

Сперанская-Скарга М. А. Критерии оценивания уровня сформированности рефлексивного компонента профессионально-педагогического имиджа будущих учителей филологических специальностей

В статье рассматриваются критерии оценивания уровня сформированности рефлексивного компонента профессионально-педагогического имиджа будущих учителей филологических специальностей. Педагогический имидж рассматривается как единство мотивационного, когнитивного и рефлексивного компонентов. Состояние развития показателей рефлексивного критерия анализируется во время проведения констатирующего этапа педагогического эксперимента. Автор представляет сравнительный анализ результатов ранжирования у студентов контрольной и экспериментальной групп.

Ключевые слова: профессионально-педагогический имидж, структура имиджа, рефлексивный компонент имиджа, констатирующий эксперимент, уровень сформированности.

Speranskaya-Skarga M. A. Criteria of Assessment of Levels of Formation of Reflexive Component of Professional and Pedagogical Image of Future Teachers of Philological Specialities

The article considers the criteria of evaluating the level of the formation of the reflexive component of the professional image of the teachers of philological specialities. The pedagogical image is regarded as the unity of the motivational, cognitive and reflexive components. The state of the development of the indicators of the development of the reflexive component is analyzed during the diagnosing stage of the pedagogical experiment. The author presents the comparative analysis of the results of ranging of the control experimental groups of students.

Key words: professional and pedagogical image, structure of image, reflexive component of image, diagnosing experiment, level of formation.

Стаття надійшла до редакції 24.09.2012 р.

Прийнято до друку 26.10.2012 р.

УДК 37.013.42:37.018.4:37.041

Н. Є. Тимошенко

**УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
СПЕЦІАЛІСТІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ**

На початку ХХІ століття соціальна робота в Україні перебуває на якісно новому рівні розвитку: розробляються інноваційні технології; упроваджуються новітні форми та методи її різних напрямів;

створюються нові соціальні інституції підтримки осіб та сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах. Соціальні працівники задіяні у різноманітних видах діяльності: соціальній підтримці, правовому захисті, корекції, реабілітації, профілактиці тощо. Збільшення вимог до професійної діяльності соціальних працівників вимагає підвищення їхнього професіоналізму, що задекларовано у Законах України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» (1993), «Про охорону дитинства» (2001), «Про соціальні послуги» (2003), «Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей» (2007), «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» (2009), регламентовано у Примірному галузевому стандарті надання соціальних послуг сім'ям з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах (2009), Стандартах надання соціальних послуг представникам груп ризику (2010) тощо. Усе вищезазначене зумовлює розроблення та впровадження специфічних умов професійного вдосконалення й самовдосконалення соціальних працівників як фахівців багатопрофільної системи соціальної допомоги населенню.

Проблема професійного самовдосконалення фахівців розглядалася у дослідженнях вітчизняних та російських учених: О. Діденко, К. Завалко, А. Кошолоп, О. Прокопова, Є. Скворцова, І. Скляренко, С. Слободіна, І. Уличний, Н. Харчина, Т. Шестакова, А. Шлома.

Окремі аспекти професійного самовдосконалення фахівців представлено у низці праць науковців, зокрема: самовдосконалення на етапі оволодіння майбутньою професією (Л. Завацька, І. Мигович, О. Рудницька); професійне самопізнання (К. Бакланов, Н. Кузьміна, Л. Мітіна, В. Столін); професійне самовизначення (К. Альбуханова-Славська, Н. Пряжников, Н. Суханова, О. Філатова); професійна самоорганізація (О. Дубасенюк, Н. Дуднік, Т. Новаченко, В. Філоненко, Л. Шабунін); професійна самореалізація (О. Богатирьова, М. Гінзбург, П. Семенухін, К. Федосенко). У працях Н. Бочкарьової, Н. Григор'євої, І. Демидової, Т. Жукової, І. Зверєвої, Н. Заверико, А. Лебедева, Т. Лях, М. Нікітіна, Г. Радчук, А. Савінової, К. Сисун, Т. Цюман розглянуто досвід діяльності ресурсних центрів як соціальних інституцій підвищення кваліфікації соціальних працівників у контексті неперервної освіти.

Метою цієї статті є виділення та обґрунтування організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Під організаційно-педагогічними умовами розуміємо сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які зумовлюють результативність процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Нами визначено такі організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників;

сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій; здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах.

Аналіз наукових джерел дає змогу виділити основні закономірності процесів розвитку і задоволення потреб особистості, які варто враховувати і під час формування її потреби у професійному самовдосконаленні: потреби розвиваються внаслідок зміни способів і засобів їх задоволення; розширення кола предметів і способів задоволення потреб є основним шляхом їх розвитку; потреби відтворюються і розвиваються в діяльності; чим різноманітніше коло потреб, чим складніші й багатогранніші способи їх задоволення, тим сильніший вплив на їх розвиток; посилення потреби залежить від частоти відтворення і різноманітності діяльності; виникнення бар'єрів для задоволення потреб, які не під силу перебороти особистості, веде до згасання потреби, в тому числі й у професійному самовдосконаленні; будь-яка потреба має здатність до відтворення; процес задоволення й розвитку потреб пов'язаний з усвідомленням людиною себе як члена суспільства.

Ми поділяємо точку зору вітчизняного науковця М. Зубалій, який, розглядаючи формування в особистості потреби у професійному самовдосконаленні як одну з найважливіших потреб її професійного становлення, стверджує, що наявність саме цієї потреби характеризує її безпосереднє ставлення до професійної діяльності, навколишнього середовища, визначає напрями самовиховання і самовдосконалення [1, с. 95]. Отже, задоволення особистісних потреб є процесом привласнення тих або інших результатів діяльності. Це потреба в праці, пізнанні, спілкуванні, досягненні поставленої мети, самовихованні, професійному самовдосконаленні. А. Паніна розглядає інформаційні потреби як необхідність в інформації, що вимагає задоволення і виражається в інформаційному запиті [2]. Інформаційно-методичні потреби – це різновид нематеріальних потреб; це потреба в інформації, яка необхідна для вирішення конкретної професійної задачі.

Першопричиною інформаційно-методичної потреби є брак в особистості відповідних знань. Інформаційно-методичний запит є формою вияву інформаційної потреби. Інформаційно-методичні потреби мають суто індивідуальний характер. Вони залежать не тільки від особливостей вирішуваних професійних задач, але також від психологічних, освітніх та інших якостей фахівця. Є два основні типи інформаційно-методичних потреб: поточні, обумовлені властивою людині допитливістю, прагненням бути обізнаним в тому, що відбувається в світі; конкретні (спеціальні), які полягають в прагненні отримати інформацію, необхідну для вирішення конкретної задачі – дослідницької, професійної, управлінської тощо [2]. Інформаційно-методичні потреби перебувають у нерозривній єдності із професійною пізнавальною спрямованістю соціальних працівників. Успішність діяльності ресурсних центрів значною мірою залежить від вивчення

інформаційно-методичних потреб соціальних працівників, є базисом для визначення форм та методів надання інформаційних послуг щодо професійного самовдосконалення з врахуванням вимог до їх якості.

Отже, вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників можна вважати складовою розробки стратегії і тактики діяльності ресурсних центрів у сприянні професійному самовдосконаленню соціальних працівників. Можливі такі методи вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників, як систематизація та аналіз заявок на інформаційні ресурси та послуги, анкетування та проведення інтерв'ю, підтримування постійного зворотного зв'язку спеціалістів ресурсних центрів із фахівцями. Аналіз інформаційно-методичних потреб соціальних працівників у ресурсних центрах – це передумова комплексного та якісного інформаційного обслуговування користувачів. Для вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників доцільно спиратись на усвідомлені інформаційні потреби. Міру усвідомленості інформаційно-методичних потреб можна визначити як рівень розуміння соціальними працівниками доцільності використання конкретної інформації для вирішення окремих проблем у професійній діяльності. Усвідомлення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників щодо професійного самовдосконалення характеризується мірою їх деталізації, змістом, особливостями прояву та спрямованості, засобами задоволення.

Потреби в інформації відображають особливості професійної діяльності соціальних працівників та необхідність прийняття професійних рішень. Структура усвідомлених інформаційно-методичних потреб соціальних працівників адекватна структурі їхньої професійної діяльності, а також структурі організації інформаційного ресурсу, який забезпечує виконання професійних функцій. Інформаційно-методичні потреби виникають у результаті невідповідності структури цілей професійної діяльності соціальних працівників та структури наявного інформаційного ресурсу. Визначення потреб соціальних працівників в інформації, на наш погляд, має базуватись на вивченні процесу професійної діяльності фахівців. Це дозволить виділити етапи даного процесу, на яких може виникати невідповідність структури цілей професійної діяльності та структури інформаційного ресурсу, наявного у ресурсному центрі.

Інформаційно-методичні потреби соціальних працівників щодо професійного самовдосконалення у ресурсних центрах певною мірою залежать від особливостей професійної діяльності, для вирішення яких необхідна відповідна інформація. Їх можна об'єднати у три групи: інформаційно-методичні потреби соціальних працівників – дослідників; інформаційно-методичні потреби соціальних працівників – практиків; інформаційно-методичні потреби соціальних працівників – управлінців.

Основними принципами задоволення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників у ресурсних центрах є: системність та систематичність; доступність; оперативність та мобільність; цільовий

підхід; достовірність, об'єктивність, повнота інформації; оптимальне поєднання різних організаційних форм роботи.

Отже, інформаційно-методичні потреби соціальних працівників щодо професійного самовдосконалення у ресурсних центрах як необхідність отримання інформації, що зменшує міру невизначеності об'єкта діяльності, заявлена у формі усного чи письмового запиту.

Другою організаційно-педагогічною умовою професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах є сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій.

У соціології взаємодію визначають як певну систему дій однієї сторони стосовно іншої і навпаки. Мета цих дій – певним чином вплинути на поведінку іншої сторони, яка, у свою чергу, відповідає тим же. Взаємодія – це основа всіх групових явищ і процесів. Взаємодія у соціально-педагогічних джерелах трактується як процес спільної практичної, теоретичної, а також комунікативної діяльності та соціальної поведінки індивідів, в якому вони виконують різні соціальні ролі та передають різні види інформації [3, с. 41]. Взаємодію в соціально-психологічному аспекті розуміють не лише як вплив людей один на одного, але і як безпосередню організацію їх взаємних дій, спрямованих на досягнення спільної мети. Взаємодія у такому разі постає як систематичне, постійне здійснення дій з метою спричинити відповідну реакцію з боку інших людей [4].

У контексті нашого дослідження ми ґрунтуємося на підходах Л. Мардахасєва [5, с. 37], М. Головатого та М. Панасюка [6, с. 59], які розглядають взаємодію як установку зв'язків між діяльністю спеціалістів різного профілю, що беруть участь у роботі з клієнтом, та процес впливу індивідів, соціальних груп, інститутів чи громад один на одного під час реалізації інтересів; як процес налагодження контактів і зв'язків між суб'єктами і об'єктами, які зумовлюють їх взаємні зміни. Посередниками такої партнерської взаємодії є спеціалісти ресурсних центрів, які допомагають соціальним працівникам налагодити стосунки для подальшої співпраці з представниками державних та неурядових організацій з метою вирішення професійних завдань.

Під партнерською взаємодією між представниками державних та неурядових організацій та соціальними працівниками ми розуміємо встановлення зв'язку між ними на основі взаємної поінформованості, узгодженості дій, взаємодопомоги. Партнерська взаємодія між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій реалізувалася по-різному: взаємодія на основі прийняття та ствердження однакового розуміння мети (головного результату) професійного самовдосконалення при максимально чіткому формулюванні обов'язків кожної сторони; взаємодія на основі прийняття та затвердження умов співпраці у конкретних формах, видах, методах роботи; взаємодія, спрямована на об'єднання зусиль соціальних

працівників та спеціалістів ресурсних центрів, які скеровують свою діяльність на основі чітких показників результативності та ефективності роботи, які сприятимуть професійному самовдосконаленню.

Партнерська взаємодія виражає потребу соціального працівника у співробітництві з державними та неурядовими організаціями на паритетних засадах, у взаємному визнанні одним одного для розв'язання соціальних проблем.

Шляхи організації партнерської взаємодії: підвищення ролі та можливостей ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників; надання комплексу послуг спеціалістами ресурсних центрів соціальним працівникам, використовуючи можливості інших державних та неурядових організацій; обмін методичними розробками, програмами, спеціальною літературою з іншими державними та неурядовими організаціями; впровадження ефективних інноваційних технологій у діяльності ресурсних центрів для навчання соціальних працівників; залучення фахівців державних та неурядових організацій як експертів для моніторингу діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Вимоги до соціальних працівників та представників державних і неурядових організацій, дотримання яких сприятимуть партнерській взаємодії між ними: рівноправність сторін у прийнятті рішень; добровільність взаємних зобов'язань; реальність забезпечення та виконання прийнятих партнерами взаємних зобов'язань; узгодженість очікувань шляхом укладення усної чи письмової угоди сторін про те, які проміжні та кінцеві результати взаємодії вони прогнозують отримати і хто які функції готовий виконувати в цьому процесі; спільність планування; спільність оцінки діяльності, коли партнери разом співставляють та аналізують отримані результати із запланованими; організація взаємодії на основі довіри, відкритості дій, задумів та оцінок, оперативному і достатньому обміні інформацією; обов'язкова та рівна відповідальність сторін за виконання прийнятих зобов'язань.

Реалізація даних вимог у партнерській взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій є досить складною, оскільки вона базується не лише на технологічних основах, а й на засадах певних відносин, які потребують узгодження на рівні цінностей та переконань.

У процесі розробки умови визначено підхід до партнерської взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій: відносини, які орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів, сторін партнерства; відносини, в яких у досягненні стабільності зацікавлені як представники державних та неурядових організацій, так і соціальні працівники, як учасники взаємодії.

Узагальнення підходів до партнерської взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних і неурядових організацій дозволило нам визначити умови її ефективності: усвідомлення та розуміння необхідності взаємодії; наявність єдиного інформаційного простору; спільність розуміння проблеми, наявність єдиної мети; можливість навчатися один в одного, взаємоповага, професіоналізм фахівців; розроблення та затвердження правил дій і прийняття рішень; відповідальність за ухвалені рішення та досягнення результатів.

Отже, партнерську взаємодію ми розглядаємо як взаємодію між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій, яка спрямована на вирішення соціальних проблем. Необхідність такої партнерської взаємодії виникає тоді, коли у суб'єктів є спільні інтереси, частково або повністю збігаються цілі діяльності. Така співпраця забезпечує узгодження інтересів і можливостей сторін.

Характеризуючи третю умову – здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах, ми гіпотетично припускаємо, що методичний супровід, організований на основі комплексного та індивідуально зорієнтованого підходів, може бути головним чинником успішності професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

У літературних джерелах соціально-педагогічного спрямування супровід розглядається як вид діяльності, що передбачає надання спеціалістом (або групою спеціалістів) комплексу юридичних, психологічних, соціально-педагогічних, соціально-економічних, соціально-медичних, інформаційних послуг; надання різних видів матеріальної та психологічної допомоги, соціальних послуг, консультування. Також науковці розглядають супровід як систему професійної діяльності спеціаліста, яка спрямована на створення соціально-психологічних умов для успішного навчання та розвитку.

Метою супроводу є створення у певному соціальному середовищі умов для формування особистості спеціаліста як суб'єкта освітньої діяльності. У контексті нашого дослідження важливою є думка В. Кременя, який підкреслює, що утвердження особистісної орієнтації освіти, розробка й запровадження освітніх інновацій значно підвищують попит на соціально-психологічний супровід навчального процесу [7] та І. Ліпського, який зазначає, що супровід – це спільні дії (система, процес, вид діяльності) людей один щодо одного в їх соціальному середовищі, які здійснюються ними у часі, просторі та відповідно до їхніх соціальних ролей [8].

Отже, різні автори роблять наголос на тому, що супроводжувати можна розвиток особистості, освітні процеси, інновації. У цьому контексті перед ресурсними центрами постає завдання здійснення методичного супроводу соціальних працівників, який би сприяв їх професійному самовдосконаленню, опануванню новітніх інновацій у галузі соціальної роботи, постійному освітньому процесу.

Методичний супровід соціальних працівників у ресурсних центрах – це надання спеціалістами ресурсного центру комплексу інформаційних, консультаційних та просвітницьких послуг, які спрямовані на здобуття та покращення знань, умінь, навичок та підвищення рівня їхнього професіоналізму.

Здійснюючи методичний супровід соціальних працівників у ресурсному центрі, його спеціалісти виконують такі функції: діагностичну, комунікативну, консультативну, методичну, організаційну, посередницьку, прогностичну.

Методичний супровід соціальних працівників у ресурсних центрах здійснюється у різних формах: індивідуальні та групові консультації, зустрічі з теоретиками та практиками соціальної роботи, тестування, інтерв'ю, тренінги та семінари, робота груп взаємодопомоги та взаємопідтримки, супервізії тощо.

Узагальнення вищезазначених форм дало нам змогу визначити три основні напрями здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах: консультування, у процесі якого задовольняються інформаційні потреби соціальних працівників; інформування відповідно до потреб соціальних працівників та характеру проблем, які вирішують соціальні працівники; просвітницька робота, спрямована на оволодіння та засвоєння певних знань та навичок з метою сприяння професійному самовдосконаленню.

Саме через консультування задовольняється більшість інформаційних потреб соціальних працівників. Консультування передбачає надання консультацій із актуальних проблем різних груп клієнтів соціальної роботи. Нами розроблено класифікацію консультацій соціальних працівників у ресурсних центрах у процесі методичного супроводу (рис.1).

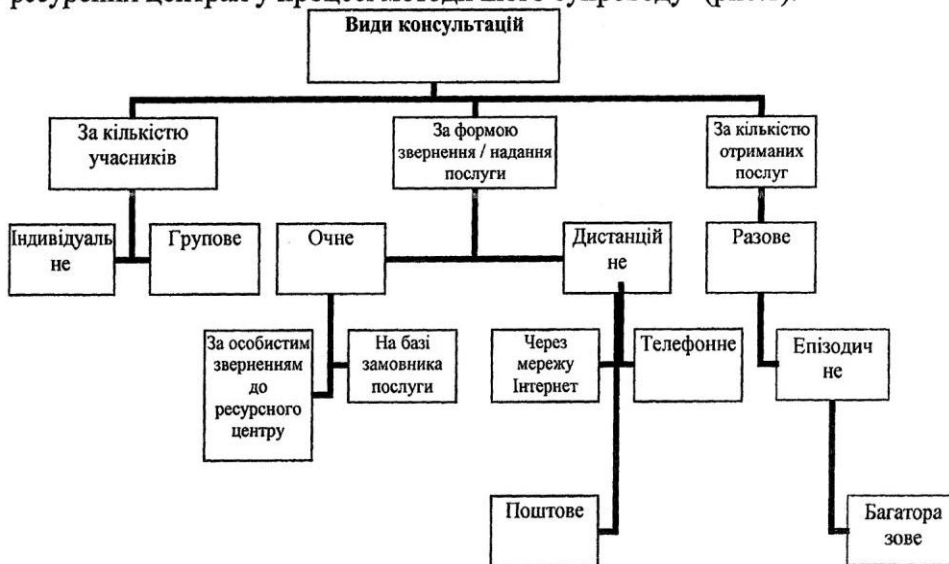


Рис. 1 Класифікація консультування соціальних працівників у ресурсних центрах

Вибір виду консультації обумовлений способом звернення користувачів до центру, специфікою запиту тощо.

Для отримання очної консультації соціальний працівник має прийти до ресурсного центру та зробити відповідну заявку. Також спеціалісти ресурсного центру для надання консультації можуть виїхати на базу замовника (супервізія, моніторинг, оцінка тощо). Широкі можливості для професійного самовдосконалення соціальних працівників надає доступ до дистанційних консультацій, які можна отримати через мережу Internet, поштою та зателефонувавши до спеціаліста центру.

У процесі методичного супроводу важливо надати соціальному працівнику можливість отримати якісну консультацію у спосіб, найбільш прийнятний для нього. *Проведення консультації* у формі діалогу дає змогу досягти кількох цілей. Під час консультування надаються супервізія та інтервізія. З одного боку, супервізія – це навчання, навчальна ситуація, з іншого – терапія та корекція, оскільки робота здійснюється в особистісному контексті. Її метою є забезпечення та покращення якості професійної діяльності. Консультант під час проведення супервізії соціального працівника допомагає йому в професійному самовдосконаленні шляхом надання критичного, конструктивного зворотного зв'язку, оцінки його діяльності; корегування можливих помилок та неточностей у відтворенні засвоєних знань, умінь та навичок; підтримку у плануванні майбутніх кроків професійного саморозвитку та самовдосконалення.

Інтервізія – вид групової супервізії, де суб'єктом аналізу є самі учасники процесу (на зразок «груп рівних»). Впровадження на базі ресурсного центру заходів інтервізії соціальних працівників підсилює їхню мотивацію до професійного самовдосконалення, сприяє зростанню професійної компетентності, вчить приймати самостійно професійні рішення, вести конструктивний діалог, відстоювати власну професійну позицію, сприяє формуванню навичок надання професійних порад.

У процесі інтервізії соціальні працівники стають авторами кейс-стаді. Обговорюючи їх з колегами, соціальний працівник отримує можливість почути їхню думку, детально проаналізувати ситуацію, отримати зауваження та конструктивні поради. Для соціальних працівників, які допомагають у вирішенні проблемної ситуації, в процесі інтервізії створюється унікальна можливість відпрацювати навички активного слухання, активізувати знання щодо проблеми, виробити вміння співвідносити власне професійне бачення з позицією та поглядами колег. Спеціаліст ресурсного центру під час інтервізії насамперед виступає у ролі модератора, а вже потім, лише працюючи на підсилення висловлених соціальними працівниками думок, – консультантом.

Досить вагомим компонентом у методичному супроводі соціальних працівників є інформування. Воно здійснюється через користування соціальними працівниками фондами, каталогами, вісниками нових надходжень та бюлетенями інформаційного бюро ресурсного центру.

Робота з інформування спеціалістів ресурсних центрів (державних та громадських організацій) дає підстави стверджувати, що соціальні працівники часто звертаються до ресурсного центру без належного усвідомлення важливості професійного самовдосконалення. І, якщо в ресурсному центрі інформаційні послуги надаються поверхово, без індивідуального підходу, а його фонди не є впорядкованими, то це впливає на уявлення соціальних працівників про установу та шкодить іміджу ресурсного центру, заважає розглядати його як базу професійного самовдосконалення.

Перед сучасним соціальним працівником постає широке коло соціальних проблем, які потребують професійного втручання та оперативного вирішення. Тому під час методичного супроводу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах має бути забезпечено доступ до ширшого кола інформаційних джерел – класичних (що використовуються у бібліотечній справі) та інноваційних.

Здійснено класифікацію засобів інформування та визначено, що інформування має здійснюватись через забезпечення доступу до: фондів аудіо-, відео-, книжкового, періодичних видань, дисертаційного, авторефератів; каталогів аудіо- та відеоматеріалів, періодичних видань, дисертацій, авторефератів, тематичного, книжкового, електронного каталогу книжкового фонду.

У ресурсних центрах впроваджуються нові форми інформування соціальних працівників: інформаційне бюро; інформаційний бюлетень з анонсами заходів, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників; інформаційний бюлетень про можливість участі у просвітницьких заходах ресурсного центру, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників. На відміну від попередніх, перерахованих нами вище, класичних форм інформування у ресурсних центрах, в основу роботи інформаційного бюро покладено інтерактивний підхід. Бюро забезпечує доступ соціальним працівникам до таких інформаційних джерел, як: вісник нових надходжень; інформаційний бюлетень про анонси заходів, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників; інформаційний бюлетень про можливість участі у просвітницьких заходах ресурсного центру, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Ще одним напрямом методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах є просвітницька робота, яку спеціалісти ресурсних центрів здійснюють шляхом організації конференцій, семінарів, тренінгів, круглих столів, майстер-класів, вебінарів.

Отже, визначені нами організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах є взаємопов'язаними і взаємодоповнюваними складовими організації більш ефективного процесу професійного самовдосконалення соціальних

працівників. Практична реалізація даних умов можлива при комплексному врахуванні сутнісних характеристик кожної з них і може бути успішною, якщо спеціалісти ресурсних центрів забезпечать ці умови у своїй практичній роботі.

Список використаної літератури

- 1. Кошолан А.** Педагогічні умови підготовки майбутніх учителів до фізичного самовдосконалення: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Кошолан Анатолій Степанович. – Вінниця, 2009. – 182 с.
- 2. Паніна А.** Інформаційна потреба як складова інформаційної культури особистості [Електронний ресурс] / А. Паніна. – Режим доступу: http://informacijna_potreba_jak_skladova_informacijnoji_kulturi_osobistosti.
- 3. Соціальна термінологія** : словник-довідник / П. Василенко, В. Васильченко, В. Галицький, П. Швець. – К. : Знання України, 2007. – 368 с.
- 4. Словарь** практического психолога / [сост. С. Головин]. – М. : АСТ, 2001. – 799 с.
- 5. Словарь** по социальной педагогике : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / [авт.-сост. Л. В. Мардахаев]. – М. : Академия, 2002. – 368 с.
- 6. Головатий М.** Соціальна політика і соціальна робота : терм.-понятійн. слов. / М. Головатий, М. Папасюк. – К. : МЛУП, 2005. – 560 с.
- 7. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз** / Андрущенко В. П., Зязюн І. А., Кремень В. Г. та ін.; за ред. В. Г. Кременя ; АПН України ; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К. : Наук. думка, 2003. – 856 с.
- 8. Липский И.** Педагогическое сопровождение развития личности : теоретические основания [Электронный ресурс] / И. А. Липский. – Режим доступа: <http://www.auditorium.ru>.

Тимошенко Н. Є. Умови професійного самовдосконалення Спеціалістів соціальної сфери у ресурсних центрах

У статті розглядаються поняття: «організаційно-педагогічні умови», «супровід», «методичний супровід», «потреба», «інформаційна потреба». Виокремлюються та обґрунтовуються такі організаційно-педагогічні умови, як: урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників; сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій; здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах.

Ключові слова: організаційно-педагогічні умови, супровід, методичний супровід, потреба, інформаційна потреба, інформування, консультування, супервізія, інтервізія.

Тимошенко Н. Е. Условия профессионального самосовершенствования специалистов социальной сферы в ресурсных центрах

В статье рассматриваются понятия: «организационно-педагогические условия», «сопровождение», «методическое сопровождение», «потребность», «информационная потребность».

Выделяются и аргументируются организационно-педагогические условия, как: учет информационно-методических потребностей социальных работников; содействие партнерскому взаимодействию социальных работников с представителями государственных и неправительственных организаций; осуществление методического сопровождения социальных работников в ресурсных центрах.

Ключевые слова: организационно-педагогические условия, сопровождение, методическое сопровождение, потребность, информационная потребность, информирование, консультирование, супервизия, интервизия.

Tymoshenko N. Terms of professional self-perfection of specialists of social sphere are in resource centers

The article discusses concepts such as «organizational-pedagogical conditions», «maintenance», «methodological support», «demand», «information needs». Stand out and are argued by the such organizational-pedagogical conditions, as the mainstreaming of information and learning needs of social workers; the promotion of partnerships among social workers and representatives of governmental and non-governmental organizations; providing methodological support of social workers in the resource centers.

Key words: organizational-pedagogical conditions, support, methodological support, the need, the information need, information, advice, supervision, intervision.

Стаття надійшла до редакції 12.09.2012 р.

Прийнято до друку 26.10.2012 р.

УДК 373.091.12:005.963

I. В. Хорошевська

**ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ
ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ
В УПРАВЛІННІ КОНФЛІКТАМИ**

Роботу вчителя загальноосвітньої школи можна розглядати з різних боків, але загальним є розуміння діяльності педагога як діяльності з організації взаємодії між людьми (зокрема між учнями) та безпосередньо власної взаємодії з іншими педагогами. З цього виходить, що важливою складовою взаємодії вчителя та учнів, а також вчителів між собою є їхня поведінка, засоби спілкування, у тому числі такі форми, як суперечки та конфлікти.

Спілкування як головний інструмент для вирішення конфліктів саме по собі часто буває причиною конфліктної ситуації. Будь-яке