

**Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка**

Факультет педагогіки і психології

Кафедра соціальної роботи та
соціальної педагогіки

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

Спеціальність 231 Соціальна робота
ОПП Соціальне адміністрування в громаді

Виконав:

студент групи змСАГ-27
факультету педагогіки і психології
Половинко Орест Ігорович

Науковий керівник:

доктор педагогічних наук, професор,
завідувачка кафедри соціальної
роботи та соціальної педагогіки
Сорока Ольга Вікторівна

Рецензент:

доктор педагогічних наук, професор,
завідувачка кафедри спеціальної та
інклюзивної освіти
Слозанська Ганна Іванівна

Робота захищена з оцінкою:

Національна шкала _____

Кількість балів: __ Оцінка: ECTS __

Тернопіль – 2025

АНОТАЦІЯ

Половинко О. І. ФОРМУВАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.

Орест Ігорович Половинко, Тернопільський педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, факультет педагогіки і психології, кафедра соціальної роботи та соціальної педагогіки; науковий керівник Сорока О. В. – Тернопіль, 2025. – 72 с.

Досліджувалася проблема формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників.

Об'єкт дослідження – потенціал професійного саморозвитку соціальних працівників.

Предмет дослідження – практичні механізми формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників засобами тренінгу.

Мета дослідження – розкрити зміст, визначити структурні складові професійного саморозвитку соціальних працівників, розробити тренінг, спрямований на формування означеного феномену.

У роботі розкрито зміст поняття «потенціал професійного саморозвитку соціальних працівників»; виокремлено структурні складові професійного саморозвитку соціального працівника; визначено етапи професійного саморозвитку фахівця із соціальної роботи; схарактеризовано механізми й детермінанти професійного саморозвитку соціальних працівників; розроблено та апробовано тренінг формування потенціалу професійного саморозвитку для соціальних працівників.

Ключові слова: саморозвиток, професійний саморозвиток соціальних працівників, структурні складові професійного саморозвитку, тренінг, механізми, детермінанти, етапи професійного саморозвитку.

ABSTRACT

Polovinko O. I. FORMING THE POTENTIAL FOR PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT OF SOCIAL WORKERS. Orest Ihorovych Polovinko, Volodymyr Hnatiuk Ternopil Pedagogical University, Faculty of Pedagogy and Psychology, Department of Social Work and Social Pedagogy; scientific supervisor Soroka O. V. – Ternopil, 2025. – 72 p.

The problem of forming the potential for professional self-development of social workers was investigated.

The object of the study is the potential for professional self-development of social workers.

The subject of the study is practical mechanisms for forming the potential for professional self-development of social workers through training.

The purpose of the study is to reveal the content, determine the structural components of the professional self-development of social workers, and develop training aimed at forming this phenomenon.

The work reveals the content of the concept of “the potential for professional self-development of social workers”; the structural components of the professional self-development of a social worker are identified; the stages of professional self-development of a social work specialist are determined; the mechanisms and determinants of the professional self-development of social workers are characterized; a training program for building the potential for professional self-development for social workers is developed and tested.

Keywords: self-development, professional self-development of social workers, structural components of professional self-development, training, mechanisms, determinants, stages of professional self-development.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНИЙ САМОРОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА	10
1.1. Категоріально-дефінітивна характеристика феномену «професійний саморозвиток соціальних працівників»	10
1.2. Структура професійного саморозвитку соціального працівника	23
1.3. Етапи професійного саморозвитку фахівця із соціальної роботи	27
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ МЕХАНІЗМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ	34
2.1. Механізми й детермінанти професійного саморозвитку соціальних працівників	34
2.2. Тренінг як форма професійного саморозвитку фахівців соціальної сфери	41
2.3. Зміст, організація і результати емпіричного дослідження	52
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61
ДОДАТКИ	66

ВСТУП

Актуальність дослідження. Соціально-практична актуальність досліджуваної проблеми обумовлена тим, що сьогодні реальна педагогіка переживає комплекс суперечностей у галузі виховання. Однією з таких суперечностей можна назвати перенесення акценту на інтелектуальний розвиток професіонала на шкоду соціальному, в тому числі особистісному. Крім того, в системі соціального виховання активно відбуваються процеси «усереднення» особистості, не в повному обсязі створюються умови для соціального виховання людини як суб'єкта власного розвитку, недостатньо діють механізми підтримки саморозвитку особистості фахівців соціальної сфери з опорою на їхні потреби, здібності й на розвиток вираженої спрямованості їхніх інтересів.

Думка Сократа «Пізнай самого себе», висловлена ним ще в Античності, створила проблемне поле для стійкого наукового інтересу до сутності феномену «саморозвиток». Вперше з'явившись у гуманістичній психології, поняття «саморозвиток особистості» надалі стало не тільки предметом дослідження в різних галузях знання, таких як філософія, психологія, педагогіка, а й планованим особистісним результатом, закладеним у стандарті вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності Соціальна робота (Наказ МОН України, 2019).

Згідно з оновленою у 2018 р. Європейською довідковою рамкою ключових компетентностей для навчання протягом життя визначено вісім ключових компетентностей, серед яких «уміння вчитися» напряму пов'язано з самоосвітою і саморозвитком (Council Recommendation, 2018). Означена компетентність «є здатністю розмірковувати, ефективно управляти часом та інформацією, працювати з іншими у конструктивній формі, мати власну позицію та керувати власним навчанням і кар'єрою. Ця компетентність включає здатність справлятися з невизначеністю і складнощами, уміння вчитися, підтримувати фізичне та емоційне самопочуття і здоров'я, бути здатним вести усвідомлене здорове та орієнтоване на майбутнє життя,

співпереживати і керувати конфліктами в інклюзивному та підтримуючому контексті» (Локшина, 2019, с. 26).

Вирішення завдань модернізації економічного і соціального життя України неможливе без безперервного вдосконалення трудового потенціалу фахівців соціальної сфери. Тому є необхідність поставити проблему їх саморегуляції і саморозвитку, бо тільки зовнішнім впливом на особистість завдання не вирішити.

У людській поведінці зазвичай виділяють дві системи взаємодії: «Я і зовнішній світ (інші)», з одного боку, «Я і Я» – з іншого. Поведінка першої спрямована на контакти із зовнішнім світом. Поведінка в системі «Я – Я» – це система дій, коли особистість, реалізуючись, теж стає об'єктом перетворень, і людина виходить за межі досягнутого. Таку поведінку називають самореалізацією (Мяленко, 2016).

Самореалізація, як найвища мета життя (за А. Маслоу), може бути спрямована на розвиток особистості, в тому числі її трудового потенціалу. Причому, її результатом цілком може бути не творення, а руйнування. За певних умов людина доводить «до досконалості» техніку казнокрадства, або хабарництва, витонченої техніки вбивства, терору тощо. Зрозуміло, що розвиток цих тонких здібностей також вимагає праці і напруги. Але подібний «розвиток» призводить до проблем оточуючих. У більшості членів суспільства розвивається і така якість, як розумна відповідальність за наслідки своїх дій. Саме вона дозволяє справлятися з небезпекою девіантного характеру самореалізації.

Трудовий потенціал працівника – об'єкт його самореалізації, а самореалізація – механізм його реалізації. Оскільки трудовий потенціал працівника є, розвивається і здійснюється в самореалізації, то і судити про ці процеси можна за самореалізацією особистості.

Динаміка оновлення сучасного суспільства вимагає від майбутнього фахівця соціальної роботи готовності до професійного саморозвитку як процесу самоосвіти і самовдосконалення. Соціальні пріоритети детермінують

професійний саморозвиток соціального працівника, орієнтовані на перспективні потреби суспільства. Кваліфікованого фахівця соціальної сфери характеризує компетентність, професійна відповідальність, вміння продуктивно реагувати на мінливі умови соціуму і світу професії, активна громадська позиція. Професійний саморозвиток соціального працівника передбачає ціннісно-обґрунтований вибір перспективних ліній професійного зростання та визначення рівнів, способів і засобів їх реалізації в динаміці затребуваності в мінливому світі. При цьому слід враховувати, що стартові позиції професійного саморозвитку актуалізуються ще на етапі університетської підготовки майбутнього фахівця соціальної сфери.

Теоретичною основою дослідження стали концепції провідних представників гуманістичної та мотиваційної психології, зокрема А. Адлера, А. Маслоу, К. Роджерса, В. Франкла, К. Юнга, Е. Десі, Р. Раяна, Г. Олпорта та інших учених. У межах їхніх наукових підходів здійснюється осмислення механізмів особистісного розвитку, спрямованого на повне розкриття потенціалу людини, її самореалізацію та самовдосконалення.

Проблематика саморозвитку ґрунтовно представлена й у працях українських дослідників. Так, Г. Костюк розглядає її крізь призму саморуху особистості, Л. Сердюк акцентує увагу на процесах самодетермінації, І. Булах аналізує особистісне зростання в онтогенетичному вимірі. Значний внесок у вивчення феномену самопроєктування зробили М. Смульсон та Н. Чепелева, тоді як З. Карпенко, Т. Титаренко та В. Ямницький зосереджуються на проблемі самоздійснення особистості в контексті життєтворчості.

Отже, актуальність і недостатній рівень розробки проблеми означеного дослідження обумовили вибір теми магістерської роботи: **«Формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників»**.

Мета дослідження полягає у розкритті змісту, визначенні структурних складових професійного саморозвитку соціальних працівників, розробці тренінгу, спрямованого на формування означеного феномену.

Об'єкт дослідження – потенціал професійного саморозвитку соціальних працівників.

Предмет дослідження – практичні механізми формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників засобами тренінгу.

Згідно з метою були визначені завдання дослідження:

- 1) розкрити зміст поняття «потенціал професійного саморозвитку соціальних працівників»;
- 2) виокремити структурні складові професійного саморозвитку соціального працівника;
- 3) визначити етапи професійного саморозвитку фахівця із соціальної роботи;
- 4) схарактеризувати механізми й детермінанти професійного саморозвитку соціальних працівників;
- 5) розробити та апробувати тренінг формування потенціалу професійного саморозвитку для соціальних працівників.

У процесі дослідження застосовувалися такі **методи**: теоретичний аналіз наукових джерел у галузі психології та педагогіки, що стосуються обраної проблематики; діагностичні методики – анкетування, констатувальний, формувальний і контрольний етапи експерименту.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що уточнено сутність поняття «потенціал професійного саморозвитку соціальних працівників».

Практичне значення дослідження полягає у розробці авторської анкети для визначення рівня сформованості потенціалу професійного саморозвитку соціального працівника і соціально-психологічного тренінгу для соціальних працівників, спрямованого на формування означеного потенціалу.

Апробація результатів магістерського дослідження. Принципові положення магістерської роботи доповідались та обговорювались на III Всеукраїнській науковій конференції здобувачів вищої освіти і молодих

учених **«Стратегії наукового пошуку в соціальній роботі, соціальній педагогіці та соціальній освіті : полі функціональність ідей».**

Структура і обсяг дослідження. Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (34 найменувань), додатків. Загальний обсяг роботи – 72 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ПРОФЕСІЙНИЙ САМОРОЗВИТОК СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

1.1. Категоріально-дефінітивна характеристика феномену «професійний саморозвиток соціальних працівників»

«Саморозвиток», як педагогічний термін, досі не має однозначного трактування, хоча, на нашу думку, і має потужний науковий потенціал. Саморозвиток особистості, як частина її «суб'єктивної реальності», є однією з таких особливостей – це її «внутрішній світ», «самість», «індивідуальність» (Мяленко, 2016).

У зарубіжній психології саморозвиток пов'язаний із самоактуалізацією особистості в соціальному просторі: розглядається як здатність самоідентифікуватися (Ж. Піаже); роль мотивації, самосвідомості та внутрішніх передумов (Ш. Бюлер, У. Джемс), самотворчість, проблематика «Я-концепції» (Р. Бернс, В. Франкл); вивчення потенційних і актуальних можливостей людини до реалізації вищих цінностей (Г. Олпорт).

У психоаналізі «саморозвиток», як тенденція до індивідуалізації, трактується як рух до більшої свободи (К. Юнг); рух до конструктивного оволодіння середовищем, рух до досконалості (А. Адлер); у гештальттерапії – перехід від опори на середовище до опори на себе і саморегуляцію (Ф. Перлз); у гуманістичній психології саморозвиток – набуття автономії, незалежності, прагнення до зрілості та психологічного здоров'я (К. Роджерс), послідовного задоволення вищих потреб (А. Маслоу).

У вітчизняних дослідженнях аналіз проблеми саморозвитку здійснюється через ідеї розвитку особистості як суб'єкта діяльності в соціальному середовищі, її позитивної позиції у взаємодії з іншими людьми, як соціокультурний процес свідомого самоосвіти особистості (Л. Виготський, О. Даценко, С. Кузікова, С. Максименко, Л. Сердюк, С. Тузіков, М. Ценко та ін.).

Педагогічні дослідження присвячені проблемам творчого саморозвитку особистості, природно-рефлексивної технології саморозвитку, засобам підвищення ефективності особистісно-професійного саморозвитку, основам самопізнання і саморозвитку, вивченню прийомів, механізмів і умов саморозвитку особистості в освіті (О. Гресь, Н. Кічук, В. Моргун, Я. Москальова, А. Смолюк, Л. Хомич та ін.).

Розглянемо поняття, які на пряму корелюють з феноменом «саморозвиток». Йдеться про «потенціал», «розвиток», «ресурси», «стратегічний потенціал», «стратегія», «професійний саморозвиток» тощо. У психологічному словнику представлені такі визначення:

- *потенціал* – це сукупність засобів, можливостей, які можуть бути мобілізовані для здійснення будь-якої діяльності;
- *розвиток* – процес кількісних і якісних змін в організмі, психіці, інтелектуальній і духовній сфері людини, зумовлений впливом зовнішніх і внутрішніх, керованих і некерованих факторів;
- *ресурси* – можливості, засоби, умови, що залучаються для досягнення певної мети, інтеграція та взаємодія яких забезпечує їх синергетичні ефекти, що збільшують можливості суб'єкта;
- *стратегічний потенціал* – сукупність необхідних, найважливіших можливостей для здійснення поточної діяльності та розвитку;
- *стратегія* – обраний напрямок, узагальнююча модель дій, необхідних для досягнення поставлених довгострокових цілей шляхом інтеграції ресурсів (Шапар, 2007).

Цікавими для нашого дослідження є поняття, на пряму пов'язані з трактуванням сутності «саморозвитку працівника соціальної сфери». Йдеться про *потенціал професійного саморозвитку* – можливості, засоби людини, що визначають передумови формування професіоналізму; реальні професійні можливості, готовність до ефективної професійної діяльності, і нереалізовані на даний момент професійні властивості, внутрішні резерви людини.

Стратегії професійного саморозвитку – способи конструювання людиною власного професійного шляху на основі певної системи цінностей. Означені стратегії розглядаються в контексті проблеми життєвих стратегій, як спосіб конструювання людиною власного життя, вибір його напрямку на основі певних ціннісних орієнтацій, способу вибудувати успішне професійне становлення та особистісний ріст. У зарубіжній психології акцент робиться на стратегіях побудови кар'єри через виділення ефективних стилів поведінки в професійній сфері, кар'єрних орієнтацій (М. Вебер, Е. Шейн).

У психолого-педагогічних дослідженнях виокремлюють стратегії, що відображають спрямованість людини на власний успіх у професії, стратегії конкурентоспроможності, самоствердження у професії, кар'єрі, професійного розвитку, акмеологічні стратегії і стратегії адаптації в умовах професії, стратегії самозбереження, подолання кризових ситуацій у ході професійної діяльності тощо.

«Саморозвиток» розглядається вченими по-різному:

- у психології – як інтегративний процес цілеспрямованої творчої зміни, режим становлення суб'єктності, основа для психогенних факторів розвитку;
- у педагогіці – як процес управління особистістю своїм розвитком, процес опосередкованого управління дитячим колективом розвитком особистості учня, основа і джерело самовиховання і самоосвіти, діяльність індивіда зі збагачення своїх можливостей.

У педагогічній реальності саморозвиток особистості виступає як ціннісна складова педагогічного процесу, що визначає засоби для подолання різноспрямованості процесів виховання, навчання, розвитку, соціалізації учнів. У логіці даного твердження в педагогіці сучасної школи, як одне з основних завдань, важливо висувати не тільки завдання формування готовності вихованців до саморозвитку, але й завдання навчання способу саморозвитку протягом усього життя людини та привчання до рефлексії досвіду саморозвитку як механізму самоврядування в рамках

суспільнозначущого та культурно-історичного досвіду розвитку суспільства. Тому педагогічний зміст поняття «саморозвиток» ми вбачаємо у створенні умов, що забезпечують педагогічну підтримку, супровід і стимулювання процесу саморозвитку особистості спочатку студента, а в подальшому – соціального працівника.

Сутність поняття «саморозвиток» особистості розкривається в рамках антропологічної парадигми. Розвиток суб'єктивної реальності людини вбачається у виході в режим саморозвитку, тобто режим становлення суб'єкта, який є автором і господарем свого життя. З цієї позиції, саморозвиток є свідомою зміною і прагненням зберегти в незмінності самого себе, свою суб'єктність. Окрім цього, саморозвиток проявляється як інтегративний процес цілеспрямованої творчої зміни особистістю власних характеристик для найбільш успішного досягнення своїх життєвих цілей і більш ефективного виконання свого людського, соціального призначення.

М. Ценко і С. Тузіков вважають, що «саморозвиток — поетапний процес, в якому кожен етап виявляється в певній формі: самоствердженні, самовдосконаленні, самоактуалізації» (Ценко, Тузіков, 2021, с. 206). Дослідники приходять до висновку, що «саморозвиток – складний поетапний процес самозміни, свідомого творення себе, в якому важливу роль відіграють психологічні засади. Саморозвиток супроводжується різними перепонами, суперечностями, подолання яких відбувається, перш за все, через психологічні механізми. Кожен етап, кожна форма саморозвитку, а також результати саморозвитку мають психологічну природу» (Ценко, Тузіков, 2021, с. 207).

На глибоке переконання О. Даценко, саморозвиток – це «фундаментальна здатність індивіда розбудовувати, оновлювати, перетворювати власну особистість відповідно до прагнення досягти вершин власного «Я». Як системно – рівневий творчий акт, саморозвиток, ґрунтується на метакогнітивних здібностях, включає механізми рефлексії та ідентифікації і спрямований на привнесення у ментальний простір раніше не

існуючого досвіду. Саморозвиток вирізняється усвідомленою й активною участю самої особистості в детермінації, організації, реалізації та регуляції діяльності, яка створює умови для еволюційних змін та особистісного прогресу» (Даценко, 2024, с. 10).

Ю. Мельник зауважує, «що термін «саморозвиток» означає, насамперед, зміну суб'єкта у напрямі свого Я-ідеального, яке формується під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. Саморозвиток особистості пов'язаний з її життєдіяльністю, у межах якої і здійснюється. Він переважно є індивідуальним процесом, що розгортається у внутрішньому плані особистості, але є і процесом об'єктивним, що здійснюється під впливом значущих осіб та вагомих соціальних чинників» (Мельник, 2016, с. 367).

Слід зазначити, що саморозвиток є процесом внутрішньої і зовнішньої діяльності людини, спрямованої на формування різних форм «самості» в умовах контакту з навколишнім світом і на основі самокерованих механізмів. Така діяльність характеризується не тільки спрямованістю і змістом, але і узгодженістю її структурних компонентів між собою (мотивації, цілей, способів, засобів) в умовах і швидкості розвитку сучасного суспільства.

Ще одним терміном, пов'язаним із саморозвитком, є *самореалізація*, цілісний процес якої можна представити у вигляді взаємопов'язаних феноменів з префіксом «само»: самопізнання, самооцінки, самовдосконалення, самомоделі та самодіяльності. У міру розвитку у людини виникає потреба поводитися відповідно до висунутих вимог, правильно реагувати на них, оновлюючи, покращуючи себе кожного разу, коли це диктується необхідністю. Тут вирішальну роль відіграє самовдосконалення як активна поведінка з метою вироблення інтелектуальних, вольових, фізичних і моральних якостей, стереотипів поведінки відповідно до особистісного ідеалу і рольового статусу. Процес самовдосконалення найбільшою мірою пов'язаний з формуванням особистості.

Необхідно ввести ще два важливих для нашого аналізу терміни: «дозрівання трудового потенціалу» і «формування трудового потенціалу».

Дозрівання – внутрішній розвиток природних задатків. При дозріванні особливу роль відіграють такі фактори, як біологічна спадковість і природне становлення здібностей до праці (не випадково в усіх цивілізаціях існує вікове обмеження трудової діяльності) (Варій, 2009).

Формування – процес розвитку як результат взаємозв'язку системи зовнішнього впливу та особистої активності людини. Воно, в першу чергу, визначається потребами особистості та суспільства, а також тими можливостями, які на даний час надає середовище.

Сьогодні, коли становлення соціального працівника, яке відбувається спочатку в стінах ЗВО, а потім переміщується в площині соціальних установ, привертає до себе увагу все більшого кола гуманітарних наук, виникає завдання пізнання місця і ролі факторів, що органічно входять в цілісну систему «надання форми» його здібностям. У процесі формування людина представлена не тільки як об'єкт, але і як суб'єкт самоформування, самовиховання, самовдосконалення.

На цю характерну особливість людини вказують фізіологи, підкреслюючи, що людська система є в найвищій мірі саморегулюючою, сама себе підтримує, відновлює, виправляє і навіть вдосконалює. Це зауваження є принципово важливим для виявлення ролі самовдосконалення у формуванні соціального працівника (Чернуха, Ляшевич та ін., 2017).

Соціальне значення *самовдосконалення* полягає в тому, що воно сприяє виправленню прогалин або недоліків виховання та освіти, служить засобом подолання обмежень, пов'язаних із процесом розвитку особистості, незалежно від того, чим вони викликані: природою або несприятливим мікро- та макросередовищем.

Самовдосконалення може виступати як певний стан внутрішнього морально-психологічного життя особистості людини. В кінцевому рахунку, перетворюючи особистість, самовдосконалення робить її «іншою», і перш за все – у власному уявленні. Воно вимагає від людини подолання себе. Це нерідко призводить до того стану, коли вона внутрішньо на деякий період

часу ніби «роздвоюється». Її вищі прагнення трансформуються в якийсь образ, «моє краще Я» (Р. Кент). З позицій свого «кращого Я» особистість веде атаку на власні слабкості, недоліки, недосконалості. Внутрішнє зростання нерідко пов'язане з серйозним напруженням волі, насильством над собою. Особливо важко буває на початкових стадіях, коли людина ще не є «кращою Я», але вже відійшла від себе самої в тому вигляді, в якому вона більше не влаштовує себе. У самосвідомості вона ніби піднялася, встала над своїм минулим і майбутнім і почала нове життя.

Значно легше самовдосконалення відбувається, коли людина знаходить адекватну підтримку в трудовій, навчальній або сімейній групі. Таким чином, самовдосконалення, стосовно трудової діяльності, – свідоме оволодіння знаннями, навичками праці, які дозволяють особистості більш активно реалізувати свої творчі потенції і всю систему трудового потенціалу.

Самовдосконалення пов'язано із *самооцінкою*, яку розглядають, як оцінку самого себе, своїх достоїнств і недоліків, можливостей, якостей і рольових позицій серед інших. Це – потреба не тільки бути на рівні вимог оточуючих, але й власних уявлень, оцінка результатів своєї діяльності, усвідомлення можливостей і перспектив.

Як правило, самооцінки безпосередньо пов'язані зі ступенем складності тих завдань, які людина ставить перед собою. Тому самооцінка може бути адекватною і неадекватною, її істинність перевіряється в конкретній діяльності. Адекватною її називають, коли думка людини про себе збігається з тим, що вона являє собою насправді. Неадекватна самооцінка – коли людина оцінює себе необ'єктивно і її думки про себе різко розходяться з тим, якою її вважають інші. Якщо людина недооцінює себе в порівнянні з тим, що вона являє собою насправді, говорять, що самооцінка знижена. У тих випадках, коли вона переоцінює свої можливості, результати діяльності, особистісні якості, зовнішність – у неї підвищена самооцінка.

Людина, яка переоцінює себе, часто зарозуміла, нетерпима до критики. Буває, що вона роздирається внутрішніми конфліктами, які згодом нерідко

призводять до втрати віри у власні сили і навіть психічних розладів. Людина, яка низько оцінює свої можливості, ризикує втратити радості, пов'язані з досягненням складних цілей, активним подоланням труднощів, не дає суспільству того, чим могла б його збагатити.

Як підвищена, так і знижена самооцінка є несприятливими не тільки для функціонування й розвитку трудового потенціалу працівника, але й для управлінської практики. Нелегко керувати невпевненими в собі, боязкими людьми; важко буває і з зарозумілими. Конфліктні ситуації, в яких опиняється людина, її несумісність часто є наслідком її неправильної самооцінки.

Відношення до помилок і власних промахів – найважливіший показник самооцінки особистості. Самооцінка проявляється і в тому, як людина ставиться до досягнень інших. З спостережень відомо, що люди з неадекватно високою самооцінкою не обов'язково розхвалюють себе, зате охоче критикують все, що роблять інші. Люди з низькою самооцінкою, навпаки, схильні переоцінювати досягнення інших. У разі розбіжності між претензіями особистості та її реальними можливостями можуть виникати емоційні зриви, несприятливі як для існування особистості взагалі, так і для ефективності її конкретної поведінки (Кісіль, Швець, 2023).

Розбіжність самооцінки людини з її фактичними успіхами нерідко призводить до конфліктів і розбіжностей у системі міжособистісних відносин. Соціальне самопочуття в інтегрованому вигляді відображає особливості соціальної позиції людини, її місце в структурі соціуму, особливості включеності в суспільні процеси. Від нього багато в чому залежить активність, спрямована на забезпечення оптимальної самореалізації.

Соціальне самопочуття характеризує сприйняття і оцінку людиною свого власного благополуччя, рівня і якості життя, ступеня задоволення своїх потреб і реалізації життєвих планів. При цьому важливим аспектом соціального самопочуття є осмислення людиною сприятливих і

несприятливих причин. Соціальне самопочуття в суспільстві зазвичай оцінюється як оптимістичне і песимістичне. Нагадаємо, що оптимістичне характеризує світовідчуття, при якому людина в усьому бачить світлі сторони, вірить у майбутнє, в успіх, в те, що в світі панує позитивне начало й добро. Людина позитивно оцінює і світ, і своє місце в ньому. Вона готова діяти з метою підтримки та створення умов, що забезпечують її оптимальне життя і діяльність у суспільстві. Песимістичне, навпаки, проявляється у відчутті втрати сенсу життя, перспективи, відчутті своєї незатребуваності та неуспішності. Людина втрачає інтерес до звичайних справ, її самооцінка знижується, може з'явитися втома і професійне вигорання.

Ще одним терміном, пов'язаним із саморозвитком, є *самопізнання і само модель особистості*. Самопізнанням зазвичай називають процес відображення у свідомості людини її особливостей: здібностей, рівня розвитку трудового потенціалу, стану здоров'я тощо. Самопізнання безпосередньо пов'язане з діями людей. Людина, яка знає себе, має реальну можливість взяти ініціативу у власні руки для створення найбільш сприятливої ситуації для реалізації своїх потреб. Власне, самопізнання означає подолання поведінкової обмеженості, наближення до особистісної зрілості. Людина, яка знає себе, не перекладає на інших провину за нездатність реалізувати себе і свої задуми. Вона робить усвідомлений вибір як внутрішні зобов'язання перед соціумом. Коли вибір зроблено, настає напруга невідповідності між тим, що вона хоче, і тим, що має. Виникає свого роду «енергетичне поле» як стимул нової соціальної активності.

В результаті самопізнання у свідомості людини складається *само модель* як концентроване узагальнення підсумків самопізнання. Самомоделлю можна назвати побудований у свідомості образ власного «Я» і вербалізацію його характеристик (Шапар, 2007). Само модель, як і самооцінка, також може бути адекватною і неадекватною, оскільки самомоделювання може бути і вірним, і помилковим. Практично це говорить про необхідність сприяння суспільства адекватній само моделі. Стосовно

трудової діяльності це може бути професійною орієнтацією і професійним самовизначенням.

Професійне самовизначення та професійна самосвідомість. Існуючий у суспільстві розподіл праці та потреба особистості у сприятливій трудовій кар'єрі вимагають професійного самовизначення. У вітчизняній соціології, психології та педагогіці накопичено багатий досвід практики допомоги молоді в професійному самовизначенні. Різні вчені по-різному підходять до розуміння його сутності.

Цікава позиція Д. С'юпера, який розглядає професійне самовизначення (або процес побудови кар'єри) як постійно мінливі вибори, в основі яких лежить «Я-концепція» особистості як відносно цілісне утворення, що поступово змінюється в міру дорослішання людини (Кісіль, Швець, 2023).

Правильність способу вирішення цього завдання залежить як від особливостей конкретної людини (здібностей, мотивації, первинної соціалізації, особистісних уподобань тощо), так і від професіоналізму тих, хто допомагає обирати професію (сім'ї, психолога, вчителів, друзів тощо). Професійне самовизначення залежить від здатності людини побудувати модель власного майбутнього, здійснювати пошук конкретної справи, розуміючи тісний взаємозв'язок професійної діяльності і майбутнього благополучного життя. На жаль, сьогодні це є серйозною проблемою, коли молодь намагається розраховувати на випадковість, удачу, через відсутність життєвого досвіду.

Критерієм *самопізнання* також є реальна трудова діяльність, або – самодіяльність, ще один компонент самореалізації. Діалектична єдність і взаємовплив самовдосконалення, самопізнання, самооцінки, самомоделі та самодіяльності стає внутрішнім імпульсом функціонування і розвитку трудового потенціалу, його постійної якісної зміни.

Самодіяльність показує конкретні способи самореалізації, а само модель, самооцінка, самовдосконалення і самопізнання – її напрямок і сенс. Ці особистісні феномени принципово різні, не зводяться один до

одного, хоча і існують в єдності. Вони є індикатором рівня соціальної зрілості особистості і всіх її поведінкових проявів. Важливою ланкою цілісного процесу самореалізації, як процесу формування і розвитку трудового потенціалу соціального працівника, є саморегулювання як складний поведінковий акт, що входить в систему трудової поведінки. Це – форма специфічної регуляції трудової поведінки, спрямована не на зовнішній світ, а на себе.

Саморегулювання багато в чому залежить від результатів самореалізації, яка показує необхідність і напрямки подальшої діяльності. Це присутнє на всіх етапах праці: починаючи від її мотивації і закінчуючи оцінкою результатів. Саморегулювання має особливу мету: порівняння результатів зробленого з поставленим завданням, або з тим, що виконується іншими. Це багато в чому визначається зовнішніми обставинами і поведінкою значущих інших, які є орієнтовною основою для саморегулювання.

Саморегуляція багато в чому необхідна як спосіб подолання неуважності. У тих випадках, коли людина виконує нову для себе роботу, або робота не відповідає її здібностям, процес саморегуляції допомагає виробити індивідуальний стиль роботи. Таким чином вона дозволяє людині залишатися собою, мати почуття власної гідності, пов'язаного з працею, і вибирати варіанти поведінки, які дозволяють відчувати себе усвідомлюючим свою повноцінність у трудовій діяльності.

Можна сказати, що весь ряд розглянутих понять з кореневим «само» має діалогову форму, форму розмови з самим собою, яка іноді усвідомлюється (рефлексуючими людьми), а іноді не усвідомлюється.

Не можна не розглянути термін «*професійний саморозвиток*», оскільки тема нашого дослідження розкриває саморозвиток практикуючих соціальних працівників. Поняття «професійний саморозвиток» спирається на ідею розвитку особистості за допомогою професійної діяльності. Відповідно, його розглядають, як прагнення людини до саморозвитку, самоактуалізації у своїй

професійній сфері. Головна умова професійного саморозвитку особистості полягає в постійному пошуку методів і засобів для професійної самореалізації.

На думку А. Смолюк, «професійний саморозвиток – це свідома діяльність, спрямована на вдосконалення своєї особистості відповідно до вимог професії, а значить зорієнтована на підвищення якості освіти» (Смолюк, 2016, с. 45).

Ми переконані, що професійний розвиток соціального працівника повинен бути орієнтований на високі досягнення в професійній діяльності. Професійний саморозвиток – це особистісно-професійний процес, заснований на осмисленні власної позиції, що допомагає вибору стратегій освоєння професійної діяльності, полягає в готовності вирішувати актуальні та перспективні професійні проблеми, усвідомлювати соціальну значущість і особисту відповідальність за результати професійної діяльності, необхідність постійного самовдосконалення та орієнтацію на професійну успішність.

Отже, професійний саморозвиток характеризується такими видовими ознаками: становлення особистості, спрямованість на професійне самовдосконалення, професійне (спеціалізоване) навчання тощо. *Безперервний професійний саморозвиток* – це постійний процес розвитку і особистісного становлення людини, спрямований на її самовдосконалення і самореалізацію за допомогою навчання і саморозвитку в професійній діяльності та за допомогою професійних взаємодій.

Професійне самовизначення поступово призводить до виникнення професійної самосвідомості та самоповаги працівника. Ефективна трудова діяльність за всіх інших сприятливих умов можлива тільки тоді, коли працівник сам, без зовнішнього примусу, прагне працювати якісно, розвивати в собі професійно значущі здібності. Це можливо тільки при розвинутій професійній самосвідомості та самоповазі.

Даний феномен – комплексна інстанція, в якій відбувається оцінка наявних досягнень (або помилок), планування напрямку самовдосконалення,

способи самореалізації тощо. У тому випадку, якщо соціальний працівник знає, якими якостями він повинен володіти і в якій мірі вони у нього розвинені, він може свідомо прагнути до їх формування різними способами.

Професійну самосвідомість особистості можна представити у вигляді шести взаємопов'язаних елементів:

- 1) актуальне «Я» – оцінка себе в даний період часу;
- 2) компаративне «Я» (від лат. *comparativus* – порівняльний) – оцінка себе відносно початкових етапів свого трудового шляху;
- 3) ідеальне «Я» – уявлення про себе і свої цілі в найбільш сприятливому світлі;
- 4) перспективне «Я» – очікуване майбутнє, погляди на майбутнє в певній мірі завтрашній день працівника;
- 5) «прямозеркальне Я» – очікування оцінок людей, які дружньо ставляться до людини (ними можуть бути керівники, колеги, друзі, сім'я та ін.). Друзі підтримують високу самооцінку;
- 6) «криводзеркальне Я» – уявлення особистості про оцінки недругів, керівників тощо. Цілком ймовірно, що це – вороги, які змушують тримати удар і необхідну форму. Співвідношення, взаємозв'язок і взаємовплив «Я-концепцій» визначає індивідуальність працівника.

У нашому розумінні, *«саморозвиток соціального працівника» є процесом його цілеспрямованої діяльності щодо безперервної самозміни, свідомого управління своїм розвитком, вибору цілей, шляхів і засобів самовдосконалення відповідно до своїх життєвих цінностей і установок.*

Потенціал професійного саморозвитку соціального працівника ми трактуватимемо, як інтегральну особистісно-професійну характеристику, що відображає сукупність внутрішніх і зовнішніх ресурсів фахівця, його мотиваційно-ціннісних орієнтацій, знань, умінь, здатності до рефлексії та саморегуляції, які забезпечують готовність і спроможність до усвідомленого, безперервного професійного зростання й самовдосконалення у процесі професійної діяльності.

Здійснений аналіз категоріально-термінологічного поля дав змогу встановити, що професійний саморозвиток соціального працівника:

- забезпечується акумуляцією, інтеграцією й трансформацією стратегічних потенціалів особистості соціального працівника, прогностично орієнтованої міжособистісної взаємодії та безперервної освіти;
- базується на ретроспекції досягнень у світі професії, на актуалізації сучасних моделей професійної поведінки, на викликах соціуму, прогнозах і орієнтирах соціальної сфери;
- визначає розвиток професійно-особистісних компетенцій і відкриває перспективні горизонти діяльності практикуючого фахівця із соціальної роботи.

1.2. Структура професійного саморозвитку соціального працівника

Дослідники по-різному виокремлюють складові/ елементи професійного саморозвитку особистості. Так, О. Боровець, Т. Яковишина визначили структуру, яка розкриває компетенції професійного саморозвитку майбутнього вчителя: «самосвідомість, що здійснюється через механізм самопізнання; самовизначення як умова формування життєвої позиції, що позитивно сприймається особистістю; самоврядування як цілеспрямована діяльність людини з управління собою; самоосвіта, що включає самонавчання і самовиховання; професійна самореалізація, яка є метою, умовою, результатом цілеспрямованого професійного саморозвитку здобувача» (Боровець, Яковишина, 2023, с. 68).

У контексті нашого дослідження доволі креативно представляє структуру готовності майбутнього педагога професійного навчання до професійного саморозвитку О. Габрук, підкреслюючи, що означений феномен «є багатоаспектним особистісним утворенням, а його функціонування можна трактувати як єдність пов'язаних між собою певних функціональних компонентів: 1) мотиваційно-ціннісного; 2) когнітивно-

діяльнісного; 3) рефлексивно-оцінного» (Габрук, 2024, с. 108). Дослідник визначає «5 ключових компонентів структури готовності до професійного саморозвитку педагога професійного навчання: 1)самовизначення; 2)самооцінка; 3)самоорганізація; 4)самокерування; 5)самовдосконалення» (Там само).

Слід наголосити, що професійний саморозвиток соціального працівника є складним, багатовимірним процесом, що забезпечує постійне оновлення професійної компетентності, особистісне зростання та підвищення ефективності професійної діяльності. Його структура формується як інтеграція особистісних і професійних компонентів, взаємопов'язаних між собою та орієнтованих на реалізацію суб'єктної позиції фахівця у власному розвитку (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Структура професійної самореалізації соціального працівника

Розглянемо детальніше кожний з виділених компонентів. Так, *мотиваційно-ціннісний компонент* є базовим у структурі професійного саморозвитку, оскільки визначає спрямованість, інтенсивність і стійкість процесу самовдосконалення. Він охоплює систему професійних мотивів, цінностей і переконань, що зумовлюють потребу соціального працівника у безперервному розвитку. До змісту цього компонента належать:

- усвідомлення соціальної значущості професії соціального працівника;
- внутрішня мотивація до професійного зростання та самореалізації;

- орієнтація на гуманістичні цінності соціальної роботи;
- прагнення до професійної компетентності та якості надання соціальних послуг;
- відповідальність за результати власної професійної діяльності;
- установка на безперервну освіту й самовдосконалення.

Когнітивний (змістово-інформаційний) компонент відображає рівень теоретичної та методичної підготовленості соціального працівника й забезпечує інтелектуальну основу професійного саморозвитку. Він охоплює систему знань, необхідних для усвідомленого та цілеспрямованого професійного зростання. Основними елементами цього компонента є:

- знання теоретичних засад соціальної роботи;
- обізнаність із сучасними підходами, методами та технологіями соціальної діяльності;
- знання нормативно-правової бази соціальної сфери;
- розуміння механізмів професійного саморозвитку та самореалізації;
- володіння інформаційно-комунікаційними технологіями;
- здатність до самостійного пошуку, аналізу та критичного осмислення професійної інформації.

Операційно-діяльнісний компонент відображає практичну реалізацію професійного саморозвитку в повсякденній діяльності соціального працівника. Він характеризує здатність застосовувати набуті знання і вміння у професійній практиці й цілеспрямовано вдосконалювати власну діяльність. До цього компонента належать:

- навички планування індивідуальної траєкторії професійного розвитку;
- вміння застосовувати сучасні соціальні технології у роботі з клієнтами;
- участь у тренінгах, семінарах, супервізіях, професійних спільнотах;
- реалізація самоосвітньої діяльності;
- здатність до інноваційної та творчої професійної діяльності;
- вміння адаптуватися до змін у соціальному середовищі.

Рефлексивно-регулятивний компонент забезпечує усвідомлення соціальним працівником власного професійного досвіду, результатів діяльності та напрямів подальшого розвитку. Він відіграє ключову роль у самокорекції професійної поведінки та підвищенні ефективності професійної діяльності. Зміст цього компонента містить:

- здатність до професійної рефлексії та самоаналізу;
- оцінювання власних професійних досягнень і труднощів;
- уміння здійснювати саморегуляцію емоційного стану;
- розвиток стресостійкості та профілактику професійного вигорання;
- готовність до прийняття зворотного зв'язку;
- корекцію професійних дій відповідно до результатів рефлексії.

Комунікативно-соціальний компонент відображає здатність соціального працівника до ефективної взаємодії з клієнтами, колегами та представниками інших соціальних інститутів. Він є важливою умовою професійного саморозвитку, оскільки професійна діяльність у соціальній сфері має яскраво виражений міжособистісний характер. До його складових належать:

- сформовані навички професійного спілкування;
- здатність до емпатії та активного слухання;
- уміння вибудовувати партнерські відносини;
- навички конструктивного розв'язання конфліктів;
- здатність до командної роботи;
- соціальна відповідальність та етична культура професійної взаємодії.

Отже, структура професійного саморозвитку соціального працівника є цілісною системою взаємопов'язаних компонентів, які забезпечують усвідомлену, цілеспрямовану й безперервну професійну самореалізацію. Кожен компонент виконує специфічну функцію, проте лише їхня інтеграція створює умови для ефективного розвитку професійної компетентності та особистісної зрілості фахівця соціальної сфери.

1.3. Етапи професійного саморозвитку фахівця із соціальної роботи

У процесі формування потенціалу професійного саморозвитку соціального працівника важливу роль відіграє аналіз вікових етапів становлення особистості як суб'єкта саморозвитку. Це зумовлено специфікою професійної діяльності у сфері соціальної роботи, яка передбачає не лише володіння ґрунтовними теоретичними знаннями та практичними вміннями, а й сформованість саморегуляції, емоційної врівноваженості, стресостійкості та готовності до постійного професійного зростання.

Початковий етап онтогенетичного розвитку, що охоплює дошкільний і молодший шкільний вік, характеризується інтенсивним становленням фізичних, психічних та емоційних основ особистості. Саме в цей період формуються базові установки, навички соціальної взаємодії та позитивне ставлення до активної діяльності, які в подальшому визначають здатність людини до саморозвитку. Усвідомлення значущості цього етапу є важливим для майбутніх соціальних працівників, оскільки розуміння закономірностей раннього розвитку дозволяє більш ефективно організовувати соціально-педагогічний супровід дітей.

Підлітковий вік є одним із найбільш складних і водночас значущих періодів особистісного розвитку, оскільки пов'язаний з активними процесами соціалізації, становленням мотиваційної сфери та інтенсивними фізіологічними змінами. У цей період особливо зростає роль діяльнісної активності як засобу гармонізації психоемоційного стану, подолання внутрішніх суперечностей і формування ціннісних орієнтацій. Саме в підлітковому віці закладаються установки на здоровий спосіб життя, тому соціальний працівник має бути готовим надавати підтримку підліткам, сприяючи розвитку їхньої мотивації до самовдосконалення та відповідального ставлення до власного розвитку.

Юнацький вік, який зазвичай збігається з періодом навчання у закладах вищої освіти, є ключовим етапом у процесі особистісного та професійного

самовизначення. У цей час відбувається осмислення життєвих цінностей, формування світоглядних позицій, визначення професійних пріоритетів і власної ролі в соціумі. Особливого значення набуває становлення професійної ідентичності майбутнього соціального працівника, а також розвиток відповідальності за власний професійний і особистісний саморозвиток. Саме в юнацькому віці закладаються передумови для активної позиції щодо безперервного самовдосконалення, морального та інтелектуального зростання.

У процесі онтогенетичного розвитку особистості доцільно виокремити кілька послідовних стадій (за М. Монтесорі), кожна з яких має власні психологічні особливості та значущі передумови для подальшого особистісного і соціального становлення.

Перша стадія розвитку охоплює період від народження до шести років і характеризується надзвичайною чутливістю дитини до впливів найближчого соціального оточення. У межах початкової фази (від народження до трьох років) провідну роль відіграє емоційне сприйняття світу, у процесі якого дитина активно реагує на емоційний стан батьків, насамперед матері. Саме тому родинне середовище виступає ключовою умовою гармонійного психоемоційного та особистісного розвитку дитини. Наступна фаза цієї стадії (від трьох до шести років) пов'язана з інтенсивним формуванням особистості, коли відбувається активний розвиток сенсорних, мовленнєвих, рухових і соціальних функцій. У цей період дитина набуває базових навичок самостійності, активно взаємодіє з оточенням і поступово формує уявлення про себе.

Друга стадія розвитку охоплює вік від шести до дванадцяти років і характеризується посиленням пізнавальної активності та розширенням соціальних контактів. У першій фазі цього періоду (від шести до дев'яти років) дитина активно досліджує навколишній світ, намагаючись усвідомити своє місце та роль у соціальному середовищі. Формується більш структуроване уявлення про реальність, власну ідентичність і взаємозв'язки з

іншими людьми. Пізнавальна діяльність набуває експериментального характеру, що дозволяє дитині виходити за межі безпосереднього чуттєвого досвіду. У другій фазі (від дев'яти до дванадцяти років) дослідницька активність стає більш цілеспрямованою, системною та усвідомленою, що сприяє розвитку логічного мислення, пізнавальної самостійності та навчальної мотивації.

Третя стадія розвитку охоплює підлітковий і ранній юнацький вік — від дванадцяти до вісімнадцяти років — і пов'язана з активним соціальним і професійним самовизначенням. На початковій фазі цього періоду (від дванадцяти до п'ятнадцяти років) особистість прагне розширити власні пізнавальні та соціальні можливості через взаємодію з однолітками, участь у спільній діяльності та групових формах роботи. Відбувається формування навичок співпраці, відповідальності та колективної взаємодії. Завершальна фаза (від п'ятнадцяти до вісімнадцяти років) характеризується зростанням соціальної активності, поєднанням навчання з елементами професійної підготовки, частковою зайнятістю та поступовим входженням у сферу майбутньої професійної діяльності. У цей період закладаються основи професійного становлення, формуються перші кар'єрні орієнтири та відповідальне відношення до власного життєвого й професійного вибору (Бондар, Ільченко, 2009).

Аналіз психолого-педагогічної літератури (Фрицюк, Губіна, 2025) дав змогу виділити та охарактеризувати етапи професійного саморозвитку магістрантів у період навчання у ЗВО. Ми переконані, що потенціал саморозвитку необхідно починати формувати ще у період навчання у вищій школі. Тому у своєму дослідженні акцентуємо увагу на етапах, пов'язаних із становленням майбутнього фахівця соціальної сфери.

1. *Адаптивно-процесуальний*. На цьому етапі відбувається адаптація магістранта до нових умов освітнього процесу, він знайомиться з новою соціальною групою — групою магістрантів, професорсько-викладацьким складом, входить у нове коло взаємовідносин (з однокурсниками,

викладачами, адміністрацією). Крім того, магістрант опановує психологічні та педагогічні основи професійної діяльності магістра, обґрунтовує вибір теми дослідження і характеризує основні напрями роботи, знайомиться з навчальним планом, розробляє індивідуальний план роботи на період навчання, що сприяє підвищенню якості освіти.

2. *Регулятивно-корекційний етап* характеризується усвідомленням магістрантом сенсу взаємозв'язків з професійною діяльністю, вмінням обирати засоби і способи для досягнення поставленої мети, здійснювати індивідуалізовану науково-дослідницьку роботу, аналізувати причини успіху або неуспіху в навчально-професійній діяльності та закріплювати отриманий результат в індивідуальному досвіді. Через різні види практик магістрант синтезує отримані раніше професійні вміння й навички, долає професійні труднощі, поглиблює знання, переосмислює правильність вибору напрямку магістерської підготовки.

3. *Сталий саморозвиток*. На даному етапі відбувається оцінювання досягнень магістрантів прогнозованих результатів і співвіднесення їх з показниками якості освіти. Відбувається пошук можливого місця роботи або навчання, посилюється мотивація успішності якості навчання у ЗВО, що відповідає діяльнісному компоненту якості освіти. Сталий саморозвиток характеризується тим, що здійснюється необхідна корекція, самоаналіз навчально-професійних, науково-дослідних і життєвих досягнень, актуалізується потреба в подальшому саморозвитку.

Спираючись на дослідження С. Білозерської, яка виокремила етапи, що сприятимуть розвитку готовності майбутніх педагогів до професійно-особистісного саморозвитку (Білозерська, 2022), ми представили власне бачення процесу професійного становлення майбутнього соціального працівника, який доцільно розглядати як поетапний і динамічний, у межах якого виокремлюються такі основні етапи.

Перший етап — *адаптаційний* — характеризується входженням майбутнього соціального працівника у професійну діяльність. На цьому етапі

відбувається первинне опанування професійних норм, цінностей і правил, засвоєння базових методів, прийомів і технологій соціальної роботи. Студент поступово адаптується до професійного середовища, формує уявлення про специфіку обраної діяльності, виробляє початкові ціннісні орієнтації та окреслює перспективні цілі власного професійного саморозвитку й самовдосконалення.

Другий етап — *індивідуалізації* — пов'язаний з усвідомленням особистих можливостей реалізації професійних вимог. На цьому етапі майбутній соціальний працівник починає активно розвиватися через професійну діяльність, усвідомлює свої сильні та слабкі сторони, працює над посиленням позитивних якостей і корекцією недоліків. Відбувається формування індивідуального стилю професійної діяльності під час проходження різних видів практики, що ґрунтується на поєднанні професійних стандартів і особистісних особливостей.

Третій етап — *етап вільного опанування професії* — характеризується зростанням автономності у професійній діяльності. Майбутній соціальний працівник демонструє здатність до критичної оцінки власних досягнень і результатів роботи, володіє навичками саморефлексії й самоаналізу. На цьому етапі відбувається системне оволодіння науковими знаннями, вміннями й навичками, необхідними для всебічного особистісного та професійного розвитку, а також засвоєння освітніх стандартів, сучасних методичних підходів і технологій соціальної роботи. Особлива увага приділяється формуванню інформаційної компетентності, зокрема вмінню ефективно здійснювати пошук і критичний відбір інформації з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Четвертий етап — *самореалізації у професії* — відзначається досягненням високого рівня професійної зрілості. На цьому етапі майбутній соціальний працівник реалізує власний професійний потенціал, володіє сформованою професійною культурою, демонструє творчий підхід до діяльності та здатність до глибокої рефлексії. Професійна діяльність набуває

творчого характеру й справляє позитивний вплив не лише на освітнє середовище, а й на особистісний розвиток самого здобувача вищої освіти, сприяючи подальшому формуванню професійних і соціальних якостей та постійному вдосконаленню професійної практичної діяльності.

Погоджуємося із В. Фрицюк і С. Губіною в тому, що «саморозвиток передбачає здатність людини планувати власну діяльність, корелюючи її з усвідомленими цінностями, а також реалізовувати поставлені цілі на практиці. Важливим компонентом є формування навичок саморефлексії, які дозволяють особистості адекватно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, мобілізувати внутрішні ресурси для подолання об'єктивних труднощів та забезпечувати поступове просування до значущих цілей» (Фрицюк, Губіна, 2025, с. 128).

Вивчаючи наукову літературу, присвячену безперервному розвитку фахівця-практика (Волошенко, 2023), ми виділили етапи саморозвитку соціального працівника. Так, перший етап – *самопізнання і прийняття рішення займатися саморозвитком*. Самопізнання відбувається за такими напрямками: 1) самопізнання в системі соціально-психологічних відносин, в умовах професійної діяльності та вимог до неї; 2) вивчення рівня професійної компетентності, відбувається шляхом самоспостереження, самоаналізу власних вчинків, поведінки, результатів діяльності, самоперевірки в певних умовах професійної діяльності; 3) самооцінка, що виникає на основі зіставлення отриманих професійних знань, умінь, навичок і професійних якостей з вимогами професійної діяльності.

Другий етап – *планування та визначення програми саморозвитку*. Планування саморозвитку – це багатозначний процес, пов'язаний із визначенням цілей і завдань професійного самовдосконалення як на перспективу, так і на певний етап професійної діяльності.

Третій етап – *безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов'язаних з роботою над собою*. Цей етап вимагає високорозвинених вольових якостей, адже базовою умовою успішного

професійного саморозвитку фахівця із соціальної роботи є систематична і цілеспрямована робота.

Четвертий етап – *самоконтроль і самокорекція професійної діяльності*. Постійне здійснення рефлексії і на цій основі своєчасна корекція програми професійного саморозвитку.

В. Фрицюк, С. Губіна наголошують, що «саморозвиток не існує ізольовано, а завжди пов'язаний із контекстом життєдіяльності особистості, у межах якої він відбувається та набуває конкретного змісту» (Фрицюк, Губіна, 2025, с. 128). Відповідно, якщо професійна діяльність соціальног працівника приносить йому задоволення, процес професійного саморозвитку відбуватиметься інтенсивніше.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИЧНІ МЕХАНІЗМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

2.1. Механізми й детермінанти саморозвитку соціальних працівників

Особливу актуальність і практичну значущість набуває вивчення механізмів і факторів успішного професійного розвитку соціальних працівників. У сучасній психолого-педагогічній науці проблема професійного розвитку розглядається з точки зору ресурсного підходу. В якості особистісних ресурсів виступають самоефективність, позитивна Я-концепція, інтегрований суб'єктивний контроль, адекватна самооцінка, відкритість взаємодії та співпраці, когнітивна компетентність, рефлексія тощо.

У процесі професійного розвитку соціального працівника продуктивним виявляється оптимальне використання індивідуальних ресурсів. У системі професійного вдосконалення особливе значення має саморозвиток. Він базується, насамперед, на рефлексії, дослідженні свого досвіду, своїх можливостей у контексті професії та на власному прогнозуванні трансформацій у часовій перспективі професійного та життєвого шляху.

Самоорганізація соціального працівника в професії представляється як рух суб'єкта до розкриття потенціалу саморозвитку, який, у свою чергу, актуалізує внутрішні ресурси особистості. Процес саморозвитку людини в ході професіоналізації продукує інтенсивне самопізнання, поглиблену саморегуляцію, висхідне самовдосконалення і максимально повну самореалізацію. У цьому процесі суттєве значення має характер ціннісних основ вибору вектора професійного саморозвитку і оптимізму.

В якості механізмів саморозвитку дослідники визначають прийняття себе, рефлексію, проєктування і прогнозування життєвих подій, соціальне моделювання (Даценко, 2024; Лосєва, 2003; Міляєва, Бреус, 2012;

Сухоленова, 2000). Конструювання програм підвищення кваліфікації педагогів повинно враховувати ці акценти. У системі підвищення кваліфікації необхідно організовувати діяльність, що породжує сенс, спрямовану на розвиток особистісного сенсу самозмін, усвідомлення психологічних переваг зростання для самого себе як суб'єкта життєдіяльності. При цьому значущим видається розгляд процесу саморозвитку в динаміці якісних і кількісних перетворень особистості соціального працівника і його професійної поведінки, механізмів його реалізації.

Необхідно підкреслити, що в даному контексті саморозвиток — це не сукупність спонтанних змін, а усвідомлена, цілеспрямована активність суб'єкта, результатом якої є якісні зміни і створення нових взаємовідносин з професійним середовищем. В результаті індивідуальне професійне буття будується за іншим зразком: адаптивна схема змінюється моделлю творчого перетворення.

Погоджуємося із вітчизняними науковцями в тому, що саморозвиток соціального працівника в процесі професіогенезу призводить до формування особистості, яка прагне оптимально використовувати свої ресурси і максимально реалізувати можливості, демонструючи відкритість до нового досвіду, готовність діяти в інноваційному режимі, здатність до усвідомленого, відповідального вибору в проблемних ситуаціях професіоналізації. Процес саморозвитку, з одного боку, мотивований ідеєю самореалізації, а з іншого — самоактуалізацією цієї ідеї в системі реальних взаємовідносин «людина — професія» (Тимошенко, 2017).

Як зріла особистість, соціальний працівник покликаний реалізовувати свої особисті цілі, прагнення, інтереси, транслюючи свою суб'єктність. При цьому йдеться не тільки про самозміну, а й про позитивні перетворення в інших людях і в системі міжособистісних відносин. Тим самим соціальний працівник реалізує свою місію вихователя, коуча, наставника, помічника. У зв'язку з цим і система підвищення кваліфікації соціальних працівників

повинна акцентувати увагу на формуванні та підтримці саморозвиваючого суб'єкта. Соціальний працівник повинен знати технології та механізми саморозвитку і самотворчості.

Ми провели анкетування соціальних працівників на базі Комунальної установи змішаного типу «Львівський міський центр соціальних послуг та реабілітації «Джерело»» (Додаток А), в якому прийняли участь 11 фахівців соціальної сфери. Аналіз результатів опитування дав змогу виділити різні типи сприйняття інноваційної діяльності (рис. 2.1.).

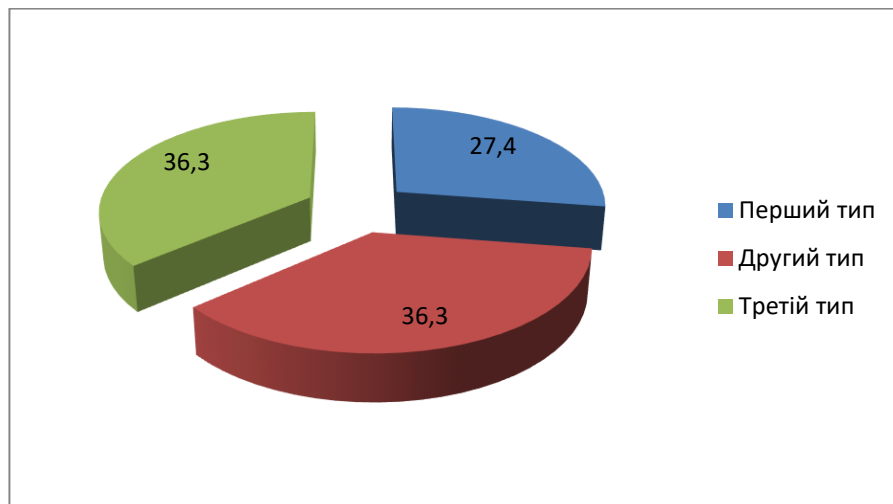


Рис. 2.1. Розподіл соціальних працівників за типом сприйняття інноваційної діяльності

Перший тип. Інноваційна діяльність сприймається як можливість найбільш повної самореалізації та персоналізації за допомогою участі в різних проектах, конкурсах, професійних спільнотах. Необхідно зазначити, що в даній групі опинилися соціальні працівники різного віку, гендеру, освіти. Очевидно, правомірно припустити, що прагнення до занурення в інноваційну активність корелює з певним типом особистості, мотивацією, стилем мислення і рівнем спрямованості на розвиток.

Другий тип. Необхідність інновацій сприймається як умова здійснення професійної діяльності, але не розглядається як цікавий, суб'єктивно значущий, привабливий формат професійно-особистісного зростання. Тут помітна мотивація відповідності заданим ззовні вимогам, інноваційні

технології розглядаються, насамперед, як додаткове психологічне навантаження і один із факторів професійно обумовленого стресу.

Третій тип. Позитивне значення інноваційної діяльності не виділяється і в суб'єктивному асоціативному ряду пов'язується з модою, ризиком, невирішеними професійними проблемами. Дана група соціальних працівників схильна порівнювати «нову» і «традиційну» систему підготовки соціальних працівників, акцентувати увагу на труднощах, пов'язаних із війною та недосконалою нормативно-правовою базою соціальної сфери. Цікаво, що соціальні працівники, віднесені за результатами анкетування до цієї групи, продемонстрували виражену мотивацію уникнення невдач, низький рівень задоволеності професією і недостатній рівень психологічної компетентності.

Таким чином, можна умовно виділити три типи відношення до інновацій як реалій професійного буття соціального працівника. В анкетах вони сформульовані наступним чином:

- «подобається і виступає додатковим стимулом зростання та шансом побудови успішної кар'єри»;
- «вимога нових умов і стандартів, додаткове навантаження, джерело напруги»;
- «сумнів у доцільності, нерозуміння потенціалу інновацій, утруднення у визначенні власної ролі в новому професійному просторі».

Аналіз результатів опитування соціальних працівників дав змогу виділити чинники, що знижують мотивацію саморозвитку. Йдеться про:

- недостатню економічну, соціальну підтримку ефективних соціальних працівників та їхнього професійного іміджу: недоступність деяких видів навчання та підвищення кваліфікації через матеріальний і часовий дефіцит; обмежене визнання престижності високих досягнень у професії;
- тенденції до стагнації в мікропрофесійному середовищі: брак інформаційної, методичної та матеріально-технічної підтримки інноваційно-

дослідницької діяльності; нівелювання досягнень; дефіцит ціннісного відношення до професійно-особистісного зростання в міждисциплінарній команді; переважання формальних показників в оцінці якості діяльності; інколи перешкоди кар'єрному зростанню.

— проблеми професійного/ ментального здоров'я: інертність; синдром емоційного вигорання; розчарування в професії; деструктивні копінг-стратегії; жорсткі форми психологічного захисту; відсутність досвіду великих досягнень; труднощі в моделюванні майбутнього; трансформації ціннісно-смислової сфери; дефіцит знань у галузі технологій професійного зростання й розвитку.

Цікавими є результати опитування рефлексії соціальних працівників щодо продуктивних моделей саморозвитку та можливих ризиків. До числа усвідомлюваних ризиків саморозвитку увійшли:

- недостатньо чітке уявлення про власні досягнення – 2/ 18,2;
- незнання ефективних технік професійно-особистісного зростання – 4/ 36,4;
- непослідовність – 2/ 18,2;
- проблема особистого часу – 8/ 72,7;
- опір оточуючих – 5/ 45,4;
- недостатня віра в позитивний результат трансформацій і стратегій використання індивідуальних ресурсів – 3/ 27,3.

Типізуючи отримані дані, можна схематично виділити наступні алгоритми побудови процесу саморозвитку:

- 1) вибір ідеалу, образу досягнень — підвищення компетентності — розширення професійного досвіду — презентація досягнень;
- 2) бажання і прагнення розвиватися — підбір особистісно значущих засобів і форм саморозвитку — пред'явлення результату — постановка перспективних цілей;
- 3) професійні досягнення — виявлення «дефіцитів компетентності» — визначення способів самоосвіти і саморозвитку — презентація

самоефективності — вимірювання результативності в інноваційній діяльності.

Аналіз досвіду роботи в цьому напрямку показує, що найбільш ефективними для формування саморозвитку соціальних працівників є методи активного навчання, рефлексивні тренінги, участь у соціальних проєктах, кейс-методи, аналітичні практикуми, ділові ігри тощо. Це обумовлено, насамперед, тим, що розвивальний потенціал даних методів пов'язаний з актуалізацією установок на Я-зміни, активізацією аутопсихологічної діяльності та розширенням можливостей усвідомлення себе в контексті різнорівневого професійного співтовариства.

Слід наголосити, що в системі детермінації професійного розвитку соціального працівника можна виділити такі пріоритети:

- сформованість особистісного сенсу професійного зростання та ціннісного відношення до досягнення нового рівня професійного буття;
- позитивний емоційний тон перетворювальної аутопсихологічної активності;
- чіткий образ досягнень;
- психологічна готовність до розвитку, інновацій, відкритість до нового досвіду;
- здатність моделювати навколо себе середовище, насичене акме-подіями;
- аналітичні, оціночні, рефлексивні прогностичні здібності;
- виражена суб'єктність, прагнення і здатність стати активним суб'єктом власної життєдіяльності.

Виділена сукупність внутрішніх детермінант виступає в якості ініціюючого, програмного блоку в системі індивідуальної детермінації професійного розвитку і багато в чому визначає вибір векторів, змісту, способів і засобів саморозвитку на рівні конкретної особистості соціального працівника. Все це актуалізує проблему створення персоналізованої моделі

соціально-психологічного супроводу соціального працівника як суб'єкта професійного розвитку.

Перевага персоніфікованих моделей роботи полягає в тому, що учасники можуть самостійно визначити запит на інформаційну та соціально-психологічну підтримку, вибирати прийнятну форму роботи, в тому числі дистанційну, контролювати та оцінювати отримані соціально-психологічні та професійні надбання (Козубцова, Козубцов та ін., 2022). О. Боличева прийшла до висновку, що «феномен персоніфікації є невід'ємною частиною процесу формування функціональних знань, а також є властивістю всякого знання і характеризує особовий, унікальний характер будь-якого людського знання» (Боличева, 2009, с. 42). Метою реалізації персоніфікованої моделі соціально-психологічного супроводу професійно-особистісного зростання соціального працівника є розвиток його інноваційного потенціалу та підвищення задоволеності здійсненою діяльністю.

У побудові персоніфікованої моделі соціально-психологічного супроводу розвитку соціального працівника як суб'єкта професійної діяльності доцільно виділити кілька блоків:

- 1) діагностика індивідуальних можливостей, ризиків і обмежень;
- 2) побудова дерева об'єктивних і суб'єктивних цілей професійно-особистісного зростання;
- 3) профілактика і подолання бар'єрів прийняття інновацій;
- 4) підвищення усвідомлення можливостей розвитку професійної рефлексії;
- 5) стимулювання мотивації професійної компетентності;
- 6) проєктування професійного майбутнього.

Успішність реалізації подібної моделі визначається технологічністю, мобільністю, гнучкістю, співвідношенням із змістом запиту соціального працівника. Її реалізація може здійснюватися в різних формах:

- професійні збори;
- клуби за професійними інтересами;

- професійна мережева спільнота;
- майстер-класи та тренінги;
- індивідуальні та групові консультації;
- заходи в рамках системи підвищення кваліфікації.

Таким чином, тут соціально-психологічний супровід виступає елементом системи, спрямованої на особистісно-професійний розвиток. Це дозволяє розширити рамки його застосування і домогтися більшої продуктивності в процесі формування саморозвитку соціального працівника.

2.2. Тренінг як форма професійного саморозвитку фахівців соціальної сфери

У педагогічних дослідженнях не приділяється достатня увага проблемі формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників через комплекс тренінгових вправ. *Тренінгові вправи*, на наше розуміння, це способи розвитку особистісних якостей, допомога засвоїти, пережити новий досвід, зміна початкової позиції учасника і наявність постійного зворотного зв'язку протягом усього тренінгу. У педагогіці тренінг розглядається досить різнобічно. Аналіз педагогіко-психологічних досліджень показав, що існує кілька підходів, що характеризують сутність тренінгу і можливість його застосування в процесі навчання. Найбільш загальне і в той же час точне визначення соціально-психологічного тренінгу – це група активних методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності.

Загалом, як наголошує О. Цуруль, «тренінг – порівняно нова дидактична категорія, яка у першу чергу з'явилась у психології та психотерапії, а з часом трансформувалася у поняття «тренінгів метод навчання» («тренінгові форма організації навчання», «тренінгові педагогічна технологія»)) (Цуруль, с. 192).

Підтримуємо В. Зливкова і С. Лукомську в тому, що «згідно з положеннями К. Левіна, R. Lippit, K. Venne, тренінг є методом формування, що спирається на проблемне навчання через дії і досвід, які використовують дані про актуальну поведінку учасників і про ситуації, що виникають у групах, про спроби їх зміни, зокрема, шляхом взаємодії учасників» (Зливков, Лукомська, 2022, с. 6).

І. Осадченко схиляється до такого трактування «тренінгу» – «це спеціальний вид заняття, багатофункціональне педагогічне явище, а його характер, зміст та структура визначають його значення та місце у процесі фахової підготовки майбутніх спеціалістів» (Осадченко, 2015, с. 13).

В. Зливков і С. Лукомська прийшли до висновку, що «на початку 90-х років XX століття тренінг визнано ефективною формою навчання вмінням та навичкам, яку, однак, не можна розглядати ізольовано від інших форм діяльностей в організації чи у будь-якій іншій галузі, наприклад тренінг командоутворення не лише спрямований на згуртування колективу, а й на досягнення ширших, актуальніших для організації цілей, так само як і тренінг усвідомленого батьківства не просто навчає ефективній взаємодії батьків з дітьми, а й формує усвідомлення ролі батьківства у мінливому динамічному світі» (Зливков, Лукомська, 2022, с. 7).

Окрім цього тренінг визначають, як:

- засіб, за допомогою якого можливий спрямований вплив на розвиток соціальних установок, знань, умінь і досвіду в галузі міжособистісного спілкування;
- спеціальний тренувальний режим; процес отримання навичок і умінь в будь-якій області;
- багатофункціональний метод, що дозволяє навмисно змінити феномени людини або групи з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини..

З психолого-педагогічної точки зору тренінг – це система спеціально створених умов, за яких відбувається суб'єктивація об'єктів навчання, тобто

об'єкти навчання опановують відповідні форми розвитку діяльності і переходять на рівень саморозвитку. З педагогічної точки зору тренінг – це система взаємопов'язаних способів педагогічного впливу на студентів з метою вироблення у них стійких умінь, навичок певних видів діяльності. Педагогічний тренінг має особливість, що сприяє інтенсифікації навчання, створює передумови для змагальності, саморозвитку, взаємонавчання студентів.

До проблеми тренінгу зверталися ще в 30-ті роки XX століття. Так, К. Левін дійшов висновку, що більшість ефективних змін в установках особистості відбувається в груповому контексті і стверджував, що для того, щоб виявити і змінити свої неадаптивні установки і виробити нові форми поведінки, люди повинні вчитися бачити себе такими, якими їх бачать інші (Карпенко, 2015).

Виходячи з наведеного вище аналізу терміна «тренінг», ми схильні інтерпретувати *соціально-педагогічний тренінг як сукупність активних методів розвитку здібностей до навчання і оволодіння будь-яким складним видом діяльності, в нашому випадку, потенціалу професійного саморозвитку.*

Акцентування уваги на проблемі формування саморозвитку викликано тим, що фахівець соціальної роботи повинен бути висококваліфікованим, здатним саморозвиватися у своїй професійній діяльності. У вирішенні даної проблеми роль тренінгу полягає в тому, що він дасть йому можливість мати практику професійного саморозвитку.

Звертаючись до аналізу тренінгу, ми хотіли б підкреслити, що він не є єдиною існуючою, переважаючою формою у формуванні знань, умінь, навичок, компетенцій, особистісно-професійних якостей соціальних працівників. Ми розглядаємо його як один із способів активізації процесу формування професійного саморозвитку.

Доцільність застосування методів соціально-психологічного тренінгу (СПТ) значною мірою підтверджується даними психологічних досліджень,

згідно з якими людина запам'ятовує приблизно 10 % з того, що вона чує, 50 % – з того, що вона бачить, 90 % – з того, що вона робить.

На сьогоднішній день тренінг, як метод навчання, визнаний найбільш ефективним і за засвоюваністю матеріалу, і за тією внутрішньою роботою, яка ведеться кожним учасником тренінгу і групою в цілому. У процесі тренінгу відкриваються нові можливості особистості, розширюється життєвий досвід, виробляються найбільш ефективні стратегії поведінки. Тренінг, будучи інтерактивним методом навчання, дозволяє учасникам разом з отриманням інформації уточнювати неясні моменти, задавати питання і закріплювати отримані знання на практиці. Як відомо, основою тренінгу є набуття власного досвіду учасниками.

З точки зору змісту, коло завдань, що вирішуються за допомогою СПТ, є широким і різноманітним, а отже, різноманітними є і самі форми тренінгу. Всю множину цих форм можна розділити на два великі класи:

- 1) орієнтовані на розвиток спеціальних умінь (уміння вести дискусію, діалог);
- 2) націлені на поглиблення досвіду аналізу ситуацій спілкування (підвищення адекватності аналізу себе, партнера по спілкуванню, групової ситуації в цілому) (Станішевська, 2023).

Навчальна взаємодія за типом імітації породжує і відповідну форму засвоєння досвіду – репродуктивну, яка характерна для всіх етапів навчання – від початкового до кінцевого. У цьому контексті соціально-психологічний тренінг є такою собі сполучною ланкою, яка дозволяє підвести фахівця соціальної роботи до осмислення, з одного боку – перешкод і труднощів, пов'язаних із процесом професійного саморозвитку, з іншого – до усвідомлення умов і факторів, що сприяють і оптимізують цей процес.

Погоджуємося із Н. Афанасьєвою і Л. Перелигіною в тому, що значною перевагою тренінгової форми проведення занять є висока ефективність використання часу для саморозкриття, самоаналізу й саморозвитку особистості. У процесі тренінгу фахівець соціальної роботи отримує не

просто додаткову інформацію, мова йде про ефект у вигляді своєрідного інтелектуально-емоційного сплаву, кристалізованого в пережитому досвіді, так як, аналізу піддаються ситуації, які складаються в даній групі в ході її розвитку, і суб'єктами цих ситуацій є самі учасники групи. Отже, відомості про труднощі, перешкоди процесу саморозвитку виявляються не просто передумовою ззовні, але пропускаються крізь призму особистого досвіду труднощів, відрефлексованого в контексті групового аналізу (Афанасьєва, Перелигіна, 2015).

Сьогодні тренінгу надають великого значення в підготовці фахівців різного профілю: менеджерів, лікарів, юристів, вчителів, соціальних працівників, працівників різних сфер обслуговування. Тренінг застосовується з метою корекції поведінки, поліпшення відносин між колегами, членами різних груп, корекції дезадаптації тощо. Залежно від цього тренінг набуває специфічних форм: рольове навчання, тренінг сензитивності, груповий аналіз оцінок і самооцінок, невербальні методики та інші його форми.

Тренінг у підготовці майбутніх і практикуючих соціальних працівників займає сьогодні активну позицію в освітньому процесі, і в ході аналізу досліджень (С. Калаур, О. Сорока) було помічено, що виділяють такі види, а саме:

1) рольовий тренінг – символічна діяльність, що вирішує конкретні прикладні особистісні або групові завдання тренінгу, моделює і перетворює реальність, відрізняється високим ступенем спонтанності і свободи, але протікає в рамках чітко заданих інструкцій, правил, часу і під керівництвом тренера;

2) перцептивно-орієнтований тренінг спрямований на вироблення вміння сприймати себе та інших, підвищує чутливість та інтерес до іншої людини. Тут учасники вчаться уточнювати уявлення про себе через оцінку інших, співпереживати, співрозуміти, приймати один одного такими, якими вони є;

3) тренінг сензитивності – учасники самостійно організовують свої відносини, спираючись на зворотний зв'язок для поліпшення розуміння себе та інших, без апеляції до минулого, нерідко шляхом проб і помилок;

4) ситуаційний тренінг спрямований на формування конкретних соціальних умінь у ході відтворення конкретних епізодів до тих пір, поки уміння не будуть виконані задовільно.

Розглянувши основні види тренінгу, відзначимо, що він має свої методи навчання. Всі методи тренінгу характеризуються:

- по-перше, орієнтацією на широке використання ефекту групової взаємодії;
- по-друге, реалізацією принципу активності учасників через їх залучення до навчання елементів дослідження;
- по-третє, методи тренінгу є своєрідним варіантом навчання на патернах.

Всі методи тренінгу можна класифікувати на дві групи, що перетинаються між собою. Йдеться про метод рольових ігор і групові дискусії. Групові дискусії або групове обговорення використовують в основному у формі аналізу конкретних ситуацій і групового самоаналізу. Мета даної форми дискусії – поставити учасника перед ситуацією певних психологічних відносин, спонукати випробувати ймовірні і допустимі в запропонованій конкретній ситуації рішення і вибрати найбільш доцільну форму поведінки.

Окрім цього, тренінг дозволяє витягувати з аналізу певних ситуацій конкретні рішення і загальні підходи до вирішення проблем, і тим самим виробити готовність до психологічно вірних дій у подібних обставинах. Переваги даного методу – це створення сприятливих умов для активізації творчих можливостей, прояв ініціативи, свобода дій, підвищення мотивації навчання, що в свою чергу позитивно впливає на формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників.

Щодо ігрових методів тренінгу можна сказати, що він значно поширився і користується особливою популярністю, як серед студентів, так і

серед працюючих соціальних працівників. Рольова гра моделює життєві ситуації, закріплює властивості, якості, стани, здібності, вміння, необхідні особистості для реалізації соціальних, творчих, професійних функцій. Під час гри виникає новоутворення – це той особливий стан особистісного переживання ігрових вражень, що залишаються в досвіді людини, яке здатне виникати в подібних ситуаціях. У зв'язку з цим, велика відповідальність лягає на тренера, оскільки йому необхідно допомогти кожному учаснику сформувати позитивний досвід, адекватну поведінку у вирішенні тієї чи іншої проблемної ситуації (Шевчук, 2011).

У рольових іграх соціальні працівники отримують можливість розвивати професійну спостережливість, подивитися на ситуацію очима партнера, вчитися розпізнавати наміри інших людей за манерою поведінки, висловлювати особисту точку зору на те, яким чином треба вирішувати проблемну ситуацію, співвіднести продемонстровану в грі поведінку з власною поведінкою, що безпосередньо формує професійний саморозвиток. Таким чином, обидві групи тренінгових методів дають можливість сформувати потенціал професійного саморозвитку соціального працівника.

Виходячи з проведеного вище аналізу сутнісної характеристики тренінгу, ми отримали можливість виділити його функції:

- 1) формування умінь і навичок певного виду діяльності;
- 2) діагностика, корекція (за необхідності) умінь і навичок;
- 3) оптимізація процесу формування професійних якостей фахівців із соціальної роботи;
- 4) реалізація особистісного підходу та створення ситуації успіху для кожного учасника тренінгового заняття;
- 5) організація діяльності соціальних працівників з професійного самовиховання, самоактуалізації, самоосвіти, саморозвитку;
- 6) реалізація здатності адекватного пізнання себе та інших людей.

Розкривши сутність тренінгу, проаналізувавши його функції, форми, методи, визначимо основні етапи створення тренінгових вправ та ігор, як складових одиниць тренінгу:

1 етап – визначення цільової аудиторії (статус, вік, професійні вміння, знання, особливості та ін.);

2 етап – формулювання мети вправи, гри — заради чого ви плануєте її провести і чого хочете досягнути в результаті;

3 етап – підготовка інструкції до вправи, гри, відповідаючи на питання: «Що необхідно робити учасникам, щоб мета гри, вправи була досягнута?», потім прописати детально інструкцію;

4 етап – подумки програти повністю всю вправу, гру і прописати методичні особливості її проведення (особливості організації тренінгового простору, тривалість, акценти ведучого, його/її місце в тренінгу, час проведення, необхідні матеріали — інструментарій, оформлення тощо);

5 етап – виявити можливості вправи, гри, їхній потенціал, і на їх основі продумати питання для обговорення, змістовного аналізу після гри, вправи.

Важливим для нашого дослідження є поетапність проведення самого тренінгу, представленого в публікації О. Цуруль (табл. 2.1). Йдеться про технологічну карту проведення тренінгу – такий собі алгоритм, що допомагає тренеру.

Отже, тренінг дає можливість тренеру створювати оптимальні психолого-педагогічні умови для всебічного розвитку його учасників і дозволяє підвести їх до осмислення труднощів, перешкод — з одного боку, а з іншого – до усвідомлення умов, факторів, що сприяють і оптимізують процес професійного саморозвитку. Окрім цього, тренінг дає змогу учасникам побачити себе з боку і завдяки зворотньому зв'язку, людина, на основі взаємодії з іншими учасниками тренінгу, може коригувати свою подальшу поведінку, організацію процесу роботи, замінюючи звичні способи впливу новими, які здаються більш ефективними.

Таблиця 2.1

**Технологічна карта проведення соціально-психологічного тренінгу
для соціальних працівників (за О. Цуруль)**

Структурні компоненти тренінгу	Етапи тренінгу	Завдання	Змістове наповнення (вправи, ігри тощо)
Початок тренінгу	Вступ		
	Знайомство		
	Очікування учасників		
	Прийняття правил		
Основна частина	Оцінювання рівня інформованості учасників		
	Актуалізація проблеми		
	Інформаційний блок		
	Набуття практичних навичок		
Заклучна частина	Завершення роботи, зворотній зв'язок		

Отже, практика тренінгу надає учасникам інформацію про те, якими вони є в очах інших, і допомагає скоригувати власну поведінку. Стимулюючи учасників діяти в різноманітних ситуаціях, тренінг повніше розкриває учасників, забезпечує їх додатковою інформацією про себе та інших, дозволяє входити в позицію іншої людини, розкриває їхній потенціал.

У межах формувального етапу експериментального дослідження було розроблено та апробовано соціально-психологічний тренінг «Професійний саморозвиток соціального працівника: ресурси, цілі, взаємодія» (Додаток В), спрямований на розвиток потенціалу професійного саморозвитку фахівців соціальної сфери. Необхідність упровадження тренінгової програми зумовлена сучасними вимогами до професійної діяльності соціального працівника, які передбачають високий рівень професійної мобільності, здатність до саморефлексії, безперервного навчання та ефективної взаємодії з різними суб'єктами соціальної роботи.

Метою тренінгу є сприяння усвідомленню соціальними працівниками значущості професійного саморозвитку, актуалізація внутрішніх і зовнішніх ресурсів професійного зростання, формування навичок постановки професійних цілей та розвитку ефективної професійної взаємодії. Досягнення поставленої мети передбачало реалізацію таких завдань: підвищення мотивації до професійного самовдосконалення; розвиток навичок самопізнання та професійної рефлексії; формування здатності до планування індивідуальної траєкторії професійного розвитку; удосконалення комунікативних умінь і навичок конструктивної взаємодії у професійному середовищі; активізація усвідомлення власних ресурсів і можливостей подолання професійних труднощів.

Тренінгова програма ґрунтувалася на засадах гуманістичного, особистісно орієнтованого та компетентнісного підходів, а також принципах добровільної участі, активності, партнерської взаємодії, конфіденційності й рефлексивності. У процесі тренінгу використовувалися методи групової дискусії, рольових ігор, вправ на самопізнання, аналізу професійних ситуацій, мозкового штурму та рефлексивного обговорення, що сприяло створенню безпечного психологічного простору для відкритого обміну досвідом і професійними переживаннями.

Структурно тренінг складався з трьох взаємопов'язаних змістових модулів (7 тем), кожен із яких відповідав певному аспекту професійного саморозвитку соціального працівника.

Перший модуль — «Ресурси професійного саморозвитку» — був спрямований на усвідомлення учасниками власних внутрішніх і зовнішніх ресурсів професійної діяльності. У межах цього модуля здійснювалася робота з визначення особистісних якостей, професійних компетентностей, цінностей та життєвого досвіду, що слугують підґрунтям професійного зростання. Особлива увага приділялася аналізу зовнішніх ресурсів, зокрема можливостей професійного навчання, супервізії, міжвідомчої взаємодії та підтримки колег. Виконання тренінгових вправ сприяло підвищенню рівня

професійної самооцінки, формуванню впевненості у власних можливостях та зниженню емоційного напруження, пов'язаного з професійною діяльністю.

Другий модуль — «Цілі професійного саморозвитку» — був орієнтований на формування в учасників навичок усвідомленого цілепокладання у професійній діяльності. Соціальні працівники навчалися визначати короткострокові та довгострокові професійні цілі, співвідносити їх із власними цінностями та реальними можливостями, а також планувати конкретні кроки щодо їх досягнення. У процесі роботи використовувалися вправи, спрямовані на аналіз професійних очікувань, виявлення бар'єрів професійного зростання та пошук шляхів їх подолання. Значна увага приділялася розвитку відповідальності за власний професійний розвиток та формуванню активної життєвої позиції.

Третій модуль — «Взаємодія як умова професійного розвитку» — був присвячений удосконаленню навичок професійної комунікації та конструктивної взаємодії в команді. У межах цього модуля опрацьовувалися питання ефективної міжособистісної взаємодії з клієнтами, колегами та представниками інших установ, розвитку емпатії, навичок активного слухання та асертивної поведінки. Використання рольових ігор та аналізу реальних професійних ситуацій сприяло формуванню здатності до вирішення конфліктних ситуацій та підвищенню рівня психологічної культури учасників.

Тренінг реалізовувався у груповій формі та містив вступну частину, основний блок і підсумкову рефлексію. Завершальним етапом кожного заняття було обговорення отриманого досвіду, що дозволяло учасникам усвідомити власні зміни, узагальнити набутий досвід і визначити напрями подальшого професійного саморозвитку.

Таким чином, розроблений соціально-психологічний тренінг створив умови для цілісного впливу на мотиваційно-ціннісний, когнітивний, операційно-діяльнісний та рефлексивний компоненти потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників. Результати

формувального експерименту підтвердили його ефективність та доцільність упровадження у систему професійної підготовки й підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери

Наведені положення дозволяють зробити висновок, що в процесі спеціально організованих тренінгових занять створюються сприятливі умови для формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників.

2.3. Зміст, організація і результати емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження, спрямоване на вивчення процесу формування потенціалу професійного саморозвитку фахівців соціальної роботи, було реалізоване на базі Комунальної установи змішаного типу «Львівський міський центр соціальних послуг та реабілітації «Джерело»». У дослідженні взяли участь 11 фахівців соціальної сфери.

Організація експериментальної роботи передбачала поетапне здійснення дослідження, яке включало три взаємопов'язані етапи. Перший – констатувальний етап – був спрямований на проведення первинної діагностики рівня професійного саморозвитку соціальних працівників із використанням розробленої авторської анкети (Додаток Б) і визначення відношення соціальних працівників до інноваційної діяльності (Додаток А).

На другому, формувальному етапі, здійснювалася апробація тренінгової програми «Професійний саморозвиток соціального працівника: ресурси, цілі, взаємодія» (Додаток В), орієнтованої на підвищення рівня професійного саморозвитку учасників дослідження.

Третій – контрольний етап – передбачав повторне діагностичне обстеження респондентів із застосуванням тієї ж анкети з метою порівняльного аналізу отриманих результатів та визначення динаміки змін у сформованості потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників.

Для визначення рівня потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників у межах експериментального дослідження було розроблено та застосовано авторську анкету «Рівень професійного саморозвитку соціального працівника» (Додаток Б). Запропонований діагностичний інструментарій спрямований на комплексне вивчення особистісних і професійних характеристик фахівців соціальної сфери, що забезпечують їхню готовність до безперервного професійного зростання та самовдосконалення.

Анкета складається з 25 запитань, які об'єднані у кілька змістових блоків відповідно до структурних компонентів професійного саморозвитку. Зокрема, мотиваційно-ціннісний блок дозволяє виявити рівень усвідомлення значущості професійного саморозвитку, наявність внутрішньої мотивації до підвищення професійної компетентності та орієнтацію на професійні цілі. Когнітивний блок спрямований на оцінювання рівня знань респондентів щодо шляхів, форм і ресурсів професійного саморозвитку у сфері соціальної роботи.

Операційно-діяльнісний блок містить запитання, що дають змогу з'ясувати особливості практичної реалізації професійного саморозвитку, зокрема частоту участі у професійних тренінгах, семінарах, супервізіях, самоосвітній діяльності, а також здатність до планування власного професійного зростання. Рефлексивно-оцінний блок спрямований на виявлення рівня самоаналізу професійної діяльності, здатності до критичної оцінки власних професійних досягнень і труднощів, а також готовності до корекції професійної поведінки.

Оцінювання відповідей респондентів здійснювалося за бальною шкалою, що дозволяло кількісно визначити рівень професійного саморозвитку за кожним із виділених компонентів. На основі сумарного показника було виокремлено три рівні сформованості професійного саморозвитку соціальних працівників: низький, середній та високий. Отримані результати дали змогу здійснити порівняльний аналіз даних на

констатувальному та контрольному етапах експерименту й визначити динаміку змін досліджуваного показника (табл. 2.2.).

Таблиця 2.2

Порівняльні результати сформованості потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників (до і після тренінгу)

Рівні професійного саморозвитку	До проведення тренінгу		Після проведення тренінгу	
	Абс. к-сть	%	Абс. к-сть	%
Високий	2	18,2	3	27,3
Середній	3	27,3	6	54,5
Низький	6	54,5	2	18,2
Загалом	11	100	11	100

Отримані результати, подані в табл. 2.2, відображають динаміку рівнів сформованості потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників на констатувальному і контрольному етапах експериментального дослідження, що дозволяє оцінити ефективність впровадженого тренінгу «Професійний саморозвиток соціального працівника: ресурси, цілі, взаємодія».

Аналіз результатів до проведення тренінгу засвідчив переважання низького рівня професійного саморозвитку серед респондентів. Так, до початку тренінгу низький рівень було зафіксовано у 6 соціальних працівників, що становить 54,5 % від загальної кількості учасників. Ця група респондентів характеризувалася недостатньою усвідомленістю значущості професійного саморозвитку, епізодичним залученням до самоосвітньої діяльності, а також низьким рівнем рефлексії щодо власної професійної діяльності та перспектив професійного зростання.

Середній рівень потенціалу професійного саморозвитку до проведення тренінгу продемонстрували 3 учасники (27,3 %). Для цієї групи була характерна наявність загального розуміння необхідності професійного вдосконалення та окремих спроб реалізації саморозвитку, однак ці процеси мали несистемний характер і не супроводжувалися чітким плануванням

професійних цілей. Високий рівень професійного саморозвитку на початковому етапі дослідження виявлено лише у 2 соціальних працівників (18,2 %), які демонстрували стійку мотивацію до професійного зростання, активне використання доступних ресурсів розвитку та сформовані навички професійної рефлексії.

Після завершення формувального етапу експерименту спостерігаються суттєві позитивні зрушення у розподілі респондентів за рівнями професійного саморозвитку. Зокрема, кількість соціальних працівників із низьким рівнем зменшилася з 6 до 2 осіб, що у відсотковому співвідношенні становить зниження з 54,5 % до 18,2 %. Це свідчить про зростання усвідомленості учасників щодо значущості професійного саморозвитку, активізацію їхньої самоосвітньої діяльності та підвищення здатності до аналізу власної професійної практики.

Найбільш помітні зміни відбулися у групі респондентів із середнім рівнем потенціалу професійного саморозвитку. Після проведення тренінгу кількість таких учасників зросла удвічі – з 3 до 6 осіб, що становить 54,5 % вибірки. Це дає підстави стверджувати, що тренінгова програма сприяла переходу значної частини соціальних працівників із низького рівня до середнього, забезпечивши формування базових навичок планування професійного розвитку, усвідомлення власних ресурсів та визначення реалістичних професійних цілей.

Позитивна динаміка також простежується у зростанні кількості респондентів із високим рівнем професійного саморозвитку – з 2 до 3 осіб (з 18,2 % до 27,3 %). Хоча ці зміни не є кількісно значущими, вони мають якісне значення, оскільки свідчать про поглиблення мотиваційно-ціннісних орієнтацій, підвищення рівня саморефлексії та готовності до безперервного професійного вдосконалення.

Отримані емпіричні дані підтверджують досягнення основних очікуваних результатів тренінгу, визначених на етапі його проектування. Зокрема, після завершення тренінгової програми ми спостерігали підвищення

рівня усвідомленості професійної ідентичності соціальних працівників. Учасники демонстрували більш чітке розуміння власної професійної ролі, функцій і відповідальності, а також усвідомлення значущості соціальної роботи у контексті суспільних викликів. Це виявлялося у зростанні здатності до осмислення власного професійного досвіду, переосмисленні особистих професійних цінностей та формуванні позитивного відношення до обраної професії.

Результати повторної діагностики також засвідчили зростання мотивації до безперервного професійного саморозвитку. Після участі у тренінгу соціальні працівники частіше виявляли готовність до самоосвітньої діяльності, участі у професійних заходах, опанування нових методів і технологій соціальної роботи. Зміни мотиваційної сфери проявлялися у переході від зовнішньо зумовленої мотивації до внутрішньо усвідомленої потреби у професійному зростанні, що свідчить про активізацію суб'єктної позиції учасників у власному професійному розвитку.

Важливим результатом тренінгу стало зростання рівня рефлексивності й саморегуляції соціальних працівників. Учасники продемонстрували підвищену здатність до аналізу власних професійних дій, емоційних станів і поведінкових реакцій у складних професійних ситуаціях. Розвиток рефлексивних умінь сприяв формуванню навичок самоконтролю, усвідомленого прийняття рішень та конструктивного подолання професійних труднощів, що є важливою умовою профілактики професійного вигорання.

Аналіз результатів також засвідчив покращення комунікативних навичок учасників тренінгу. Після завершення тренінгу соціальні працівники демонстрували більш ефективну взаємодію з клієнтами та колегами, зростання рівня емпатії, розвиток навичок активного слухання та асертивної поведінки. Отримані результати свідчать про підвищення здатності до конструктивного розв'язання конфліктних ситуацій, що є суттєвим чинником ефективності професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

Особливої уваги заслуговує формування індивідуальних траєкторій професійного зростання соціальних працівників. У процесі тренінгу учасники навчилися визначати власні професійні цілі, співвідносити їх із наявними ресурсами та планувати конкретні кроки щодо їх реалізації. Це сприяло усвідомленню відповідальності за власний професійний розвиток та формуванню довгострокової орієнтації на самовдосконалення.

Таким чином, результати контрольного етапу експериментального дослідження підтверджують ефективність розробленого та апробованого тренінгу, який позитивно вплинув на формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників. Отримані дані засвідчують загальну тенденцію переходу учасників від низького рівня до середнього та високого, що дозволяє зробити висновок про доцільність використання запропонованої тренінгової програми у практиці професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі здійснено комплексне теоретико-емпіричне дослідження проблеми формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників, що є надзвичайно актуальною в умовах сучасних соціальних викликів, динамічних змін у соціальній сфері та зростання вимог до професійної компетентності фахівців соціальної роботи. Отримані результати дозволяють сформулювати такі узагальнюючі висновки відповідно до поставлених завдань дослідження.

1. У процесі теоретичного аналізу наукових джерел розкрито зміст поняття «потенціал професійного саморозвитку соціального працівника», який розглядається як інтегральна особистісно-професійна характеристика, що відображає сукупність внутрішніх і зовнішніх ресурсів фахівця, його мотиваційно-ціннісні орієнтації, професійні знання, уміння, рефлексивні та саморегулятивні здібності, що забезпечують готовність і здатність до усвідомленого, безперервного професійного зростання та самовдосконалення у процесі професійної діяльності. Встановлено, що потенціал професійного саморозвитку є динамічним утворенням, яке розвивається під впливом індивідуальних, соціальних і професійних чинників та визначає ефективність професійної діяльності соціального працівника.

2. На основі узагальнення теоретичних підходів і результатів власного дослідження виокремлено структурні складові професійного саморозвитку соціального працівника, які утворюють цілісну систему взаємопов'язаних компонентів. До них віднесено мотиваційно-ціннісний, когнітивний, операційно-діяльнісний, рефлексивно-регулятивний та комунікативно-соціальний компоненти. Встановлено, що кожен із зазначених компонентів виконує специфічну функцію у процесі професійного саморозвитку, проте лише їх інтегрована взаємодія забезпечує формування цілісної професійної позиції соціального працівника та його здатність до ефективної професійної самореалізації.

3. У ході дослідження визначено етапи професійного саморозвитку фахівця із соціальної роботи, які відображають послідовність професійного становлення особистості. Обґрунтовано, що процес професійного саморозвитку включає адаптаційний етап, етап індивідуалізації, етап вільного опанування професії та етап професійної самореалізації. З'ясовано, що кожен етап має власні змістові характеристики, завдання та результати, а їх проходження забезпечує поступовий перехід від початкового засвоєння професійних норм до творчої, самостійної та відповідальної професійної діяльності.

4. Схарактеризовано механізми й детермінанти професійного саморозвитку соціальних працівників, серед яких провідне місце займають внутрішні та зовнішні чинники. До внутрішніх детермінант віднесено мотивацію до саморозвитку, професійні цінності, рівень рефлексивності, саморегуляції, відповідальності та готовності до змін. Зовнішніми детермінантами виступають соціально-професійне середовище, організаційна культура установи, можливості професійного навчання, супервізії та підтримки з боку колег і керівництва. Встановлено, що ефективність професійного саморозвитку соціального працівника залежить від гармонійної взаємодії внутрішніх ресурсів особистості та зовнішніх умов професійної діяльності.

5. У межах формувального етапу дослідження розроблено та апробовано соціально-психологічний тренінг формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників «Професійний саморозвиток соціального працівника: ресурси, цілі, взаємодія». Тренінгова програма була спрямована на актуалізацію професійної мотивації, розвиток рефлексивних умінь, формування навичок цілепокладання, саморегуляції та ефективної професійної взаємодії. Результати контрольного етапу експерименту підтвердили ефективність запропонованого тренінгу, що виявилось у зростанні кількості соціальних працівників із середнім і високим

рівнями сформованості потенціалу професійного саморозвитку та зменшенні частки респондентів із низьким рівнем.

Загалом результати проведеного дослідження засвідчують, що формування потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників є цілеспрямованим, системним і керованим процесом, який потребує створення відповідних психолого-педагогічних умов та впровадження спеціально розроблених програм. Практична значущість роботи полягає у можливості використання отриманих теоретичних положень і розробленого тренінгу в системі професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери. Перспективи подальших досліджень вбачаються у розширенні вибірки досліджуваних, удосконаленні діагностичного інструментарію та вивченні довготривалого впливу тренінгових програм на професійний розвиток соціальних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьєва, Н. Є., Перелигіна, Л. А. (2015). Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: Навчальний посібник. Харків: ХНАДУ. 251 с. URL : <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4053/1/%D0%9C%D0%A1%D0%9F%D0%A2%20%D0%BD%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>
2. Білозерська, С. (2022). Професійно-особистісний саморозвиток майбутнього педагога. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. Випуск 13. С. 3–10.
3. Боличева, О. В. (2009). Персоніфікація знань: до визначення поняття. *Вісник післядипломної освіти*. Вип. 11(2). С. 36–44.
4. Бондар, В. І., Ільченко, А. М. (2009). Психолого-педагогічні основи розвитку дітей в системі М. Монтесорі: Навчальний посібник. Полтава: РВВ ПДАА. 252 с.
5. Боровець, О. В., Яковишина, Т. В. (2023). Компонентна структура компетенції професійного саморозвитку майбутнього вчителя. *Педагогічні науки: теорія та практика*. № 1 (45). С. 66–71.
6. Варій, М. Й. (2009). Загальна психологія.: підр. для студ. вищ. навч. закл. 3-тє вид. К.: Центр учбової літератури. 1007 с.
7. Волошенко, М. (2023). Етапи професійного саморозвитку особистості. *Social Work and Education*, Vol. 10, No. 3. pp. 336-347.
8. Габрук, О. О. (2024). Готовність педагога професійного навчання до професійного саморозвитку: основні дефініції та компонентний склад. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти*, № 82. С. 102–109.
9. Даценко, О. А. (2024). Саморозвиток людини в контексті проблем особистісного зростання. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського*. Серія: Психологія. Том 35 (74). № 2. С. 7–11.

- 10.Зливков, В. Л., Лукомська, С. О. (2022). Сучасні тренінгові технології розвитку особистості в освіті. Київ. 184 с.
- 11.Карпенко, Є. (2015). Основи психотренінгу : навч. посібник. – Дрогобич, 78 с.
- 12.Кісіль, З. Р., Швець, Д. В. (2023). Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС. 208 с.
- 13.Козубцова, Л., Козубцов, І., Саєнко, О., Шацilo, П. (2022). Персоніфікована модель підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних працівників збройних сил України. *Військова освіта*. (2 (46)). С. 127–137.
- 14.Локшина, О. І. (2019). Європейська довідкова рамка ключових компетентностей для навчання впродовж життя: оновлене бачення 2018 року. *Український педагогічний журнал*. № 3. С. 21–30.
- 15.Лосева, Н. М. (2003). Саморозвиток викладача вищої школи: Навчальний посібник. Д.: ДонНУ. 336 с.
- 16.Мельник, Ю. С. (2016). Поняття особистісного саморозвитку в концептуальному полі сучасної психології. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Випуск 33. С. 365–375.
- 17.Міляєва, В. Р., Бреус, Ю. В. (2012). Формування компетентності саморозвитку особистості як основа підготовки майбутнього фахівця. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами*. № 9. С. 208-215.
- 18.Мяленко, В. В. (2016). Психологія професійної самореалізації молоді : монографія; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К. : Міленіум. 104 с.
- 19.Наказ МОН України (2019). Стандарт вищої освіти: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, ступінь вищої освіти Бакалавр, галузь знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота.

- Затверджено та введено в дію наказом Міністерства освіти і науки України від 24.04.2019 р. № 557. URL : <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-Sotsial.robota-bakalavr-VO.18.01.pdf>
20. Організація і методика соціально-педагогічного тренінгу (2011) : Навчальний посібник // Уклад. : О. М. Шевчук. Умань : ПП Жовтий. 133 с.
21. Осадченко, І. І, (2015). Сутність та класифікація тренінгів як занять у вищій школі. *Науковий вісник Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини*. URL : https://dspace.udpu.edu.ua/bitstream/6789/6551/1/%D0%A1%D1%82_%D0%9E%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE_%D0%A1%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C_%D1%82%D0%B0_%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%81%D0%B8%D1%84_%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D1%96%D0%B2....PDF
22. Половинко, О., Сорока, О. (2025). Особливості професійного самовизначення студентської молоді. *Стратегії наукового пошуку в соціальній роботі, соціальній педагогіці та соціальній освіті: поліфункціональність ідей* : збірник тез доповідей III Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених (Тернопіль, 7 листопада 2025 р.). Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2025. С. 102–105.
23. Смолюк, А. (2016). Теоретичний аналіз проблеми професійного саморозвитку майбутніх учителів початкової школи. *Педагогічний часопис Волині*. №2(3). С. 40–47.
24. Станішевська, В. І. (2023). Основи психотренінгу. Навчальний посібник. Умань: ВПЦ «Візаві». 152 с.

- 25.Сухоленова, О. Г. (2000). Етапи саморозвитку особистості. *Психологія: Зб. наук. праць*. 3(9). С. 98-104.
- 26.Тимошенко, Н. (2017). Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: монографія. 176 с. URL : https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/20211/1/N_Timoshenko_Monograf_Pr_of_2017_IL.pdf
- 27.Фрицюк, В. А., Губіна, С. І, (2025). Професійний саморозвиток як інструмент особистісно-професійного становлення майбутніх учителів фізичної культури. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. Випуск 76. С. 126–134.
- 28.Ценко, М. Б., Тузіков, С. А. (2021). Психологічний аспект саморозвитку особистості. *Проблеми саморозвитку особистості в сучасному суспільстві: Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції (26-27 березня 2021 року)*. С. 205–207.
- 29.Цуруль, О. А. (2017). Методика організації та проведення тренінгів: особливості підготовки майбутніх учителів біології. *Педагогічні науки*. Випуск LXXIX. Том 1. С. 192–198.
- 30.Чернуха, І. С., Ляшевич, А. М., Решетнік, Є. М., Горощенко, В. Є. (2017). Фізіологія людини: навчальний посібник. Частина I. Житомир: вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 124 с.
- 31.Шапар, В. Б. (2007). Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор. 640 с.
- 32.Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018). (Text with EEA relevance) (2018/C 189/01). URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&rid=7](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&rid=7)
- 33.Maslow, A. N. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Haprer & Row, 369.

34. Super, D. E. (1985). Self-realization through the work and leisure roles.
Educational and Vocational Guidance. №43.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Відношення соціальних працівників до інноваційної діяльності»

Інструкція: Уважно прочитайте наведені твердження та оберіть варіант відповіді, який найбільше відповідає Вашій позиції.

Оцініть кожне твердження за шкалою:

- 1 – повністю не згоден(на);
- 2 – скоріше не згоден(на);
- 3 – важко відповісти;
- 4 – скоріше згоден(на);
- 5 – повністю згоден(на);

Твердження

1. Участь в інноваційних проєктах дає мені можливість професійної самореалізації.
2. Інноваційна діяльність стимулює мій особистісний і професійний розвиток.
3. Я із зацікавленням долучаюся до нових форм і методів соціальної роботи.
4. Інновації відкривають для мене перспективи кар'єрного зростання.
5. Інноваційна діяльність є обов'язковою вимогою сучасної соціальної роботи.
6. Я впроваджую інновації переважно тому, що цього вимагають керівництво або нормативні документи.
7. Нові підходи в роботі часто збільшують моє професійне навантаження.
8. Інновації у професійній діяльності є для мене радше джерелом напруги, ніж натхнення.
9. Я сумніваюся в доцільності впровадження більшості інновацій у соціальній сфері.
10. Інноваційна діяльність пов'язується у мене з ризиком і невизначеністю.
11. Традиційні методи соціальної роботи є більш ефективними, ніж нові підходи.
12. Мені складно визначити власну роль і місце в умовах інноваційних змін у професії.

Ключ та інтерпретація результатів

Шкали анкети

Тип 1 – позитивне, розвиткове відношення до інновацій (самореалізація, зростання, мотивація)

Питання: 1, 2, 3, 4

Тип 2 – нейтрально-інструментальне відношення (вимушена необхідність, відповідність вимогам, напруження)

Питання: 5, 6, 7, 8

Тип 3 – критично-унікальне відношення (сумнів, недовіра, орієнтація на традиції, уникнення змін)

Питання: 9, 10, 11, 12

Обробка результатів

Підсумуйте бали окремо за кожною шкалою.

Максимальна кількість балів за кожною шкалою – 20, мінімальна – 4.

Домінуючим вважається той тип, за яким отримано найвищу суму балів.

Характеристика типів

Домінування Типу 1 – свідчить про позитивне сприйняття інноваційної діяльності як ресурсу самореалізації, професійного зростання та побудови кар'єри.

Домінування Типу 2 – вказує на сприйняття інновацій як зовнішньо заданої необхідності, пов'язаної з додатковим навантаженням і професійним стресом.

Домінування Типу 3 – характеризує критичне або скептичне відношення до інновацій, орієнтацію на традиційні підходи, труднощі адаптації до змін і мотивацію уникнення невдач.

Додаток Б**Анкета «Рівень професійного саморозвитку соціального працівника»**

Мета: визначити рівень сформованості потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників.

Інструкція: Уважно прочитайте кожне твердження й оцініть, наскільки воно відповідає Вашим переконанням і професійній поведінці. Оберіть один варіант відповіді:

- повністю не згоден(-на) – 1 бал;
- скоріше не згоден(-на) – 2 бали;
- важко відповісти – 3 бали;
- скоріше згоден(-на) – 4 бали;
- повністю згоден(-на) – 5 балів.

Твердження

I. Усвідомлення професійного розвитку

1. Я усвідомлюю необхідність постійного професійного саморозвитку.
2. Я чітко розумію свої сильні та слабкі сторони як соціального працівника.
3. Моя професійна діяльність має для мене особистісну цінність.
4. Я регулярно аналізую власний професійний досвід.
5. Я відчуваю відповідальність за рівень свого професійного зростання.

II. Мотивація до саморозвитку

6. Я відчуваю внутрішню потребу вдосконалювати свої професійні вміння.
7. Мене надихає можливість професійного зростання.
8. Я готовий(-а) інвестувати власний час у навчання та розвиток.
9. Професійні труднощі стимулюють мене до самовдосконалення.
10. Я прагну досягати нових професійних результатів.

III. Активність і самостійність у розвитку

11. Я самостійно шукаю можливості для підвищення кваліфікації.
12. Я беру участь у професійних тренінгах, семінарах, конференціях.
13. Я застосовую нові знання у практичній діяльності.
14. Я ставлю перед собою професійні цілі та прагну їх реалізувати.
15. Я відкритий(-а) до змін у професійній діяльності.

IV. Рефлексія та саморегуляція

16. Я аналізую власні професійні помилки.
17. Я вмію контролювати свої емоції у складних робочих ситуаціях.
18. Я вмію отримувати користь із зворотного зв'язку.
19. Я здатний(-а) коригувати власну поведінку відповідно до ситуації.

20.Я зберігаю мотивацію навіть у складних професійних умовах.

V. Проєктування професійного майбутнього

21.Я маю уявлення про своє професійне майбутнє.

22.Я планую подальший професійний розвиток.

23.Я бачу перспективи свого зростання в соціальній сфері.

24.Я розглядаю професію соціального працівника як довгострокову.

25.Я відчуваю готовність до професійних викликів у майбутньому.

Ключ та обробка результатів

Загальна кількість тверджень: 25.

Мінімальний бал: 25.

Максимальний бал: 125.

Рівні професійного саморозвитку соціальних працівників

Рівень	Кількість балів	Характеристика
Низький	25–58 балів	Недостатня усвідомленість значущості професійного саморозвитку, низька мотивація, пасивність у професійному зростанні
Середній	59–91 бал	Часткова усвідомленість і мотивація до саморозвитку, епізодична активність, нестійка професійна рефлексія
Високий	92–125 балів	Високий рівень усвідомленості, внутрішня мотивація, активна позиція щодо професійного зростання, чітке проєктування майбутнього

Високий рівень свідчить про сформований потенціал професійного саморозвитку, здатність до рефлексії, саморегуляції та професійного самопроєктування.

Середній рівень характеризується нестійкою мотивацією до розвитку та потребує цілеспрямованої підтримки.

Низький рівень вказує на потребу у формувальному впливі, зокрема через тренінгові програми

Додаток В

**Соціально-психологічний тренінг «Професійний саморозвиток
соціального працівника: ресурси, цілі, взаємодія»**

Загальна характеристика тренінгу

Мета тренінгу: сприяти формуванню потенціалу професійного саморозвитку соціальних працівників шляхом підвищення рівня самопізнання, рефлексії, професійної мотивації, розвитку особистісних і комунікативних ресурсів, навичок саморегуляції та проєктування професійного майбутнього.

Завдання тренінгу:

- 1) актуалізувати усвідомлення соціальними працівниками власних професійних ресурсів і обмежень;
- 2) сформувати позитивну мотивацію до безперервного професійного саморозвитку;
- 3) розвинути навички професійної рефлексії й саморегуляції;
- 4) удосконалити комунікативну компетентність і вміння конструктивної взаємодії;
- 5) сформувати вміння планувати індивідуальну траєкторію професійного зростання;
- 6) запобігти професійному вигоранню.

Цільова група: соціальні працівники (10–15 осіб).

Форма роботи: груповий тренінг.

Тривалість: 7 занять по 1,5–2 години.

Методи: мінілекції, групові дискусії, рольові та ділові ігри, кейс-метод, арт- і проєктивні вправи, рефлексія.

Структура програми тренінгу

ЗАНЯТТЯ 1. *«Я – соціальний працівник: усвідомлення професійної ідентичності»*

Мета: актуалізувати професійну самосвідомість і мотивацію до саморозвитку.

Вправи та кейси

1. Вправа-знайомство «Мое професійне ім'я»

Учасники називають своє ім'я та одну якість, яка допомагає їм у професійній діяльності.

2. Вправа «Професійний шлях» (арт-вправа)

Учасники схематично зображають свій професійний шлях: успіхи, труднощі, поворотні моменти.

3. Кейс «Соціальний працівник на роздоріжжі»

Обговорення ситуації професійного вибору: залишатися в професії чи змінювати сферу діяльності.

Рефлексія: «Що означає для мене бути соціальним працівником сьогодні?»

ЗАНЯТТЯ 2. «Професійні ресурси та зони розвитку»

Мета: розвиток навичок самоаналізу та усвідомлення власного потенціалу.

Вправи та кейси

1. Вправа «Колесо професійного розвитку»

Оцінювання рівня розвитку професійних компетенцій.

2. Вправа «Мій ресурсний портфель»

Учасники визначають свої внутрішні та зовнішні ресурси (знання, досвід, підтримка).

3. Груповий кейс «Ресурсна команда»

Обговорення, як колектив може підтримувати професійний розвиток кожного.

Рефлексія: «Які ресурси я використовую недостатньо?»

ЗАНЯТТЯ 3. «Мотивація професійного саморозвитку та цінності»

Мета: формування усвідомленої професійної мотивації.

Вправи та кейси

1. Вправа «Цінності професії»

Учасники визначають ключові цінності соціальної роботи.

2. Вправа «Хочу – можу – треба»

Аналіз внутрішніх і зовнішніх мотиваційних чинників.

3. Кейс «Коли зникає мотивація»

Пошук шляхів відновлення професійної мотивації.

Рефлексія: «Що підтримує мою мотивацію працювати в соціальній сфері?»

ЗАНЯТТЯ 4. «Комунікація та професійна взаємодія»

Мета: розвиток комунікативної компетентності.

Вправи та кейси

1. Рольова гра «Складний клієнт»

Відпрацювання навичок професійного спілкування.

2. Вправа «Активне слухання»

Тренування емпатії та зворотного зв'язку.

3. Кейс «Конфлікт у колективі»

Пошук конструктивних стратегій взаємодії.

Рефлексія: «Які стилі спілкування я використовую найчастіше?»

ЗАНЯТТЯ 5. «Саморегуляція та профілактика професійного вигорання»

Мета: формування навичок емоційної стабільності.

Вправи та кейси

1. Вправа «Ознаки вигорання»

Самодіагностика емоційного стану.

2. Техніка «Стоп – пауза – дія»

Навчання саморегуляції у стресових ситуаціях.

3. Кейс «Перевантажений соціальний працівник»

Пошук шляхів відновлення ресурсів.

Рефлексія: «Що допомагає мені зберігати психологічну рівновагу?»

ЗАНЯТТЯ 6. «Професійне майбутнє та самопроєктування»

Мета: розвиток навичок планування професійного зростання.

Вправи та кейси

1. Вправа «Я через 5 років»

Візуалізація професійних перспектив.

2. Вправа «SMART-цілі професійного розвитку»

3. Кейс «Кар'єрні можливості в соціальній сфері»

Рефлексія: «Які кроки я готовий/готова зробити вже сьогодні?»

ЗАНЯТТЯ 7. «Інтеграція досвіду та особистий план саморозвитку»

Мета: узагальнення результатів тренінгу та закріплення змін.

Вправи та кейси

1. Вправа «Мій план професійного саморозвитку»

2. Вправа «Лист самому собі»

Учасники пишуть лист із підтримкою та мотивацією.

3. Групове обговорення «Що я беру з тренінгу?»

Підсумкова рефлексія: оцінка особистісних і професійних змін.