

*Tymoshenko Nataliya Evgenevna, Borys Grinchenko Kyiv University,
candidate of pedagogical sciences, Institute of Human*

*Тимошенко Наталія Євгенівна, Київський університет імені Бориса
Грінченка, ст. викладач, кандидат педагогічних наук,
Інститут Людини*

Organizationally pedagogical terms of professional self-perfection of social workers at resource centers

Організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Проблема розвитку людини у нинішньому соціокультурному вимірі посідає центральне місце. Наразі науковці привертають увагу до питання подальшого професійного зростання особистості фахівця. Особливо ця проблема актуальна для фахівців, які працюють у сфері “людина – людина”, що передбачає здатність успішно функціонувати у системі міжособистісних відносин. До них належить і соціальний працівник. 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.

Проблема професійного самовдосконалення фахівців розглядалася у дослідженнях вітчизняних та російських учених: О. Діденко, К. Завалко, А. Кошолоп, О. Прокопова, Є. Скворцова, І. Складенко, С. Слободіна, І. Уличний, Н. Харчина, Т. Шестакова, А. Шлома. У працях Н. Бочкарьової, Н. Григор'євої, І. Демидової, І. Зверєвої, Н. Заверико, А. Лебедева, Т. Лях, М. Нікітіна, Г. Радчук, Т. Цюман розглянуто досвід діяльності ресурсних центрів як соціальних інституцій підвищення кваліфікації соціальних

працівників у контексті неперервної освіти.

Соціальна значущість проблеми, недостатнє дослідження її теоретичних та практичних аспектів обумовили вибір нашої теми публікації та дало можливість обґрунтувати організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Професійне самовдосконалення у психолого-педагогічній літературі розглядається як свідомий цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетентності і розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистої програми розвитку. Ми визначаємо професійне самовдосконалення соціальних працівників як процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця та виділяємо декілька шляхів професійного самовдосконалення соціальних працівників: спільна діяльність соціального працівника і клієнта; спільна робота спеціалістів соціальної сфери; рефлексія власної професійної діяльності, що сприяє мотивації до самовдосконалення; актуалізація власного потенціалу у процесі професійного самовдосконалення; готовність до участі у колективній рефлексії як продуктивному самоаналізі, подолання крайнощів в поведінці та діяльності; толерантність, усвідомлення своєї відповідальності за прийняття рішень.

Перш, ніж обґрунтовувати організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, ми вважаємо за доцільне розпочати з самого визначення «організаційно-педагогічні умови». Отже, під організаційно-педагогічними умовами ми 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.

При характеристиці першої умови коротко зупинимося на понятті «потреби». Як соціальна категорія вони вивчаються у багатьох науках: філософії, політології, педагогіці, психології, соціології тощо. Кожна з них підходить до визначення потреб з урахуванням предмету свого дослідження. По-перше, потреби виступають у якості необхідності в чомусь важливому для підтримки життєдіяльності людини, по-друге, потреби стають стимулом активності, діяльності, яка спрямована на досягнення тих чи інших цілей [4, с. 192].

Усвідомлена потреба у професійному розвитку соціального працівника є підґрунтям потреби у професійному самовдосконаленні. Виникнення такої потреби зумовлене професійною діяльністю соціального працівника та дією соціальних, психологічних і педагогічних факторів, які тісно пов'язані з основними напрямками розвитку психіки людини, з формуванням її свідомості та самосвідомості, провідних інтересів. Інформаційно-методичні потреби – це різновид нематеріальних потреб; це потреба в інформації, яка необхідна для вирішення конкретної професійної задачі.

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. Ми вважаємо, що 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.

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.

Отже, вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників можна вважати складовою розробки стратегії і тактики діяльності ресурсних центрів у сприянні професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

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

У контексті нашого дослідження ми ґрунтуємося на підходах Л. Мардахаєва, М. Головатого та М. Панасюка, які розглядають взаємодію як процес налагодження контактів і зв'язків між суб'єктами і об'єктами, які зумовлюють їх взаємні зміни. Посередниками такої партнерської взаємодії у нашому дослідженні 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. Нами визначено шляхи організації партнерської взаємодії, це може бути: 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.

Отже, партнерську взаємодію ми розглядаємо як взаємодію між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій, яка спрямована на вирішення соціальних проблем.

Характеризуючи третю умову – здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах, ми гіпотетично припускаємо, що методичний супровід може бути головним чинником успішності професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Метою супроводу є створення у певному соціальному середовищі умов для формування особистості спеціаліста як суб'єкта освітньої діяльності. Ми погоджуємося є думкою В. Кременя, який підкреслює, що утвердження особистісної орієнтації освіти, розробка й запровадження освітніх інновацій підвищують попит на соціально-психологічний супровід навчального процесу [2] та І. Ліпського, який зазначає, що супровід це спільні дії людей один щодо одного в їх соціальному середовищі, які здійснюються ними у часі, просторі та відповідно до їхніх соціальних ролей [1].

На нашу думку, 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. 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, супервізія тощо.

Узагальнення вищеназваних 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.

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. По-перше, встановити контакт, забезпечити атмосферу довіри між соціальним працівником та спеціалістом ресурсного центру, налагодити взаємодію через активне особистісне спілкування.

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 літератури:

1. Липский И. А. Педагогическое сопровождение развития личности : теоретические основания [Электронный ресурс] / Липский И. А. – Режим доступа: [//http://www.auditorium.ru](http://www.auditorium.ru).
2. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз / Андрущенко В. П., Зязюн І. А., Кремень В. Г. та ін. ; за ред. В. Г. Кременя. – К. : Наук. думка, 2003. – 856 с.
3. Профессиональная компетентность педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [//http://www.psylist.net/pedagogika/00030.htm](http://www.psylist.net/pedagogika/00030.htm).