

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА

ТРОЦЕНКО НАТАЛІЯ ЄВГЕНІВНА

УДК [37.013.42:37.018.4: 37.041](043.3)

**ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ**

13.00.05 – соціальна педагогіка

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук



Київ – 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в ДЗ “Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”, м. Луганськ.

Науковий керівник: доктор педагогічних наук, професор
Харченко Сергій Якович,
ДЗ “Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”,
завідувач кафедри соціальної педагогіки.

Офіційні опоненти: доктор педагогічних наук, професор
Зверєва Ірина Дмитрівна,
Інститут проблем виховання НАПН України,
головний науковий співробітник лабораторії
соціальної педагогіки;

кандидат педагогічних наук, доцент
Заверико Наталія Віталіївна,
Запорізький національний університет,
завідувач кафедри проблем керування
та соціальної педагогіки.

Захист відбудеться “14” лютого 2012 р. о 13 год. 00 хв. на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.133.01 в Київському університеті імені Бориса Грінченка за адресою: 04053, м. Київ, вул. Воровського, 18/2.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Київського університету імені Бориса Грінченка (04212, м. Київ, вул. Маршала Тимошенка, 13/б).

Автореферат розіслано “11” січня 2012 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

М. В. Сорока

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. На початку XXI 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.

Останніми роками в Україні захищено низку дисертацій з проблем соціальної роботи та підготовки соціальних працівників, зокрема: професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти (О. Карпенко); професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до менеджменту в соціальній роботі (Є. Дедов); формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету (Д. Годлевська); підготовки соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції (А. Кулікова); підготовки соціальних працівників до роботи з біженцями у вищих навчальних закладах США і Канади (О. Ольхович); професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у коледжах Канади (Н. Видишко); змісту і форм професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США (Н. Собчак) тощо.

Розроблено фундаментальні науково-теоретичні та методичні засади фахової підготовки соціальних працівників (В. Бочарова, Р. Вайнола, О. Карпенко, Н. Клименко, В. Курбатов, Л. Міщик, В. Поліщук, Н. Шмельова).

Проблема професійного самовдосконалення фахівців розглядалася у дослідженнях вітчизняних та російських учених: О. Діденко, К. Завалко, А. Кошолоп, О. Прокопова, Є. Скворцової, І. Скляренко, С. Слободіної, І. Уличного, Н. Харчиної, Т. Шестакової, 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. Абульханова-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.

Водночас аналіз джерельної бази наукових досліджень дозволив зробити висновок, що питання професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах не було об'єктом чи предметом окремого наукового дослідження. Актуальність та доцільність дослідження означеного питання потребує вирішення виявлених *суперечностей* між:

- необхідністю постійного професійного самовдосконалення соціальних працівників та неготовністю їх до здійснення такої діяльності;
- важливістю процесу професійного вдосконалення соціальних працівників та відсутністю теоретичного і змістово-технологічного забезпечення підвищення їхнього фахового рівня у ресурсних центрах;
- потенційними можливостями фахівців ресурсних центрів щодо процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників та невідповідністю їх до виконання цієї функції.

Соціальна значущість проблеми, недостатнє дослідження її теоретичних та практичних аспектів обумовили вибір теми дисертації: **“Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах”**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано відповідно до тематичного плану науково-дослідної роботи кафедри соціальної педагогіки ДЗ “Луганського національного університету імені Тараса Шевченка” і є складовою частиною комплексної теми “Зміст і технологія соціально-педагогічної діяльності з дітьми групи ризику” (державний реєстраційний номер 0107U000971).

Тема дисертації затверджена вченою радою ДЗ “Луганського національного університету імені Тараса Шевченка” (протокол № 2 від 25.09.2009 р.) та узгоджена Радою координації наукових досліджень у галузі педагогіки і психології НАПН України (протокол № 7 від 27.10.2009 року).

Мета дослідження – обґрунтувати організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах та експериментально перевірити їх ефективність.

Задачі дослідження:

1. Визначити сутність професійного самовдосконалення соціальних працівників.
2. Проаналізувати напрями діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників.
3. Здійснити класифікацію ресурсних центрів.
4. Визначити компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.
5. Розробити та охарактеризувати організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, здійснити їх експериментальну перевірку.

Об'єкт дослідження – процес професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Предмет дослідження – організаційно-педагогічні умови діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять провідні теорії та положення щодо: розвитку особистості у професійній діяльності (Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонтьєв, Л. Рубінштейн, Б. Теплов); особистісно орієнтованого підходу до формування особистості (І. Бех, І. Кон); діяльності як основи соціальної практики (В. Агеєв, В. Давидов, М. Каган, С. Москвічов); неперервної професійної освіти (С. Гончаренко, Н. Кічук, А. Нісімчук, С. Сисоєва); професійного самовдосконалення фахівців (О. Абдуллін, А. Богуш, М. Євтух, Н. Кузьміна, О. Мороз, О. Олексюк, О. Савченко, Л. Хоружа); соціальної та соціально-педагогічної роботи (Т. Алексеєнко, О. Безпалько, В. Бочарова, М. Галагузова, І. Зверєва, А. Капська, Г. Лактіонова, С. Харченко); фахової підготовки соціальних працівників (Р. Вайнола, Т. Веретенко, О. Карпенко, В. Поліщук).

Нормативно-правову базу дослідження становлять Наказ Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту “Про затвердження Типового положення про інформаційно-ресурсні центри центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді” (від 30.01.2006 р. № 203); постанова Кабінету Міністрів України “Про розвиток центрів соціальних служб для молоді” (від 03.10.01 р. № 1291); Типове положення про інформаційно-ресурсні центри центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; інформаційно-аналітичні звіти про діяльність центрів соціальних служб для молоді; стратегічні плани розвитку ресурсних центрів, які створені у рамках проектної діяльності.

Для досягнення мети та вирішення задач дослідження було використано такі **методи**:

теоретичні – узагальнення теоретичних даних, аналіз соціологічної, психологічної, педагогічної літератури, порівняння, синтез – для визначення сутності професійного самовдосконалення соціальних працівників та його складових; контент-аналіз нормативно-правових документів – для узагальнення напрямів діяльності ресурсних центрів щодо професійного вдосконалення соціальних працівників; систематизація, порівняння – для здійснення класифікації ресурсних центрів та визначення організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах;

емпіричні – включене неформалізоване спостереження, опитування соціальних працівників для визначення мотивації щодо підвищення рівня професійного самовдосконалення у ресурсних центрах; анкетування, інтерв'ю фахівців ресурсних центрів для визначення організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; експертне оцінювання для перевірки ефективності цих умов;

методи математичної статистики з метою кількісної обробки даних та визначення статистичної значущості отриманих під час експерименту результатів.

Експериментальна база дослідження. Дослідна робота проводилася на базі *вищих навчальних закладів*: Академії праці і соціальних відносин Федерації

профспілок України (м. Київ), ДЗ “Луганського національного університету імені Тараса Шевченка”, Запорізького національного університету, Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка, Києво-Могилянської академії, Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка, Хмельницького національного університету; Голосіївського, Шевченківського, Дарницького районних у м. Києві, Київського, Севастопольського міських та Криворізького, Черкаського обласних *центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; громадських організацій*: Всеукраїнського громадського центру “Волонтер” (м. Київ), Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер”, Молодіжної громадської організації “Волонтерський клуб м. Луцька”, Молодіжної громадської організації “Смарт” (м. Сарни), Центру громадського здоров'я (м. Кривий Ріг).

До експериментальної роботи на всіх етапах дослідження було залучено 231 соціальних працівників (з них: 114 осіб – ЕГ, 117 осіб – КГ), 45 фахівців ресурсних центрів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

вперше визначено ресурсний центр як спеціалізоване формування певної соціальної інституції, діяльність якого спрямована на надання комплексу інформаційно-консультаційних, просвітницьких, посередницьких та інших видів послуг соціальним працівникам; розроблено класифікацію, розкрито базові характеристики та напрями діяльності таких центрів; обґрунтовано 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); визначено компоненти (мотиваційний, когнітивний, операційний) та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; розроблено технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах та методичного супроводу соціальних працівників;

уточнено поняття “професійне самовдосконалення соціальних працівників”, розширено його змістове наповнення (професійне самопізнання, професійне самовизначення, професійна самоорганізація, професійна самореалізація) відповідно до категорії соціальних працівників;

дістали подальшого розвитку змістово-технологічне забезпечення професійного вдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; форми та методи їх методичної підтримки.

Практичне значення результатів дослідження полягає у розробленні Положення про ресурсний центр, інструктивних матеріалів, програм, тематичного плану та змісту тренінгів для соціальних працівників (“Професійне самовдосконалення”, “Методичний супровід процесу професійного самовдосконалення у ресурсному центрі” тощо); розробленні програми, тематичного плану та змісту семінару для працівників ресурсних центрів (“Роль ресурсних центрів у професійному самовдосконаленні соціальних працівників”).

Розроблені документи можуть бути використані державними та громадськими організаціями, вищими навчальними закладами, на базі яких створюються й діють ресурсні центри, що здійснюють заходи з професійного вдосконалення соціальних працівників у системі післядипломної освіти.

Результати дослідження **впроваджено** в Київському міському центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (довідка № 08/1608 від 1.11.2010 р.), Севастопольському міському центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (довідка № 1922 від 24.12.2010 р.), Криворізькому міському центрі соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (довідка № 1112 від 22.10.2010 р.), Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка (довідка № 1344-33/03 від 15.12.2010 р.), молодіжній громадській організації “Волонтерський клуб м. Луцька” (довідка № 15/1 від 15.01.2011 р.), Всеукраїнському громадському центрі “Волонтер” (довідка № 16/11 від 20.01.2011 р.), Житомирському обласному відділенні Всеукраїнського громадського центру “Волонтер” (довідка № 6 від 23.12.2010 р.), молодіжній громадській організації “Смарт” (довідка № 5 від 24.01.2011 р.), Інституті психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка (довідка № 14/1 від 10.03.2011 р.).

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні та практичні результати дослідження було представлено в доповідях і повідомленнях на наукових, науково-практичних конференціях різного рівня: *міжнародних*: “Актуальні питання соціально-педагогічної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах” (Київ, 2009); “Розвиток творчої особистості студента як суб'єкта професійної самоактуалізації: проблеми, пошук, тенденції” (Донецьк, 2009); “Соціалізація особистості і суспільні трансформації: механізми взаємовпливу та вияви” (Чернівці, 2009); “Сприяння здоров'ю дітей та молоді: теоретико-методичні аспекти” (Луцьк, 2009); “Ціннісні пріоритети освіти у XXI столітті: європейський вектор розвитку вищої школи” (Луганськ, 2009); “Актуальні проблеми підготовки фахівців у галузі соціально-педагогічної діяльності” (Ніжин, 2010); “Ціннісні пріоритети освіти у XXI ст.: соціалізація та соціальна адаптація особистості” (Київ, 2010); “Соціальна робота і сучасність: теорія та практика” (Київ, 2010); “Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії” (Київ, 2011), *всеукраїнській* “Актуальні проблеми підготовки соціальних педагогів у третьому тисячолітті” (Запоріжжя, 2011).

Про результати дослідження доповідалося на засіданнях кафедри соціальної педагогіки ДЗ “Луганський національний університет імені Тараса Шевченка”, кафедри соціальної педагогіки та корекційної освіти Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка, засіданнях методичної ради Всеукраїнського громадського центру “Волонтер”, семінарах факультету соціального управління Академії праці і соціальних відносин Федерації професійних спілок України, Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер”, методичних об'єднаннях Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Київської міської державної адміністрації та районних служб м. Києва.

Публікації. Зміст і основні результати дослідження відображено у 20 одноосібних публікаціях автора, з яких 15 – у наукових фахових виданнях, 2 статті у наукових збірниках, 3 тези доповідей.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, двох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел. Робота містить 20 таблиць, 8 рисунків, 7 додатків. Загальний обсяг роботи становить 243 сторінки, з них – 175 сторінки основного тексту. Список використаних джерел налічує 271 найменування, з них 10 – іноземною мовою.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *вступі* обґрунтовано актуальність, доцільність теоретико-експериментального вивчення та ступінь розробленості проблеми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами; визначено мету, задачі, об'єкт, предмет, методи дослідження; розкрито наукову новизну та практичне значення одержаних результатів; подано інформацію про апробацію і впровадження результатів дослідження, структуру та обсяг дисертації.

У *першому розділі* – „**Теоретичні засади професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах**” – розкрито сутність професійного самовдосконалення соціальних працівників, охарактеризовано його складові (професійне самопізнання, професійне самовизначення, професійна самоорганізація, професійна самореалізація); визначено зміст поняття „ресурсний центр”, здійснено ретроспективний аналіз діяльності ресурсних центрів у вітчизняній та зарубіжній практиці, проаналізовано напрями їхньої діяльності; представлено класифікацію ресурсних центрів, компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Аналіз джерельної бази свідчить, що проблема самовдосконалення особистості широко вивчається у філософській, соціально-педагогічній та психологічній літературі. Поняття „самовдосконалення” як філософська категорія відображає процес діалектичного переходу від одного рівня розвитку до іншого, взаємоперетворення протилежних і, разом із тим, взаємопов'язаних його аспектів: виникнення нового на основі постійної мінливості структур і систем матеріального світу.

З'ясовано, що у педагогічній науці наявна полісемія щодо сутності поняття “професійне самовдосконалення”. Воно трактується як: процес, у якому відображається рівень обізнаності фахівця; діяльність, яка спрямована на розвиток професійних якостей, навичок, умінь; засіб підготовки до інноваційної діяльності. Вивчення і узагальнення наукових поглядів (А. Вербицький, О. Демінський, В. Семиченко, Л. Х'елл, О. Шиян) засвідчило, що серед фахівців немає єдиного бачення сутності професійного самовдосконалення, а відповідно, чіткого визначення його складових, що не сприяє ефективній організації цього процесу. Ґрунтуючись на теоретичних підходах К. Бакланова, Н. Кузьміної, Ю. Кулюткіна, Л. Мітіної, В. Століна, Н. Пряжникова, Н. Грішакової, Н. Суханової, С. Чистякової, О. Філатової,

В. Горюнко, О. Дубасенюк, Н. Дуднік, С. Морозова, Т. Новаченко, В. Філоненко, М. Гінзбурга, Л. Когана, О. Асмолова, виокремлено та проаналізовано такі його складові: професійне самопізнання (усвідомлення особистістю самої себе у професійній діяльності, розмаїття та особливостей своїх професійних якостей, можливостей, здібностей), професійне самовизначення (процес та результат формування ставлення особистості до себе як суб'єкта професійної діяльності), професійна самоорганізація (здатність самостійно визначати мету й першочергові завдання, організувати їх поетапне вирішення, контролювати цей процес та аналізувати одержані результати з метою подальшого розвитку, удосконалення професійно необхідних умінь, якостей та здібностей) та професійна самореалізація (розкриття якостей, можливостей, здібностей та досягнення максимуму потенціалу в професійній діяльності).

Професійне самовдосконалення соціальних працівників визначено як процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця.

Ґрунтуючись на працях Т. Азарової, Л. Абрамова, О. Безпалько, М. Головатого, Н. Григор'євої, Н. Заверико, І. Зверєвої, Т. Лях, М. Нікітіна, Г. Радчук, А. Савінової, І. Ткач, К. Шендеровського, визначаємо ресурсний центр як спеціалізоване формування певної соціальної інституції, діяльність якого спрямована на надання комплексу інформаційно-консультаційних, просвітницьких, посередницьких та інших видів послуг соціальним працівникам.

Основними принципами діяльності ресурсних центрів є: цілеспрямованість, демократизм, стимулювання, персоніфікація, партнерське спілкування, моніторинг та оцінка. Виокремлено пріоритетні напрями їхньої діяльності: інформаційно-консультаційний, просвітницький та посередницький.

Розроблено авторську класифікацію ресурсних центрів за такими ознаками: інституційний підрозділ (ресурсні центри державних установ, ресурсні центри вищих навчальних закладів, ресурсні центри громадських організацій, ресурсні центри релігійних організацій, ресурсні центри, створені у партнерстві державної і громадської організацій), цільова група користувачів (ресурсні центри для спеціалістів політичної сфери, ресурсні центри для спеціалістів економічної сфери, ресурсні центри для спеціалістів екологічної сфери, ресурсні центри для спеціалістів соціальної сфери, ресурсні центри для спеціалістів правової сфери, багатопрофільні), форма власності (державні, недержавні, приватні), специфіка діяльності (віртуальний, мобільний, стаціонарний), територіальна приналежність (національний ресурсний центр, регіональний ресурсний центр, обласний ресурсний центр, міський ресурсний центр, районний ресурсний центр, ресурсні центри локального рівня (районний у місті, селищний тощо)).

На підставі аналізу праць О. Кочетова, О. Латишева, С. Лобанова, В. Меснікова, Я. Мусіна, В. Слепова визначено компоненти професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах як сукупність взаємопов'язаних мотиваційних, когнітивних та операційних детермінант неперервного професійного зростання соціального працівника, що забезпечують

оптимальні професійне самопізнання, професійне самовизначення, професійну самоорганізацію та професійну самореалізацію.

Вивчення й узагальнення згаданих наукових досліджень, багаторічний досвід роботи автора у ресурсному центрі дозволили виокремити такі компоненти професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: мотиваційний (головний спонукальний чинник активізації професійного самовдосконалення соціального працівника, який забезпечує позитивну спрямованість особистісно-професійних перетворень; сукупність стійких мотивів, що визначають зміст, спрямованість і характер професійного самовдосконалення; формується в результаті інтеграції окремих мотивів самовдосконалення та проявляється в стійкому позитивному ставленні до професії й особистісного професійного самовдосконалення; корелює з такою складовою професійного самовдосконалення, як професійне самопізнання); когнітивний (обізнаність у галузі професійного самовдосконалення, про його основні форми та ознаки, етапи реалізації та умови ефективності; корелює з такою складовою професійного самовдосконалення, як професійне самовизначення); операційний (вправність та креативність фахівця; обумовлює високу результативність та творчий характер дій щодо професійного самовдосконалення та професійної діяльності; корелює з такими складовими професійного самовдосконалення, як професійна самоорганізація та професійна самореалізація).

Показниками мотиваційного компонента є бажання самовдосконалюватися; прагнення досягти професійних успіхів; необхідність визнання власних здобутків; когнітивного – усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знання про способи професійного самовдосконалення; операційного – уміння самоорганізації у професійній діяльності; навички активного пошуку інформації; добір оптимальних форм професійного самовдосконалення.

Під час констатувального етапу експерименту за розробленою авторською анкетой “Використання потенціалу ресурсних центрів у процесі професійного самовдосконалення соціальних працівників” проводилось опитування соціальних працівників із метою вивчення їхньої спрямованості на професійне самовдосконалення. За результатами анкетування встановлено, що професійне самовдосконалення як один із найважливіших аспектів у професійній діяльності соціального працівника розглядають 30,25 % респондентів контрольної та 35,6 % експериментальної груп. Водночас, 75% респондентів обох груп відзначили недостатню власну обізнаність щодо процесу професійного самовдосконалення, форм та методів його організації.

Аналіз відповідей дозволив відзначити, що і в контрольній, і в експериментальній групах соціальні працівники спосіб професійного самовдосконалення виокремлювали, як переважно, опрацювання спеціалізованої літератури (ЕГ – 89,47%, КГ – 88,89%), участь у семінарах (ЕГ – 80,70%, КГ – 66,67%) та тренінгах (ЕГ – 74,56%, КГ – 67,52%). Респонденти обох груп відзначили, що з метою професійного самовдосконалення використовують інформаційні, консультаційні, посередницькі, просвітницькі послуги ресурсних центрів та відчують потребу у постійному інформуванні про нові надходження та просвітницькі заходи (КГ – 15,38%, ЕГ – 51,75%), майстер-класи (КГ – 18,8%, ЕГ – 18,18%), допомозі у налагодженні зв'язків з іншими організаціями (КГ – 35,9 %, ЕГ – 31,60 %) та робочих зустрічах з обміну досвідом (КГ – 18,8 %, ЕГ – 23,81 %). При цьому 42,3% респондентів контрольної та 40,4% експериментальної груп вважають, що в умовах ресурсного центру професійне самовдосконалення можливе лише за участі у спеціально організованих заходах.

У другому розділі – **„Експериментальна перевірка організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах”** – обґрунтовано організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; розкрито процедуру формування етапу експерименту; перевірено ефективність визначених організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; представлено результати експериментальної роботи.

На підставі аналізу теоретичних положень щодо професійного самовдосконалення та результатів констатувального етапу експерименту визначено організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах як сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які зумовлюють результативність процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Перша організаційно-педагогічна умова – урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників – розглядається як необхідність отримання інформації, що зменшує міру невизначеності об'єкта діяльності, заявлена у формі усного чи письмового запиту. 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.

Умова сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій спрямована на встановлення зв'язку між ними на основі взаємної поінформованості, узгодженості дій, взаємодопомоги. Її реалізація забезпечується шляхом дотримання ряду положень: 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 досягнуті результати.

Третя організаційно-педагогічна умова полягає у здійсненні методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах. Під час дослідження було визначено, що методичний супровід, організований на основі комплексного та індивідуально-орієнтованого підходів, став головним чинником успішності професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Він визначається як надання спеціалістами ресурсного центру комплексу інформаційних, консультаційних та просвітницьких послуг, які спрямовані на здобуття та покращення знань, умінь, навичок та підвищення рівня професіоналізму соціальних працівників.

Виокремлено 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 вони вирішують; просвітницька робота, спрямована на оволодіння та засвоєння певних знань та навичок з метою сприяння професійному самовдосконаленню.

Здійснено авторську класифікацію консультацій соціальних працівників у ресурсних центрах у процесі методичного супроводу за такими ознаками: кількість учасників (індивідуальна, групова); форма звернення (очна (за особистим зверненням до ресурсного центру, на базі замовника послуги); дистанційна (через мережу Інтернет, поштове, телефонне звернення); кількість отриманих послуг (разова, епізодична, багаторазова).

Програма формувального етапу експерименту передбачала поступове впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Насамперед здійснювалася підготовка фахівців ресурсних центрів до організації професійного вдосконалення соціальних працівників. Було підготовлено та проведено семінар "Роль ресурсних центрів у професійному самовдосконаленні соціальних працівників" для підвищення рівня обізнаності фахівців, які організовують та скеровують роботу соціальних працівників з професійного самовдосконалення у ресурсних центрах. Семінар складався з п'яти тематичних блоків: проблема професійного самовдосконалення соціальних працівників; роль ресурсних центрів у сприянні професійному самовдосконаленню соціальних працівників; організація методичного супроводу соціальних працівників в умовах ресурсного центру; функціонування ресурсного центру (управління, фонди,

ресурсне забезпечення); особливості впровадження технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Наступним кроком у реалізації формувального етапу експерименту, спільно із підготовленими фахівцями, стало впровадження обґрунтованих нами організаційно-педагогічних умов через технологію професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. У дослідженні зазначена технологія розглядається як сукупність та послідовність реалізації форм, методів, прийомів професійного самовдосконалення, які спрямовані на професійний та особистий розвиток фахівця. Алгоритм авторської технології представлено на рисунку 1.

Запропонована технологія професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах складалася з трьох етапів (підготовчий, основний, підсумковий) та передбачала впровадження сукупності форм (круглий стіл, консультація, майстер-клас, просвітницький тренінг) та методів (анкетування, супервізію, інтервізію, співбесіду).

Авторська анкета “Оцінка потреб соціальних працівників” передбачала дослідження стану задоволеності соціальними працівниками знаннями, уміннями та навичками, необхідними для роботи з певною категорією клієнтів. Метод співбесіди дозволяє фахівцю ресурсного центру спільно із соціальним працівником розробити індивідуальну програму професійного самовдосконалення.

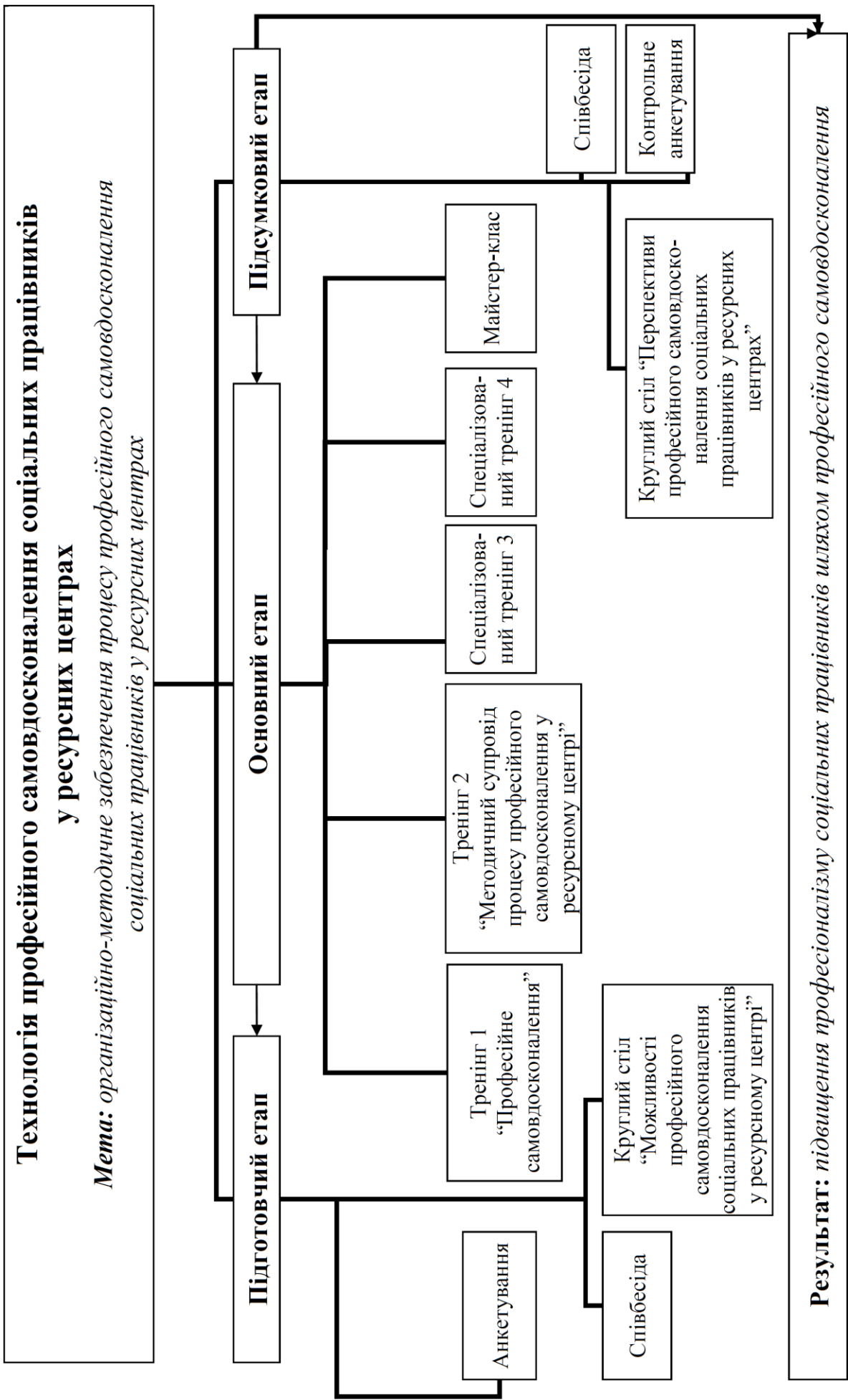


Рис. 1 Технологія професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Участь у круглому столі “Можливості професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсному центрі” забезпечує оцінку інформаційно-методичних потреб соціальних працівників на основі детального аналізу нагальних соціальних потреб регіону чи територіальної громади.

Анкетування, співбесіда та круглий стіл становили підготовчий етап розробленої технології, що передбачав підготовку соціальних працівників до основного етапу – проходження чотирьох просвітницьких тренінгів (двох загальної тематики та двох спеціалізованої) і майстер-класу. Зазначені заходи дали змогу опанувати основи професійного самовдосконалення; визначити й обрати найбільш прийнятні шляхи професійного самовдосконалення; ознайомитися з можливостями використання послуг ресурсного центру у виконанні індивідуальних планів професійного вирішення нагальних соціальних проблем територіальної громади.

Мета тренінгу “Професійне самовдосконалення” – поінформувати соціальних працівників про поняття, сутність, складові та особливості професійного самовдосконалення, сформувані навички та визначити шляхи професійного самовдосконалення. Захід розрахований на 16 год., охоплює шість тем: професійне самовдосконалення як необхідна умова професійної майстерності; професійне самопізнання як складова професійного самовдосконалення; професійне самовизначення як складова професійного самовдосконалення; професійна самоорганізація як складова професійного самовдосконалення; програма професійного самовдосконалення соціальних працівників; професійна самореалізація як складова професійного самовдосконалення.

Метою тренінгу “Методичний супровід процесу професійного самовдосконалення у ресурсному центрі” є надання інформації щодо технології реалізації послуг відповідно до потреб соціальних працівників. Протягом 16 год. розглядалися такі теми: алгоритм отримання консультації в ресурсних центрах, робота з інформаційно-методичною базою ресурсного центру, форми методичного супроводу у ресурсних центрах, шляхи впровадження та вдосконалення програми професійного самовдосконалення соціальних працівників в умовах ресурсного центру, забезпечення партнерської взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій.

Тематика двох спеціалізованих тренінгів визначалася під час проведення круглого столу “Можливості професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсному центрі” та була обумовлена специфікою обраної для вирішення соціальної проблеми.

Форма майстер-клас використовувалася з метою підсилення мотивації соціальних працівників до професійних змін, ознайомлення з інноваційним досвідом у соціальній сфері, поширення його найбільш успішних практик. Тематика майстер-класу визначалася під час проведення двох спеціалізованих тренінгів. Зазвичай, він проводився на базі соціальної агенції, в якій працює фахівець-експерт. В основу алгоритму майстер-класу покладено діяльнісний принцип, який передбачав не лише теоретичну частину щодо розв’язання певної проблеми, але й набуття конкретних вмінь та навичок соціальними працівниками під патронатом фахівця-експерта.

На підсумковому етапі технології здійснювалася оцінка результатів її впровадження шляхом проведення круглого столу, анкетування, співбесіди,

визначення досягнень учасників. Формами презентації були: захист графічного проекту, фото-звіт, інсценування. Заключне анкетування та співбесіда слугували підґрунтям для розроблення нових індивідуальних планів професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Завершенням формувального етапу експерименту стали супервізія та моніторинг діяльності фахівців ресурсних центрів щодо впровадження технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Аналіз результатів експерименту засвідчує істотну відмінність між контрольною та експериментальною групами, що підтверджено статистичними показниками (середньою арифметичною, середньоквадратичним відхиленням, коефіцієнтом варіації, значенням t-критерію Стьюдента та U-критерію Манна-Уїтні).

Середні значення даних мотиваційного, когнітивного, операційного компонентів професійного самовдосконалення контрольної та експериментальної груп подано на рисунку 2.

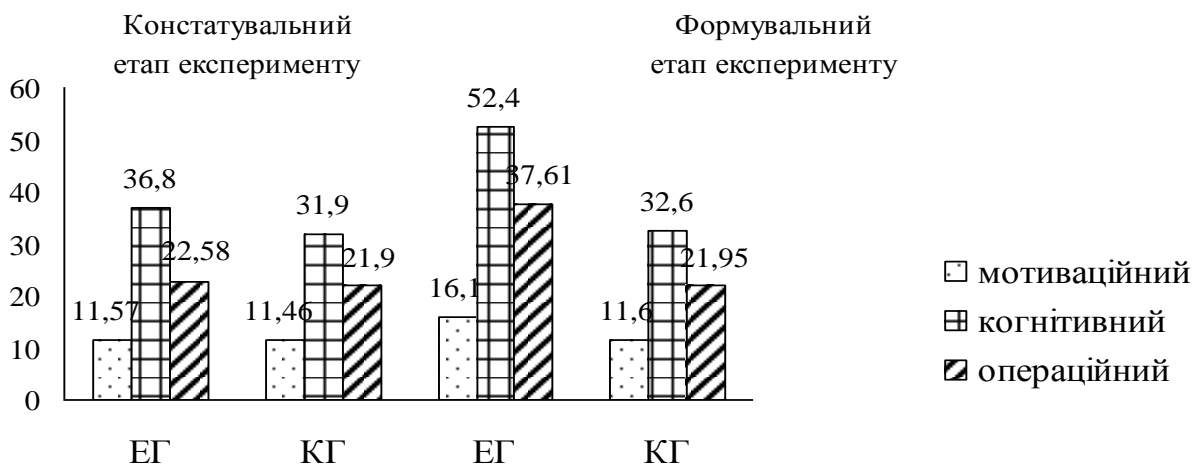


Рис. 2 Динаміка професійного самовдосконалення соціальних працівників за мотиваційним, когнітивним та операційним компонентами, %

У контрольній групі відбувся незначний приріст за компонентами професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: 0,14% – мотиваційним, 0,7% – когнітивним, 0,05% – операційним. У експериментальній групі простежується позитивна динаміка по кожному компоненту: 15,6% – когнітивному, 15,03% – операційному, 4,53% – мотиваційному.

Як результат навчання – соціальними працівниками ініційовані та впроваджені такі проекти й програми: проект ”Кожен має право на працю: партнерство заради покращення можливостей працевлаштування соціальних сиріт” (м. Бердичів); соціологічне дослідження з оцінки потреб сиріт в соціальній інтеграції і працевлаштуванні, а також потреб в підвищенні кваліфікації фахівців профільних організацій, які надають послуги цільовій групі (м. Кривий Ріг); круглий

стіл “Місту з найбільшою народжуваністю – гідні дитячі садки” (м. Сарни); проект „Забезпеченню права дитини на зростання та виховання в сім’ї – сприяння громаді” (м. Луцьк); наукові статті з проблеми інтеграції дітей з особливими потребами в суспільство та ролі соціального працівника у цьому контексті (м. Тернопіль); програма соціально-педагогічної профілактики ВІЛ/СНІДу серед бездоглядних дітей в умовах Центру екстреної допомоги дітям, тренінгова програма “Особливості проведення просвітницько-профілактичних занять”, програма просвітницького семінару-тренінгу “Особливості здійснення профілактики залучення підлітків до торгівлі людьми за допомогою інтерактивних методів навчання” (м. Київ); тренінгова програма соціальної адаптації для дівчат (м. Севастополь).

Таким чином, кількісний та якісний аналіз результатів дослідження засвідчує ефективність визначених та впроваджених організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено цілісний науковий аналіз проблеми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Результати проведеного дослідження засвідчили вирішення поставлених задач і дали підстави для формулювання таких *висновків*:

1. На підставі аналізу наукових досліджень та психологічної, соціологічної, соціально-педагогічної літератури встановлено, що спостерігається полісемія щодо тлумачення поняття „професійне самовдосконалення”. Визначено, що професійне самовдосконалення соціальних працівників – це процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця.

2. Визначено, що ресурсний центр – це спеціалізоване формування певної соціальної інституції, діяльність якого спрямована на надання комплексу інформаційно-консультаційних, просвітницьких, посередницьких та інших видів послуг соціальним працівникам.

Основними напрямками діяльності ресурсних центрів є: інформаційно-консультаційний (інформування користувачів та членів громади про заходи, які проводяться на базі ресурсного центру; здійснення за запитом пошуку інформації про становище дітей, сімей та молоді у громаді; популяризація наукових досліджень у галузі соціальної роботи та соціальної педагогіки; ознайомлення із сучасними технологіями просвітницької, профілактичної, реабілітаційної роботи; популяризація кращих практик роботи соціальних працівників та соціальних педагогів; проведення рекламно-інформаційних кампаній; надання консультацій з питань соціальної роботи з дітьми, сім’ями та молоддю у громаді; надання інформації щодо книжкового фонду через систему каталогів, картотек, електронну базу даних; проведення індивідуальних, групових, стаціонарних та виїзних консультацій щодо організації соціальної роботи з різними цільовими групами); просвітницький (організація та проведення: соціально-просвітницьких тренінгів,

семінарів для соціальних працівників щодо сприяння професійному самовдосконаленню; круглих столів для представників різних професійних громад; робочих зустрічей для обговорення актуальних питань соціальної роботи; упровадження інноваційних програм, проектів, технологій) та посередницький (надання допомоги у налагодженні контактів з організаціями, які працюють у сфері соціальної роботи з різними групами клієнтів; сприяння партнерству між громадськими та державними організаціями, бізнесовими структурами на різних рівнях; переадресування користувачів до інших організацій та спеціалістів).

3. Здійснено класифікацію ресурсних центрів за різними ознаками: інституційний підрозділ (ресурсні центри державних установ, ресурсні центри вищих навчальних закладів, ресурсні центри громадських організацій, ресурсні центри релігійних організацій, ресурсні центри, створені у партнерстві державної і громадської організацій), цільова група користувачів (ресурсні центри для спеціалістів політичної сфери, ресурсні центри для спеціалістів економічної сфери, ресурсні центри для спеціалістів екологічної сфери, ресурсні центри для спеціалістів соціальної сфери, ресурсні центри для спеціалістів правової сфери, багатопрофільні), форма власності (державні, недержавні, приватні), специфіка діяльності (віртуальний, мобільний, стаціонарний), територіальна приналежність (національний ресурсний центр, регіональний ресурсний центр, обласний ресурсний центр, міський ресурсний центр, районний ресурсний центр, ресурсні центри локального рівня (районний у місті, селищний тощо)).

4. Визначено компоненти професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, обґрунтовано їх показники: мотиваційний (бажання самовдосконаливатися; прагнення досягти професійних здобутків; необхідність визнання власних здобутків); когнітивний (усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знання про способи професійного самовдосконалення); операційний (вміння самоорганізації професійної діяльності; навички активного пошуку інформації; добір оптимальних форм професійного самовдосконалення).

5. Доведено, що професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах можливе за дотримання таких організаційно-педагогічних умов: урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників (необхідність отримання інформації, що зменшує міру невизначеності об'єкта діяльності, заявлена у формі усного чи письмового запиту); сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій (встановлення зв'язку між ними на основі взаємної поінформованості, узгодженості дій, взаємодопомоги); здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах (надання спеціалістами ресурсного центру комплексу інформаційних, консультаційних та просвітницьких послуг, які спрямовані на здобуття та покращення знань, умінь, навичок та підвищення рівня професіоналізму соціальних працівників).

Для забезпечення визначених умов розроблено та впроваджено технологію професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах як сукупність та послідовність реалізації форм, методів, прийомів професійного

самовдосконалення, які спрямовані на особистий розвиток фахівця, та доведено її ефективність.

6. Здійснено експериментальну перевірку організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у процесі впровадження їх у діяльність ресурсних центрів. Відзначено наявність істотної відмінності між контрольною та експериментальною групами за результатами експерименту. Результати контрольного зрізу в експериментальній групі свідчать про значну динаміку у компонентах (мотиваційному, когнітивному та операційному) та показниках професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Результати у контрольній групі залишилися майже незмінними. Це свідчить про результативність запропонованих організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Проведене дослідження не претендує на вичерпний розгляд усіх аспектів означеної проблеми. Подальшого вивчення потребують питання: вивчення досвіду роботи ресурсних центрів у зарубіжних країнах щодо проблеми професійного самовдосконалення соціальних працівників; підвищення рівня професійної компетентності фахівців соціальної сфери у ресурсних центрах; організація моніторингу професійної діяльності соціальних працівників-користувачів ресурсних центрів.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Троценко Н. Є. Капіталізація досвіду діяльності ресурсних центрів для соціальних працівників / Н. Є. Троценко // Наукові праці Донецького національного технічного університету : зб. наук. ст. / [відп. ред. П. В. Стефаненко]. – Донецьк : ДВНЗ “ДонНТУ”, 2009. – Вип. 3. – С. 68–71.

2. Троценко Н. Є. Методичний супровід профілактичної роботи соціальних педагогів загальноосвітніх закладів / Н. Є. Троценко // Педагогічна освіта: теорія і практика : зб. наук. ст. (спецвипуск) : у 2-х ч. / [редкол.: Бех І. Д., Огнев'юк В. О., Кононко О. Л. та ін.]. – К. : КМПУ імені Б.Д. Грінченка, 2009. – № 11. – Частина 2. Педагогіка. Психологія. – С. 75–79.

3. Троценко Н. Є. Методичний супровід спеціалістів соціальної сфери, які здійснюють соціальну допомогу сім'ям, що знаходяться в складних життєвих обставинах / Н. Є. Троценко // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. / [відп. за вип. В. В. Пасніченко]. – Чернівці : ЧНУ, 2009. – Вип. 449–450. Педагогіка та психологія. – С. 168–170.

4. Троценко Н. Є. Особливості організації та діяльності ресурсних центрів у вищих навчальних закладах Росії / Н. Є. Троценко // Педагогічні науки : зб. наук. пр. / [відп. ред. Є. С. Барбіна]. – Херсон : Видавництво ХДУ, 2009. – С. 387–392.

5. Троценко Н. Є. Проблеми забезпечення діяльності ресурсних центрів для соціальних педагогів та соціальних працівників (за результатами дослідження) / Н. Є. Троценко // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка: за матеріалами IV Міжнар. науково-практич. конф. “Ціннісні пріоритети освіти XXI століття: європейський вектор розвитку вищої школи” : зб. наук. пр. / за

ред. : В.С. Курило, С. Я. Харченко, С. В. Харченко. – Луганськ : ДЗ “ЛНУ імені Тараса Шевченка”, 2009. – С. 225–236.

6. Троценко Н. Є. Технології організації роботи ресурсного центру для соціальних працівників і соціальних педагогів / Н. Є. Троценко // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2009. – № 4. – С. 46–56.

7. Троценко Н. Є. Організаційно-методичні умови забезпечення діяльності ресурсних та консультаційних центрів для спеціалістів соціальної сфери / Н. Є. Троценко // Вісник Запорізького національного університету: педагогічні науки : зб. наук. пр. / гол. ред. Г. В. Локарева. – Запоріжжя : ЗНУ, 2009. – Вип. I. – С. 164–167.

8. Троценко Н. Є. Застосування інновацій у процесі підвищення кваліфікації соціальних педагогів / Н. Є. Троценко // Наукові праці Донецького національного технічного університету : зб. наук. ст. / [відп. ред. П. В. Стефаненко]. – Донецьк : ДВНЗ “ДонНТУ”, 2009. – Вип. VI. – С. 174–178.

9. Троценко Н. Є. Інноваційне психолого-педагогічне забезпечення професійного самовдосконалення спеціалістів / Н. Є. Троценко // Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя : зб. наук. пр. : у 2-х ч. / [за заг. ред. Є. І. Коваленко]. – Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2009. – Ч. 1. – Сер. Психолого-педагогічні науки. – С. 167–169.

10. Троценко Н. Є. Методика організації ресурсних центрів для соціальних працівників / Н. Є. Троценко // Збірник наукових праць Кременецького обласного гуманітарно-педагогічного інституту ім. Тараса Шевченка / [відп. ред. І. О. Волянчук]. – Кременець : Видавничий центр КОГПІ, 2010. – Вип. 1 (13). – Сер. Педагогічні науки. – С. 470–478.

11. Троценко Н. Є. Організація діяльності ресурсних центрів для соціальних працівників/соціальних педагогів / Н. Є. Троценко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2010. – № 3. – С. 101–108.

12. Троценко Н. Є. Методика організації ресурсних центрів для соціальних працівників / Н. Є. Троценко // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2010. – № 1/2. – С. 49–63.

13. Троценко Н. Е. Методическое сопровождение профилактической работы социальных педагогов общеобразовательных учреждений / Н. Е. Троценко // Материалы международного форума “Здоровый образ жизни – основа гармонично развитого поколения” (Ташкент, 29–30 ноября 2010 г.). – Ташкент : [б. и.], 2010. – С. 308–311.

14. Троценко Н. Є. Психолого-педагогічні характеристики процесу професійного самовдосконалення / Н. Є. Троценко // Вісник Черкаського університету : зб. наук. пр. / [гол. ред. А. І. Кузьмінський]. – Черкаси : ЧНУ, 2010. – Вип. 183. – Сер. Педагогічні науки. – С. 93–97.

15. Троценко Н. Е. Проблема формирования культуры профессио-нального самосовершенствования личности / Н. Е. Троценко // Специалист XXI века: психолого-педагогическая культура и профессиональная компетентность : материалы I Междунар. науч.-практ. конф., (Барановичи, Респ. Беларусь 27–28 октября 2011 г.) / М-во образования Республики Беларусь ; Учреждение образования

“Барановичский государственный университет” ; редкол.: З. Н. Козлова (гл. ред), Ю. В. Башкирова (отв. ред.) [и др.]. – Барановичи : РИО БарГУ, 2011. – С. 158–160.

16. Троценко Н. Є. Ресурсне забезпечення спеціалістів соціальної сфери / Н. Є. Троценко // Педагогічний альманах : зб. наук. ст. / редкол. : В. В. Кузьменко. – Херсон : РПО, 2009. – С. 199–202.

17. Троценко Н. Є. Організаційно-методичні умови забезпечення діяльності ресурсних центрів для спеціалістів / Н. Є. Троценко // Актуальні проблеми підготовки фахівців у галузі соціально-педагогічної діяльності : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Ніжин, 5–7 листопада 2009 р.) / за заг. ред. А. І. Конончук. – Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2009. – С. 197–198.

18. Троценко Н. Є. Вітчизняний та зарубіжний досвід становлення ресурсних центрів / Н. Є. Троценко // Педагогічні науки та освіта : зб. наук. пр. Запорізького обласного інституту післядипломної педагогічної освіти / гол. ред. А. І. Павленко. – Запоріжжя : КЗ “ЗОІППО”, 2009. – Вип. IV. – С. 239–248.

19. Троценко Н. Є. Професійне самовдосконалення особистості соціального працівника як психолого-педагогічна проблема / Н. Є. Троценко // Соціальна робота і сучасність: теорія і практика : матеріали VI Міжнар. наук.-практич. конф., (Київ, 20–21 травня 2010 р.) / за ред. : Б. В. Новікова, Л. М. Димитрова. – К. : НТУУ “КПІ”, 2010. – С. 95–96.

20. Троценко Н. Є. Принципи організації процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах / Н. Є. Троценко // Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, 29 квітня 2011 р.) / укл.: А. О. Ярошенко, Т. О. Голубенко. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. – С. 42–45.

АНОТАЦІЇ

Троценко Н.Є. Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.05 – соціальна педагогіка. Київський університет імені Бориса Грінченка. – Київ, 2012.

У дисертації представлено визначення поняття “професійне самовдосконалення соціальних працівників”, охарактеризовано його складові. Проаналізовано напрями діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників. Визначено компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Обґрунтовано та експериментально перевірено організаційно-педагогічні умови (урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників; сприяння партнерської взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій; здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах) професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Представлено технологію професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Ключові слова: професійне самовдосконалення, професійне самопізнання, професійне самовизначення, професійна самоорганізація, професійна самореалізація, ресурсний центр, інформаційно-методичні потреби, партнерська взаємодія, методичний супровід, технологія професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Троценко Н. Е. Профессиональное самосовершенствование социальных работников в ресурсных центрах. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук по специальности 13.00.05 – социальная педагогика. Киевский университет имени Бориса Гринченка. – Киев, 2012.

Представлен теоретический анализ понятия “профессиональное самосовершенствование”. Определено, что профессиональное самосовершенствование социальных работников – это процесс развития профессионально-значимых качеств, повышение уровня профессионализма, основой которого являются профессиональные самопознание, самоопределение, самоорганизация и самореализация специалиста.

Осуществлен ретроспективный анализ деятельности ресурсных центров в зарубежной и отечественной социальной практике; предложена классификация ресурсных центров (институциональное подразделение (ресурсные центры государственных учреждений, ресурсные центры вузов, ресурсные центры общественных организаций, ресурсные центры религиозных организаций, ресурсные центры, созданные в партнерстве государственной и общественной организации), целевая группа (ресурсные центры для специалистов политической сферы, ресурсные центры для специалистов экономической сферы, ресурсные центры для специалистов экологической сферы, ресурсные центры для специалистов социальной сферы, ресурсные центры для специалистов правовой сферы, многопрофильные), форма собственности (государственные, негосударственные, частные), специфика деятельности (виртуальный, мобильный, стационарный), территориальная принадлежность (национальный ресурсный центр, региональный ресурсный центр, областной ресурсный центр, городской ресурсный центр, районный ресурсный центр, ресурсные центры локального уровня (районный в городе, поселковый, другие); раскрыты направления (информационно-консультационное, просветительское и посредническое) и принципы (целеустремленность, демократизм, стимулирование, персонификация, партнерское общение, мониторинг и оценка) их деятельности.

Определено, что ресурсный центр – это специализированное формирование определенной социальной институции, деятельность которого направлена на оказание комплекса социальным работникам информационно-консультационных, образовательных, посреднических и других услуг.

Определены компоненты и показатели профессионального самосовершенствования социальных работников в ресурсных центрах. Обоснованы показатели мотивационного (желание самосовершенствоваться; стремление достичь

профессиональных успехов; необходимость признания собственных достижений); когнитивного (осознание значимости информации профессионального характера; знания о способах профессионального самосовершенствования); операционного (умение самоорганизации в профессиональной деятельности; навыки активного поиска информации; подбор оптимальных форм профессионального самосовершенствования) компонентов.

Обоснованы и экспериментально проверены организационно-педагогические условия профессионального самосовершенствования социальных работников в ресурсных центрах: учет информации-методических потребностей социальных работников; содействие партнерскому взаимодействию социальных работников с представителями государственных и неправительственных организаций; осуществление методического сопровождения социальных работников в ресурсных центрах.

Для обеспечения этих условий разработана и внедрена поэтапная технология профессионального самосовершенствования социальных работников в ресурсных центрах.

Ключевые слова: профессиональное самосовершенствование, профессиональное самопознание, профессиональное самоопределение, профессиональная самоорганизация, профессиональная самореализация, ресурсный центр, информационно-методические потребности, партнерское взаимодействие, методическое сопровождение, технология профессионального самосовершенствования социальных работников.

Trotsenko N. Professional self-development of social workers in the resource centers. – Manuscript.

Dissertation on the scientific degree of candidate of pedagogical sciences on specialty 13.00.05 – social pedagogy. Borys Grinchenko Kyiv University. – Kyiv, 2012.

The manuscript provides a definition of “professional self-development of social workers”; defined components of professional self-development of social workers in resource centers. The author analyzed activities of resource centers for professional self-development of social workers. The dissertation also defines the components and performance indicators of professional self-development of social workers in resource centers.

The author substantiated and experimentally verified the organizational and pedagogical conditions of professional self-development of social workers (consideration of information and methodological needs of social workers; facilitation of partnerships between social workers and government and non-governmental organizations; methodological support of social workers in the resource centers) in the resource centers.

Dissertation presents the technology of professional self-development of social workers in the resource centers.

Key words: professional self-development, professional self-improvement, professional self-knowledge, professional self-determination, professional self-organization, professional self-realization, resource center, information and methodological needs, partnerships, methodological support, technology of professional self-development of social workers.

Підписано до друку 10.01.2011 р. Формат 60x84/16.
Ум. друк. арк. 1,16. Наклад 100 прим. Зам. №2-005

Київський університет імені Бориса Грінченка
04053, м. Київ, вул. Воровського, 18/2
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
ДК № 4013 від 17.03.2011 р.