

роли супервизора. Такие взаимные консультации в кругу коллег предполагают достаточный опыт практической работы и высокую степень самоконтроля ее участников, что позитивно влияет на успешную реализацию личностно ориентированного подхода в педагогической деятельности.

Технология осуществления супервизорской поддержки как программы психологического сопровождения процесса формирования готовности учителя к реализации личностно ориентированного подхода предполагает заключение контракта между сопровождаемым (педагогом) и супервизором (психологом), в котором обозначаются соответствующие изучаемой проблеме потребности и трудности педагога, цели и задачи в связи с их разрешением, содержательная направленность предстоящей работы и предполагаемая форма ее реализации. Желательными пунктами контракта являются четкое обозначение характера ожидаемой от супервизора помощи и описание ее результатов, измеряемых и реально распределенных во времени с учетом имеющихся внутренних ресурсов и реальных возможностей. В качестве супервизорской поддержки могут предлагаться индивидуальные программы повышения квалификации для начинающих педагогов. Содержание данных программ достаточно мобильно, носит характер обобщенного отражения индивидуальных проблем и запросов педагогов и в каждом отдельном случае формируется как индивидуальный контракт.

Таким образом, программа супервизорской поддержки акцентирует внимание на проблемах профессиональной деятельности учителя, своевременная диагностика и решение которых позволяет предупредить возможные и наиболее часто встречающиеся личностные деструкции у педагогов. Результатом супервизорства выступает приобретение нового опыта в процессе освоения способов профессионального бытия в гуманитарной парадигме, осознание учителем новых возможностей в проектировании личностно ориентированного образовательного пространства и реализации личностно ориентированного подхода в педагогической деятельности.

Литература

1. Глуханюк Н. С. Психологические основы развития педагога как субъекта профессионализации: Дис. на соискание научн. степени докт. психол. наук / Н. С. Глуханюк. – Екатеринбург, 2001. – 313 с.
2. Лукьянова М. И. Готовность учителя к реализации личностно ориентированного подхода в педагогической деятельности: концепция формирования в условиях профессиональной среды: монография / М. И. Лукьянова. – Ульяновск: УИПК ПРО, 2004. – 440 с.
3. Психотерапевтическая энциклопедия / Под ред. Б.Д.Карвасарского. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 752 с.
4. Страхова Л. С. Индивидуализация обучения на курсах повышения квалификации как фактор развития потребности учителя в профессионально-личностном росте: Дис. на соискание научн. степени канд. пед. наук / Л. С. Страхова. – СПб, 1993.
5. Федотенко И. Л. Теория и практика становления профессионально-ценностных ориентаций учителя в процессе непрерывного педагогического образования: Автореф. дис. ... докт. пед. наук / И. Л. Федотенко. – М., 2000.

Надійшла до редколегії 14.09.2009

УДК 37.03(075.8)

Архипова С. П.

АКМЕОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У статті розкрито акмеологічні аспекти становлення професіоналізму соціальних працівників. Ключові слова: акмеологія, професіонал, професіоналізм, особистісно-професійний розвиток, акмеологічні критерії, акмеологічні інваріанти.

Архипова С. П. *Акмеологические аспекты становления профессионализма социальных работников.* В статье рассматриваются акмеологические аспекты становления профессионализма социальных работников. *Ключевые слова: акмеология, профессионал, профессионализм, личностно-профессиональное развитие, акмеологические критерии, акмеологические инварианты.*

Arhipova S. P. *Acmeological aspects of becoming of professionalism of social workers.* In this article considered acmeological aspects of formation professionalism of social workmans. *Key words: acmeology, professional, professionalism, larval-professional development, acmeological criteria, akmeological invariants.*

Одним із пріоритетних напрямів на сучасному етапі формування і розвитку соціальної роботи є проблема становлення професіоналізму соціальних працівників. Професіональна соціальна робота фахівців різного профілю – це адекватна реакція на непросту соціально-економічну і морально-духовну ситуацію, що склалася в Україні. Проблеми формування професіоналізму в соціально-педагогічній діяльності мають ряд особливостей, що залежать як від основних тенденцій розвитку соціальної роботи в різних країнах світу, так і від соціально-економічних, соціально-політичних умов становлення професії в Україні. Матеріали Всесвітнього конгресу „Мир і соціальна справедливість: основні завдання соціальної роботи” (Єрусалим, 1998), Європейського семінару „Робота, економіка, добробут: професіональна соціальна робота над створенням гуманного суспільства” (Гельсінкі – Санкт-Петербург, 1999), I Всеукраїнського форуму „Соціальна робота – невід’ємна складова розбудови соціальної держави, громадянського суспільства” (Київ, 2001), Міжнародної конференції „Соціальна робота в Україні на початку XXI століття: проблеми теорії і практики” (Київ, 2001), „Соціальна робота в Україні вектор розвитку в третьому тисячолітті” (Київ, 2007) переконують у тому, що дієвість і ефективність соціальної роботи здебільшого визначається професіоналізмом соціальних працівників, розвитком її як професійного виду діяльності, адекватного потребам сучасного суспільства і тенденціям соціального розвитку в усьому світі.

З погляду загальнонаукової методології становлення професіоналізму заслуговують на увагу наукові роботи Є. Барбіної, І. Беха, С. Вершловського, М. Гусякова, І. Зязюна, Н. Кузьміної, Ю. Кулюткіна, Є. Павлютенкова та інших. Разом з тим недостатньо розкритим залишається питання акмеологічних аспектів становлення професіоналізму соціальних працівників. Тому метою нашої статті є спроба розглянути акмеологічні аспекти становлення професіоналізму соціальних працівників.

На сучасному етапі становлення і розвитку акмеології як науки найбільш розробленими є напрями, що пов’язані з особливим видом прогресивного розвитку зрілої особистості – особистісно-професійним розвитком. При цьому центральною проблемою цього напрямку стали пошук і визначення закономірностей, механізмів, умов і факторів розвитку суб’єкта праці до рівня професіонала. Акмеологія має значні можливості для розв’язання цієї наукової проблеми та вирішення актуальних практичних проблем, пов’язаних з нею. До цих практичних акмеологічних задач насамперед відносять такі: акмеологічний аналіз, тобто визначення акмеологічних умов і факторів, що сприяють прогресивному особистісно-професійному розвитку; прогноз можливостей і перспектив такого розвитку до рівня професіоналізму (акмеологічного рівня); розробка акмеологічних описів на рівні загального і особливого акмеологічного знання та індивідуальних акмеограм; розробка програм і планів індивідуального особистісно-професійного розвитку, в тому числі і професійної кар’єри; вибір методів і акмеологічних технологій для забезпечення розвитку; реалізація цих програм і планів з необхідними в таких умовах моніторингом і корективами. Як видно із зазначеного вище переліку, акмеологічні задачі згруповані таким чином, що спільно являють собою центральний алгоритм особистісно-професійного розвитку, а його поступова реалізація створить необхідний фундамент професіоналізму [12, с. 106-110].

Професіоналізм в акмеологічному розумінні (Є. Барбіна, І. Багаєва, А. Деркач, В. Зазікін, Н. Кузьміна, О. Селезньова та ін.) – це система, яка складається з чотирьох взаємопов’язаних підсистем: професіоналізму особистості, професіоналізму діяльності, нормативності діяльності і поведінки та продуктивної Я-концепції [2, с. 136]. Професіоналізм діяльності – якісна характеристика суб’єкта праці, яка відображає: високу професійну кваліфікацію і компетентність; різноманітність ефективних професійних навичок і умінь, у тому числі творчих; володіння сучасними алгоритмами і способами вирішення професійних завдань, що сприяє високій і стабільній продуктивності діяльності.

Важливою складовою будь-якого акмеологічного дослідження і практичної роботи є розробка концепції розвитку професіоналізму чи професіонала як єдиної визначальної суті, системи аргументованих теоретичних поглядів, що підтверджені емпіричними дослідженнями і практикою і є способом розв’язання проблеми. В акмеології на сьогодні розроблено цілий ряд концепцій, зокрема концепція професіоналізму діяльності спеціалістів у особливих та екстремальних умовах; концепції духовного і морального розвитку особистості, культури мислення професійної творчості; акмеологічного тренінгу програмно-цільової спрямованості; гуманітарно-технологічного розвитку; розвитку рефлексивної культури особистості та ін. [12, с. 108].

Відправним моментом у розробці концепції розвитку професіонала стали акмеологічні уявлення про суть категорій: „професіонал”, „професіоналізм особистості” і „особистісно-професійний розвиток”, а також розгляд особистості в розвитку з позиції принципу активності і суб’єктивності, що відображають прагнення особистості до саморозвитку і самовдосконалення.

Професіонал – це суб’єкт професійної діяльності з високим рівнем професіоналізму, самоефективності, який має високий професійний і соціальний статус, постійно спрямований на саморозвиток і самовдосконалення, на особистісні і професійні досягнення, що мають соціально-позитивне значення. Професіоналізм особистості – якісна характеристика суб’єкта праці, що відображає професійну кваліфікацію і компетентність, різноманітність ефективних професійних навичок та умінь, (у тому числі таких, що базуються на творчих рішеннях), володіння сучасними алгоритмами і способами розв’язання професійних задач, що дозволяє здійснювати діяльність з високою і стабільною продуктивністю. Особистісно-професійний розвиток – це процес розвитку особистості (в широкому розумінні), переважно орієнтований на високий рівень професіоналізму і професійних досягнень, що здійснюється за допомогою навчання і саморозвитку, професійної діяльності і професійних взаємодій.

Концептуально з акмеологічних позицій розвиток професіонала можна представити як процес і результат системних перетворень особистості, який включає взаємопов’язані прогресивні зміни професіоналізму особистості; професіоналізму діяльності; нормативності діяльності і поведінки; продуктивної Я-концепції. На основі даної акмеологічної концепції можна скласти індивідуальні програми становлення і розвитку професіоналів. При цьому в процесі розвитку професіонала необхідно розрізняти тенденції становлення людини праці як: суб’єкта професійного розвитку; фахівця, який володіє певною кваліфікацією; зрілої особистості; активного учасника акме-орієнтованого процесу розвитку.

Про те, що людина є суб’єктом професійного розвитку, можна судити за такими параметрами її активності у праці: активна орієнтація (у новій ситуації, у новому матеріалі); усвідомлення (структури своєї діяльності, якостей особистості, етапів життєвого шляху та ін.); ініціатива, планування, передбачення; прагнення до саморегуляції діяльності; усвідомлене позбавлення від протиріч у власному розвитку; постійна готовність до саморозвитку, самооновлення; прагнення до самореалізації, творчості в само творенні; інтеграція свого професійного шляху, структурування свого професійного досвіду, уміння бачити його у перспективі, усвідомлювати „уроки” свого досвіду, вчитися на досвіді інших [4]. Професійний розвиток – це процес руху людини до професіоналізму. Професіоналізм особистості передбачає отримання високого результату. Орієнтація на нього неминуче ставить питання: наявність яких сторін особистості, діяльності можуть забезпечити успіх? Чим раніше дізнається про це той, хто обрав професію і почав підготовку до самореалізації себе в ній, тим більш свідомим буде його просування до вершин професіоналізму [12, с. 17]. Отримання творчого результату, на думку Г. Хозяїнова, можливе за умови досягнення певного рівня професіоналізму особистості, професіоналізму діяльності і творчості. Професіоналізм особистості і професіоналізм діяльності виділяють Н. Кузьміна і А. Маркова. І хоч їх позиції з цих питань принципово збігаються, вони все ж мають і деякі відмінності. А. Маркова вважає, що професіоналізм має дві сторони: мотиваційну сферу та операційну сферу професійної діяльності. Підхід Н. Кузьміної до цього питання відображений у її працях: „Професіоналізм діяльності викладача і майстра виробничого навчання” (М., 1989) та „Професіоналізм особистості викладача і майстра виробничого навчання” (М., 1990).

Творчість у названих авторів є складовою професіоналізму, але вони не виділяють її як самостійний елемент. Так, А. Маркова, аналізуючи операційну сферу професіоналізму, розглядає професійні здібності, професійно важливі психічні якості, професійну свідомість, професійне мислення і професійну творчість. Вона вважає, що для забезпечення успіху професійної діяльності людина повинна володіти усіма перерахованими якостями. Професіоналізм педагогічної творчості у Н. Кузьміної включений у блок професіоналізму діяльності педагога, у А. Маркової професійна творчість також віднесена до цієї сфери (операційна сфера професіоналізму). Це не викликає заперечень, але враховуючи, що творчість може проявлятися не лише в професійній діяльності, а й у захопленнях поза її межами, і у самовдосконаленні, і в організації життєдіяльності людини, виділимо її як окрему складову досягнення творчих результатів.

Таким чином, можна виділити такі три основних складових творчого результату в діяльності: професіоналізм особистості, професіоналізм діяльності, творчість. Подамо цю думку у вигляді „формули”.

Формула успіху:

Професіоналізм особистості + Професіоналізм діяльності + Творчість = Творчий результат

Скорочено:

ПО+ПД+Т=ТР [12, с. 17-18].

Професіоналізм особистості А. Маркова розглядає у двох значеннях. В одному професіоналізм являє собою сукупність особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання професійних функцій (умовно „нормативний професіоналізм”). В іншому значенні професіоналізм – це внутрішня характеристика людини, коли вона володіє цим необхідним нормативним набором психічних якостей (умовно „реальний професіоналізм” [9]).

Яким же чином оцінити акмеологічний потенціал особистості, динаміку її особистісно-професійного розвитку чи рівень професіоналізму? Для цього були розроблені акмеологічні критерії і показники. Акмеологічний критерій – це міра професіоналізму суб’єкта діяльності, продуктивності його діяльності, міра особистісно-професійного розвитку. Акмеологічні показники – це характеристики ступеня продуктивності діяльності, розвитку особистісно-професійних якостей і властивостей суб’єкта діяльності як професіонала. Акмеологічні критерії і показники можуть бути одночасно об’єктивними і суб’єктивними. Їх об’єктивність полягає в тому, що більшість показників професіоналізму піддається безпосередньому вимірюванню, оцінці і порівнянню з використанням надійних і апробованих методів. Суб’єктивність пов’язана з особливостями самооцінки і самоконтролю. Акмеологічні критерії бувають інтегральними і конкретними. Інтегральні акмеологічні критерії пов’язані з фундаментальними проявами професіоналізму, конкретні більшою мірою відображають специфіку професіоналізму. Так, Н. Кузьміна, розглядаючи проблеми професіоналізму педагогічної діяльності, такими критеріями назвала міру самоосвіти і самоконтролю, міру підготовленості до професійної діяльності та ін. До інтегральних показників діяльності належать: ефективність професійної діяльності; процесуальні характеристики діяльності; розвиненість професійного спілкування; зрілість особистості професіонала [2, с. 96]. Зміст конкретних акмеологічних показників можна пояснити на прикладі. У результаті зіставлення ознак майстерності і професіоналізму було запропоновано систему конкретних акмеологічних показників професіоналізму діяльності, за якими можна здійснити його оцінку. Професіоналізм діяльності у загальному вигляді можна характеризувати за такими показниками: висока стабільна продуктивність чи ефективність діяльності; високий рівень кваліфікації і професійної компетентності; оптимальна інтенсивність і напруженість праці; висока точність і надійність діяльності; висока організованість; низька опосередкованість (як залежність від зовнішніх факторів); креативність; високий рівень концентрації знань у праці; можливість розвитку суб’єкта праці як особистості; спрямованість на досягнення позитивних соціально-значущих цілей [12, с. 108]. Слід відзначити, що вигляд акмеологічних критеріїв і показників може багато в чому визначатися специфікою професійної діяльності. Найбільш важливими сторонами професіоналізму особистості соціального працівника можна вважати: професійну спрямованість особистості; здібності, спеціальні здібності; особистісні якості, професійно важливі якості особистості; професійну компетентність.

Виділяють такі рівні професіоналізму: допрофесіоналізм, професіоналізм, суперпрофесіоналізм, непрофесіоналізм, післяпрофесіоналізм (А. Макарова). На рівні *допрофесіоналізму* людина не володіє нормами і правилами професії, не досягає в своїй професійній діяльності високих і творчих результатів. На рівні *професіоналізму* вона послідовно оволодіває якостями професіонала: засвоює норми професії, досягає достатньо високих результатів в професійній діяльності, починає усвідомлювати себе в професії, розвиває себе засобами професії. На рівні *суперпрофесіоналізму* суб’єкт виходить за межі своєї професії і творчо збагачує професію своїм особистим внеском. На рівні *непрофесіоналізму* чи *псевдопрофесіоналізму* людина зовні здійснює активну трудову діяльність, але в її професійному становленні присутні деформації, які проявляються, зокрема, в тому, що людина неефективно виконує роботу, яка не відповідає нормам. Рівня *післяпрофесіоналізму* досягають особи, які досягли пенсійного віку. На цьому рівні людина може бути просто «професіоналом в минулому», а може виступати як консультант, наставник, який ділиться своїм професійним досвідом з молодими колегами.

Професіоналізм у соціальній роботі – це не абстрактне поняття, віддалене від реальних потреб сучасного українського суспільства, а сутнісна характеристика таких специфічних видів соціальної діяльності, як соціальне обслуговування, соціальний захист, соціальна освіта, соціальне дослідження та ін. Поняття „професіоналізм у соціальній роботі” не відразу було введено в обіг і знайшло застосування в США і країнах Західної Європи. Ще на початку ХХ століття побутувала думка, що соціальна робота – це не професія, а соціальний працівник – це другорядна посада. Але поступово статус соціальної роботи, і соціальних працівників змінився, авторитет цієї професії значно зріс, що знайшло відображення у наукових дослідженнях, соціальній практиці і у законодавстві багатьох країн [11, с. 363]. Поняття „професіоналізм у соціальній роботі” поки що залишається недостатньо розкритим завдяки ряду об’єктивних і суб’єктивних причин. Одні дослідники переконані, що професіоналізм – це ступінь оволодіння працівником соціальних служб професійними навичками; інші вважають, що „професійна підготовка” і „професійна кваліфікація” – це обов’язкові компоненти професіоналізму; треті додають „етичні знання” як невід’ємну частину професійної діяльності соціального працівника, четверті вважають, що професіоналізм у соціальній роботі неможливий без схильності до виконання соціальної роботи, прихильності до роботи з людьми.

На початку 90-х років різні автори намагались дати визначення професіоналізму у соціальній роботі:

– соціологи акцентують увагу на таких елементах професіоналізму: професійні цінності, способи соціальної дії, професійне покликання, глибока мотивація професійної діяльності соціального працівника, професійна підготовка, професійна майстерність, професійна культура, трудові навички, кваліфікація;

– психологи, акмеологи приділяють увагу таким аспектам професіоналізму соціальних працівників як престижність професії, професійна майстерність, соціальна престижність, успішність професійної діяльності, динаміка, етапи, рівні розвитку професіоналізму; знання, уміння, навички професійної діяльності; певні індивідуально-психологічні властивості; спрямованість особистості, ієрархія мотивів, ціннісних орієнтацій. На цій основі вони виділяють три компоненти професіоналізму: професіоналізм діяльнісний, професіоналізм особистісний, професіоналізм по відношенню до інших;

– педагоги акцентують увагу на таких моментах, як мотиваційно-ціннісне ставлення до професії, професійна свідомість і самосвідомість, професійні якості особистості, готовність до професійної діяльності. Значну увагу педагоги приділяють дослідженню таких компонентів, як „готовність до розвитку і саморозвитку”, „самопізнання і самопроекування”, „самоуправління” і „самокорекція”.

Існують і інші точки зору. Кожна з думок має свої переваги. Сутність і традиції розвитку професіоналізму у соціальній роботі визначаються багатьма факторами як економічного, соціального, так і психологічного, етичного, культурологічного та іншого характеру. Професіоналізм відображає радикальні зміни ролі соціальної роботи в суспільстві, яка сприймається як реакція на негативні перетворення в країні.

Спрямованість особистості, будучи однією із структур професіоналізму, розглядається як сукупність стійких мотивів, відносно незалежних від наявних ситуацій і як таких, що орієнтують діяльність особистості. Вона включає бажання, інтереси, нахили, ідеали, переконання, світогляд людини. А. Маркова, говорячи про мотиваційну сферу професіоналізму, відмічає, що професійна спрямованість особистості формується за умови досить сильних професійних інтересів і охоплює: професійне покликання і наміри; потребу і ціннісні орієнтації в професійній діяльності; мету як спрямованість на результати праці; професійні установки; задоволення професійною діяльністю, її результатами і професією; потребу в постійному самовдосконаленні. Аналізуючи мотиви діяльності як один із видів стимуляції, А. Маркова, виділяє такі групи мотивів:

- мотиви усвідомлення і розуміння призначення професії;
- мотиви професійної діяльності:
 - а) діяльнісно-процесуальні мотиви;
 - б) діяльнісно-результативні мотиви;
- мотиви професійного спілкування:
 - а) мотиви престижу професійного спілкування;
 - б) мотиви соціального співробітництва у професії;

- в) мотиви міжособистісного спілкування в професії;
- мотиви прояву особистості в професії:
 - а) мотиви розвитку і самореалізації в професії;
 - б) мотиви розвитку індивідуальності у професії.

Поєднання в особистості різних мотивів створює внутрішню детермінацію професійної поведінки. Пропонується розрізняти конструктивну і неконструктивну мотиваційну спрямованість. У першому випадку метою є створення духовного чи матеріального продукту, самовдосконалення самого себе на користь окремих людей і суспільства. Цю думку дуже добре ілюструють слова, сказані одним із шведських спеціалістів: „Наша робота не тільки, а, може, і не скільки професія... Це доля, наша доля, і доля людей, яким ми допомагаємо. Людський контакт із ними частіше не припиняється... Ми вже не можемо не спілкуватися, не допомагати один одному, жити один без одного”. Ці слова повною мірою відображають суть діяльності соціального працівника, її місце в суспільстві і ставлення до себе і своєї потрібної і гуманної професії. У другому – спрямованість на вузькі результати, пов’язані із задоволенням особистих, переважно споживачьких потреб.

Акмеологічні інваріанти професіоналізму – основні якості, уміння та внутрішні спонуки, які забезпечують високу продуктивність, стабільність діяльності, незалежно від її змісту і специфіки, а також активний саморозвиток спеціаліста та реалізацію його творчого потенціалу. Саме акмеологічні інваріанти спонукають і рухають людину до професіоналізму [5, с. 186]. Акмеологічні інваріанти професіоналізму поділяються на загальні (тобто повністю незалежні від специфіки діяльності: рефлексію, високий рівень саморегуляції, соціальне мислення, уміння приймати рішення) і специфічні (особливі, які до певної міри відображають специфіку професійної діяльності, наприклад, для професій типу «людина – людина» такими є психологічна компетентність, комунікативність і комунікативні навички та ін.). Визначення специфічних акмеологічних інваріантів професіоналізму – основа розвитку професіоналізму в конкретній діяльності. Становлення професіоналізму – це цілеспрямований процес реалізації особистісно-професійного потенціалу і досягнень особистої зрілості і професійної компетентності суб’єкта професійної діяльності, зумовлений соціальною ситуацією та творчими можливостями самого індивіда. При цьому становлення професіоналізму передбачає не лише потребу індивіда в професійній діяльності, але й ціннісні орієнтації особистості на професійне удосконалення.

У процесі становлення професіоналізму М. Варгамян, Е. Зеєр та інші виділяють кілька етапів [3]. *Етап формування намірів* характеризується формуванням професійних намірів. На *етапі професійної підготовки* відбувається формування професіоналізму, розвиваються адекватні уявлення про професію. Формується психологічна структура, яка забезпечує ефективність професійної діяльності. *Етап професійної адаптації* характеризується активним засвоєнням нової соціальної ролі та пристосуванням до нового колективу, самостійним виконанням професійної діяльності. *Етап набуття цілісності* поділяють, як зазначають А. Деркач, Є. Селєзньова, на дві стадії: стадію професіоналізації і стадію майстерності. Перша характеризує стабільно функціонуючого спеціаліста, друга – спеціаліста-новатора. Передумовою для виділення стадії професіоналізації є відносно стійкий індивідуальний стиль діяльності, утворення інтегративних професійно-значущих якостей, стабілізація професійної позиції. Розвиваючись по шляху професійної творчості, спеціаліст переходить до другої і вищої стадії становлення професіоналізму – стадії майстерності. Основними психологічними новоутвореннями є професійна зрілість, інтеграція професійно-важливих якостей, індивідуальний стиль діяльності, ідентифікація особистості з професійною діяльністю. Важливого значення набувають громадянська і професійна позиція людини та її творча активність [5, с. 187-188].

Різноманітні професійні вимоги до спеціаліста з соціальної роботи впливають з таких його головних функцій: діагностична, теоретична, правозахисна, організаційна, профілактична, соціально-медична, соціально-педагогічна, технологічна, соціально-побутова і комунікативна. Професійна праця соціального працівника складається із взаємопов’язаних і взаємодоповнюючих особистісних, функціональних і матеріалізованих компонентів. Для того, щоб соціальний працівник міг на належному рівні виконувати свої функції, він повинен: володіти якостями, які забезпечують професійну придатність – емпатія, доброзичливість, аутентичність, відкритість, конкретність, безпосередність, комунікабельність, ініціативність; дотримуватись високих моральних стандартів, етичних зобов’язань стосовно клієнтів, колег; бути компетентним і постійно займатися професійним

самовдосконаленням; мати належну професійну підготовку; володіти високою загальною культурою, бути добре поінформованим про сучасні політичні, економічні, соціальні процеси в суспільстві; уміти передбачати наслідки своїх дій, упроваджувати в життя продуману і послідовну лінію; формувати професійну адаптованість; мати професійний такт.

Професіоналізм у соціальній роботі – це високий рівень знань, умінь і навичок спеціаліста, що постійно удосконалюються і забезпечують високу якість результатів праці. Професіоналізм соціального працівника характеризується наявністю таких складових: професійного покликання; глибокої мотивації для виконання роботи в різних її модифікаціях; морально-духовних якостей, схильності до роботи з людьми; професійної майстерності; об'єктивно критичного ставлення до своєї діяльності; професійних знань і професійних умінь; здатності все життя вчитися і домагатися самореалізації; професійної гідності як соціально-психічного стану особистості [11, с. 366].

Отже, професіоналізм у соціальній роботі передбачає насамперед наявність професійного покликання. Професійне покликання соціального працівника – це складна модифікація комплексу розвинених якостей особистості фахівця, внутрішня соціально-психологічна готовність до реалізації функцій соціальної роботи. Професійна майстерність як складова професіоналізму в соціальній роботі – це рівень оволодіння індивідом своєю спеціальністю, професією; це показник прилучення соціального працівника до професіоналізму у соціальній роботі. Професійна майстерність соціального працівника нерозривно пов'язана з рівнем розвитку морально-духовних якостей. Соціальна робота поєднує в собі і покликання, і професію, тому професіоналізм може вимірюватись ступенем гармонізації цих складових, їх цілісністю і системністю. Становлення професіоналізму і розвиток фахівця з соціальної роботи передбачає формування професійного покликання, отримання спеціальної освіти, формування професійної майстерності і розвиток морально-духовних якостей, а також навичок саморегуляції і самовдосконалення.

Проведений вище аналіз дає підстави сформулювати ряд науково-обґрунтованих висновків: майбутніх соціальних працівників слід навчати цілісних продуктивних моделей діяльності, які відображають загальні стратегії соціальної роботи, а також дають можливість студентам оволодіти технологіями конструювання соціально-педагогічної діяльності та аналізом ефективності окремих соціально-педагогічних ситуацій та моніторингом у соціальній роботі. Тільки продуктивні технології забезпечать майбутнім соціальним працівникам шлях до самовдосконалення, саморозвитку та до вершин професіоналізму.

Література

1. Акмеологія – наука ХХІ століття: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – К.: КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2005. – 412 с.
2. Акмеология: Учебное пособие / А. Деркач, В. Зыкин. – СПб.: Питер, 2003. – С. 149.
3. Варгамян М. В. Трудности в процессе становления профессионализма педагога / М. В. Варгамян. – М., 2000. – 45 с.
4. Деркач А. А. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма / А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина. – М., 1993.
5. Деркач А. А. Акмеология в вопросах и ответах/ А. А. Деркач, Е. В. Селезнева. – М.: Изд-во Московского соц. психол. ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2007. – 248 с.
6. Кузьмина Н. В. Творческий потенциал специалиста. Акмеологические проблемы развития / Н. В. Кузьмина // Гуманизация образования. – 1995. – №1.
7. Лобанова Н. Н. Профессиональная компетентность педагога / Н. Н. Лобанова, В. В. Косарев. – Самара, 1997. – 107 с.
8. Лукашевич М. П. Соціальна робота в Україні: теоретико-методичні засади / М. П. Лукашевич, Мигович І. І., Пінчук І. М. – К., 2001. – С. 101-106.
9. Маркова А. К. Методологические проблемы системно-акмеологического изучения социализации и профессионализации человека / А. К. Маркова // Развитие профессионализма государственных служащих: Методология и практика. – М., 1998. – С. 25-27.
10. Пальчевський С. С. Акмеологія: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / С. С. Пальчевський. – Київ: Кондор, 2008. – С. 97-103.
11. Социальная работа: теория и практика: Учебное пособие / отв.ред. Холостова Е. И. – М., 2002. – Гл. X.
12. Хозяинов Г. И. Основы акмеологии / Хозяинов Г. И. / Лекция 2. – М., 1997.

Надійшла до редколегії 28.09.2009