

## ПСИХОЛОГІЯ

DOI [https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19\(48\)-10-29](https://doi.org/10.32405/2522-9931-2022-19(48)-10-29)

УДК 371.134 : 364.62


**Брюховецька Олександра Вікторівна,**

доктор психологічних наук, доцент,  
професор кафедри психології та особистісного розвитку  
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».  
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>  
[ciparisab011@gmail.com](mailto:ciparisab011@gmail.com)

**Чаусова Тетяна Володимирівна,**

кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри психології та особистісного розвитку  
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології  
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».  
Київ, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>  
[tvchausova@ukr.net](mailto:tvchausova@ukr.net)

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ФАХІВЦЯ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

**Анотація.** У статті розглянуто проблему професіоналізації соціальних працівників. Наголошено на необхідності підвищення якості підготовки фахівців із соціальної роботи, адекватної вимогам сучасної системи захисту всіх верств населення. Визначено об'єктивні та суб'єктивні причини ускладнення процесу професіоналізації соціальних працівників. Охарактеризовано поняття соціальної роботи як особистісної служби допомоги людям. Визначено, що головною метою соціальної роботи як професійної діяльності вважається турбота про добробут і розкриття можливостей особистості і суспільства загалом. Встановлено, що соціальний працівник є фахівцем, покликаним визначати проблеми клієнтів і обирати стратегії втручання, спрямовані на розвиток їхніх ресурсів і наділений відповідними повноваженнями, правами і відповідальністю. У відповідності до кваліфікаційної характеристики охарактеризовані посадові обов'язки соціальних працівників. Наголошено, що професійна діяльність фахівців з соціальної роботи

базується на кваліфікаційних вимогах, що поєднують сукупність професійних характеристик, показників, функцій тощо. Підкреслено, що професіоналізм є важливою якісною характеристикою соціального працівника. Визначено, що професіоналізм у соціальній роботі – це постійно підтримувані на високому рівні знання, вміння, навички, розвинені професійно важливі якості фахівця, що забезпечують кваліфіковану допомогу у розв'язанні проблем, досягнення високої якості праці та її результативності. Проведене емпіричне дослідження показало, що загальний розвиток професійної компетентності фахівців знаходиться на недостатньому рівні, тому запропонований алгоритм продуктивного формування професіоналізму соціальних працівників. Наголошено на необхідності якісної підготовки фахівців, здатних повноцінно реалізовувати сучасні методи та технології надання соціальної допомоги різним верствам населення на практиці. Підкреслено важливу роль особистісно-професійного саморозвитку у професіоналізації соціального працівника.

**Ключові слова:** соціальна робота; соціальний працівник; професіоналізм; професіоналізація фахівців з соціальної роботи; професійна компетентність.

## ВСТУП / INTRODUCTION

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі розвитку українського суспільства дуже важливою його складовою є система соціальної допомоги. Розвиток системи державної соціальної допомоги передбачає формування моделей, підходів, методів і технологій соціальної допомоги, які для ефективного вирішення широкого кола проблем у сучасному світі мають базуватися на професійній основі, тобто забезпечувати належний рівень соціальної допомоги. Останнім часом посилюються вимоги до кардинального підвищення якості підготовки фахівців із соціальної роботи, адекватної вимогам сучасної системи захисту всіх верств населення, що формується в Україні. Тому наша увага зосереджена на професіоналізації сфери соціальної допомоги, особливо на професіоналізації персоналу соціальної роботи, феномені «соціальний працівник» як професійний вид діяльності.

*Соціальна робота як професія* містить певні ключові елементи, такі як: система теоретичних знань, певні форми групової ідентичності, практичні навички та вміння. У найбільш загальному вигляді, з міжнародної точки зору, соціальна робота зазвичай представляється як

професійна або добровільна діяльність, яка має на меті допомогти особам, сім'ям та різним категоріям суспільства подолати особисті та соціальні труднощі через соціально-економічні, психологічні, юридичні, медичні, педагогічної та інші види допомоги (підтримка, захист, корекція, реабілітація), а також посилення потенціалу громадян до самопомоги.

Сьогодні, як ніколи, постає питання постійного *професійного та особистісного розвитку соціального працівника*. Сучасний фахівець повинен бути не тільки ефективним і мобільним, а й вміти активно працювати, вміти виконувати профілактичну роботу щодо запобігання конфліктним ситуаціям, вміти грамотно та легко пояснювати оновлення нормативно-правової бази соціальних послуг для різних категорій населення, а також займати активну життєву позицію, бути здатним допомогти клієнтам знайти власні сили та активізувати внутрішні ресурси, тобто бути професіоналом своєї справи.

Загалом, *професіоналізм* характеризується наявністю специфічних професійних навичок і якостей, які визначають і характеризують фахівця. Професіоналізм розвивається з часом і в контексті професійної діяльності.

*Професіоналізм у соціальній роботі* – це знання, уміння та навички соціального працівника, які постійно підтримуються на високому рівні, надаючи кваліфіковану допомогу людям у вирішенні їхніх життєвих проблем, досягненні високої праці та результатів.

*Професіоналізм соціального працівника* характеризується наявністю в нього професійного покликання, глибокої мотивації до роботи в різних ситуаціях, духовно-моральними особливостями, схильністю до роботи з людьми, професійною досконалістю, об'єктивно критичним ставленням до своєї діяльності, професійними знаннями та навичками, здатністю до навчання та самореалізації протягом життя, професійною гордістю як соціально-психологічним станом особистості.

Однак, за словами О. Ярської-Смірної [16], *процес професіоналізації* соціальних працівників ускладнюється через ряд причин: *об'єктивних* (процес професіоналізації соціальних працівників гальмується через низьку значимість професії у суспільстві, її правовий та соціальний статус, недостатні фінансові ресурси, що негативно впливає на якість послуг та мотивацію працівників; соціальні служби перебувають ще на початку свого професійного становлення; не лише організаційний аспект, а й соціокультурне середовище відтворює лояльне ставлення людей до багатьох негативних соціальних явищ як потенційних джерел серйозних соціальних проблем; зміст і форми навчання не завжди співвідносяться з соціальними, культурними, політичними, психологічними особливостями

реальної дійсності) і суб'єктивних (схильності, можливості, здібності, ціннісні орієнтації, мотиваційна готовність соціальних працівників тощо).

Отже, найочевиднішою перешкодою на шляху професіоналізації фахівців з соціальної роботи виступає дефіцит відповідних знань і необхідних прийомів у практикуючих працівників [10]. Все вищезазначене актуалізує потребу у професіоналізації соціальних працівників, яка можлива за умови якісної підготовки фахівців, здатних повноцінно реалізовувати сучасні методи та технології надання соціальної допомоги різним верствам населення на практиці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема професіоналізації фахівців широко обговорюється у науково-професійній літературі. Методологічними й теоретичними аспектами професіоналізації в різні періоди займалися: К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Анциферова, Л. Асєєв, Т. Базаров, Л. Божович, А. Брушлінський, С. Владимирський, Г. Голубєв, А. Деркач, А. Донцов, П. Енгельмейер, Ю. Жуков, В. Зазикін, П. Каптерєєв, Є. Клімов, Н. Кузьміна, П. Лєсгафт, Б. Ломов, А. Маркова, К. Обухова, А. Петровський, Л. Петровська, К. Платонов, С. Рубінштейн, Ю. Синягін, А. Сухов, К. Ушинський, В. Фрідмаковський та інші.

Питанням професіоналізації соціальних працівників присвячені дослідження вітчизняних і зарубіжних учених, зокрема, А. Белінської, В. Бочарової, В. Докучаєвої, Е. Зеєра, І. Зимньої, В. Долл, Л. Карпової, Т. Ковальова, Н. Краснової, Н. Ларіонової, А. Ляшенка, А. Маркової, І. Миговича, Г. Попович, Ж. Перре, Д. Разіної, В. Слєстєоніна, В. Сидорова, Л. Топчій, С. Харченко, Е. Холостової, Н. Шмельова та інших авторів. Моделі показників професіоналізму соціальних працівників знаходилися в центрі уваги таких дослідників як Б. Єрофєєва, І. Зимня, Е. Зритнєва, Т. Карпова, Є. Холостова, Є. Ханжин тощо.

Питання професійної підготовки фахівців із соціальної роботи, формування професіоналізації соціальних працівників проаналізовано в працях Т. Аветісян, Н. Галагузової, Н. Долматової, М. Євтуха, А. Капської, Н. Кривоконь, Н. Максимової, Н. Платонової, Т. Сили, Л. Тютті, І. Цимбал та інших.

Отже, вивчення результатів психолого-педагогічних досліджень показало, що проблема професіоналізації фахівця із соціальної роботи є актуальною і потребує подальшого вивчення. Це і визначило мету нашого дослідження.

## МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

**Мета** дослідження – визначити зміст та компоненти професіоналізму соціальних працівників та алгоритм його розвитку.

**Завдання** дослідження:

- 1) визначити рівні розвитку компонентів професіоналізму соціальних працівників;
- 2) визначити алгоритм розвитку професіоналізму соціальних працівників.

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Обґрунтовуючи необхідність належного рівня професіоналізму кадрів, ще раз наголошуємо, що *соціальна робота* – це галузь наукових знань і професійна діяльність, спрямована на підтримку та надання кваліфікаційної допомоги кожній людині, групі людей, громаді, розширення чи відновлення їхньої здатності до соціального функціонування, сприяння реалізації громадянських прав, запобігання соціальному відчуженню [13]. За словами А. Капської *соціальна робота як професійна діяльність* є взаємопов'язаною системою цінностей, теорії та практики, її місія – дати людям можливість розвинути свій потенціал, збагатити своє життя та запобігти дисфункції [12].

*Соціальний працівник* – це фахівець, який визначає проблеми клієнта та обирає стратегію втручання на основі науково обґрунтованих підходів, що спрямовані на зміну людини та її оточення, розвиток ресурсів клієнта. Професійна підготовка соціальних працівників базується на кваліфікаційних вимогах, що поєднують сукупність професійних вимог, характеристик, показників, функцій тощо [6], [12], [13].

Відповідно до кваліфікаційної характеристики спеціаліста із соціальної роботи до його *посадових обов'язків* входить: організація виявлення та реєстрації громадян, які потребують соціальної та іншої допомоги, охорони та захисту їх морального, фізичного та психічного здоров'я; організація догляду, опіки та піклування; визначення причин конфліктних ситуацій та відхилень, що спричинили асоціальні явища; координація роботи з надання соціальної допомоги та захисту; пропаганда здорового способу життя, турбота про ветеранів, громадян похилого віку, інвалідів й непрацездатних, високих стандартів етики та культури суспільних відносин; надання допомоги в працевлаштуванні; проведення психолого-педагогічних консультацій, надання юридичних порад; організація допомоги, тощо [5].



Соціальний працівник у роботі реалізує безліч функцій.

За змістом діяльності соціального працівника Н. Бондаренко, І. Грига, Н. Кабаченко [1] виділяють наступні функції: *організаційну* (організація і координація зусиль соціальних служб, залучення громадськості до їх роботи та спрямування діяльності на надання різних видів допомоги та соціальних послуг); *посередницьку* (надання допомоги та участь у вирішенні проблем з державними органами влади та іншими соціальними інститутами); *правозахистну* (використання законів та їх правових актів для захисту прав клієнтів, надання їм допомоги, участь у в суді як свідок або громадський захисник); *інформаційну* (поширення ідей соціального забезпечення та соціального захисту, надання об'єктивної інформації про види соціальних послуг, у тому числі з метою створення попиту на них тим, хто потребує соціальної допомоги); *психологічну* (комплексний вербальний і невербальний вплив соціального працівника на когнітивну, емоційну та поведінкову сферу особистості клієнта з метою допомогти йому змінити своє ставлення до існуючих проблем і соціального середовища); *педагогічну, соціально-медичну, соціально-побутову* (виявлення необхідності та сприяння в наданні належної допомоги різним категоріям населення); *евристичну* (підвищення кваліфікації та професіоналізму соціального працівника) та інші.

Залежно від *технологій*, що використовують фахівці з соціальної роботи розрізняються такі функції: *діагностична* (постановка соціального діагнозу, визначення змісту проблеми групи чи особистості, ступеня і спрямованості впливу на них соціального середовища, оцінка досягнутих результатів у процесі соціальної роботи); *інноваційна* (діяльність, спрямована на трансформацію суспільства, використання в роботі найефективніших методів та технологій); *прогностична* (прогнозування розвитку соціальних процесів, що відбуваються у суспільстві і вироблення моделей соціальної поведінки); *превентивна* (збереження, підтримка та захист нормального рівня життя та здоров'я людини, створення оптимальних умов для саморозвитку та самореалізації кожного громадянина суспільства, активізація механізмів попередження негативних соціальних явищ); *реабілітаційна* (організація роботи соціальної адаптації та реабілітації); *мотиваційна* (створення мотиваційних умов для залучення клієнта до діяльності з подолання складної життєвої ситуації) та інше [12].

Спеціаліст із соціальної роботи повинен відповідати таким *вимогам*:

1) володіти базовими знаннями в галузі гуманітарних і соціальних наук, вміти аналізувати суспільні процеси та явища, активно

використовувати ці знання в різних видах професійної та соціальної діяльності;

2) знати морально-етичні та правові норми, що регулюють відносини людей у суспільстві, їх ставлення до навколишнього середовища, піклуватися про них при розробці соціальних проектів;

3) знати мовленнєвий етикет і вміти ним користуватися, організовувати спілкування та керувати ним, логічно або усно висловлювати свої думки, слухати з розумінням і цілеспрямовано;

4) знати методи управління, вміти знаходити і приймати управлінські рішення у умовах протилежних вимог;

5) вміти використовувати слово для проведення психотерапії, зниження стресу, страху, корекції поведінки клієнта та його оцінок;

6) вміти організувати свою роботу, володіти комп'ютерною технікою для збору, зберігання та обробки інформації у сфері професійної діяльності;

7) володіти навичками та вміннями самовдосконалення, прагнути до професіоналізації [1], [5], [6], [13].

Варто відмітити, що поняття «професіоналізація» соціальній роботі доки залишається недостатньо розкритим.

*Професіоналізм* (з лат. *profession* – професія, *profiteer*) – оголошувати своєю справою) – інтегральна характеристика праці людини, яка включає в себе її сформованість як суб'єкта професійної діяльності, професійного спілкування, зрілість особистості як професіонала [3].

Дослідниця Н. Шмельова вважає, що «професіоналізм» – це ступінь оволодіння соціальними працівниками професійними навичками [15]; І. Зимня, зазначає, що обов'язковими складовими професіоналізму є отримання профільної освіти, «професійна підготовка» та «професійна кваліфікація», формування професійної майстерності [9]; на думку Е. Зеєра, це інтегральна якість суб'єкта праці, що характеризує продуктивне виконання професійних завдань, обумовлене творчою самодіяльністю та високим рівнем професійної самоактуалізації [8]; Л. Топчий стверджує, що професіоналізм у соціальній роботі неможливий без схильності до соціальної роботи, певної схильності до роботи з людьми [14]; Е. Холстова додає до цих компонентів «розвиток особистісних якостей соціального працівника» та навичок самовдосконалення як невід'ємної частини професійної діяльності фахівця з соціальної роботи [6]; Т. Сорочан зазначає, що професіоналізм формується в системі професійної освіти, тобто, окрім опанування досвіду, його розвиток передбачає спеціальне навчання [11].

Існує багато факторів, які визначають професіоналізм у соціальній роботі. Серед них основні складові професіоналізму: професіоналізм власної діяльності, професіоналізм власної особистості, професіоналізм у ставленні до інших.

Також визначені критерії професіоналізму соціального працівника:

- 1) зусилля щодо вдосконалення системи допомоги;
- 2) активна участь у створенні або модифікації систем обслуговування з метою забезпечення ефективного функціонування соціальної допомоги;
- 3) здатність аналізувати та оцінювати ситуацію, правильно її сприймати, брати до уваги всі існуючі альтернативи та робити необхідний вибір;
- 4) підготовка плану дій відповідно до аналізу ситуації та забезпечення його виконання з метою покращення ситуації;
- 5) уміння встановлювати контакт з людьми, здійснювати диференційований підхід до клієнтів;
- 6) уміння розвивати здатність клієнтів вирішувати власні проблеми;
- 7) здатність зв'язувати людей з ресурсами, необхідними для вирішення їхніх проблем;
- 8) здатність ефективно захищати найбільш уразливі групи суспільства;
- 9) уміння оцінювати результативність роботи;
- 10) здібність управляти діяльністю соціальної служби, використовувати в соціальній роботі технології проектування, моделювання та інші;
- 11) постійне самовдосконалення, оволодіння новими навичками [1], [4]–[6].

Особистісні якості соціального працівника вважаються невід'ємною частиною професіоналізму. Б. Ананьєв, О. Бодальов, О. Холстова визначають ряд професійно вадливих якостей, без яких соціальний працівник не може бути професіоналом і які потрібно формувати та вдосконалювати.

Висока комунікабельність, афіліація, соціальна сміливість, ініціативність, здатність керувати людьми, впливати на їхні погляди та переконання, вміння викликати довіру та підтримати людину у важкий для неї час. Такі якості можна охарактеризувати як організаторські та комунікативні здібності.



Безкорисливість, чесність, компетентність, відповідальність, висока мораль. Ці якості характеризують високий *морально-етичний рівень* соціального працівника.

Оперативність, енергійність, наполегливість у досягненні мети та готовність відчувати психологічний дискомфорт, якщо такий є. Такі властивості властиві людям з *нервово-психічною витривалістю*.

Ставлення соціального працівника до себе, вміння вирішувати власні психологічні проблеми. Такі якості характеризують *рівень рефлексивності* соціального працівника.

Високий рівень освіти і культури, усвідомлення широкого кола професійно важливих питань, потреба служити своїй професії на благо інших. Ці якості *характеризують професійну компетентність соціального працівника* [6].

Таким чином, якості особистості соціального працівника значною мірою визначають успішність його взаємодії з клієнтом і є необхідною умовою його професійної діяльності.

## МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

*Вибірку досліджуваних* склали 100 соціальних працівників із різних регіонів України, з них – 85,5% жінок, 14,51% чоловіків. Серед досліджуваних є працівники центрів зайнятості, молодіжних центрів, опікунських служб, реабілітаційних служб, соціальні педагоги та психологи, викладачі соціальної роботи, волонтери.

В емпіричному дослідженні використано такі методи дослідження:

- аналіз, узагальнення і систематизація психологічної, педагогічної та науково-методичної літератури з проблеми професіоналізму фахівців з соціальної роботи;

- *Опитувальник О. Овсяник*, спрямований на визначення рівня професійної компетентності соціального працівника за трьома блоками:

- 1) *методичний компонент* – цей блок включає професійні вміння, спеціальну компетентність, прагнення до самовдосконалення, професійну самосвідомість, широкий кругозір, творчість і освітній рівень соціальних працівників;

- 2) *організаційний компонент* – цей блок містить у собі організаторські здатності, цілеспрямованість, впевненість у собі, оперативність, уважність і толерантність;

- 3) *соціальний компонент* – цей блок містить в собі адаптивність, комунікативність, емпатію та гуманність;

- методи математичної статистики (опрацювання даних з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

## РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

З метою емпіричного підтвердження теоретичних міркувань нами було проведено експериментальне дослідження *рівня професіоналізації соціальних працівників* за окремими компонентами. В нашій роботі ми стикаємося з явищем професійної компетентності як основного критерію в дослідженні професіоналізації соціального працівника.

Дослідники Т. Базаров та О. Овсяник вважають, що успішність соціального працівника залежить від рівно високої компетентності за всіма трьома компонентами. Але рівною мірою можна стверджувати, що вони можуть існувати в непропорційному складі. За ступенем виразності того або іншого компонента соціальних працівників умовно можна поділити на наступні групи:

1. *Консультант* – має яскраво виражений методичний компонент, це скоріше вчитель, що вміє створювати події. Найбільш підходящий для нього вид діяльності у категорії «людина-людина».

2. *Фасилітатор* – переважним є організаційний компонент, найбільші повно професійна компетентність такого соціального працівника проявляється при діяльності, що відноситься до категорії «людина-група». Завдяки його вміль діям може в максимальному ступені розкритися потенціал кожного члена групи.

3. *Місіонер* – провідним є соціальний компонент, у його діяльності переважає керівництво більшою мірою особистим досвідом, діяльність його скоріше підходить до категорії «людина-група».

Опитувальник О. Овсяник передбачає самооцінку випробуваних на наявність у себе професійних якостей, що складають методологічний (за сімома показниками), організаційний (за сімома показниками) та соціальний блоки (за п'ятьма показниками), за дев'ятибальною шкалою. Треба відмітити, що даний опитувальник був розроблений за участю експертів – спеціалістів з соціальної роботи, які виокремили основні групи критеріїв професійної компетентності соціальних працівників (див. табл.).

*Таблиця*

**Показники розвиненості компонентів професійної компетентності соціальних працівників**

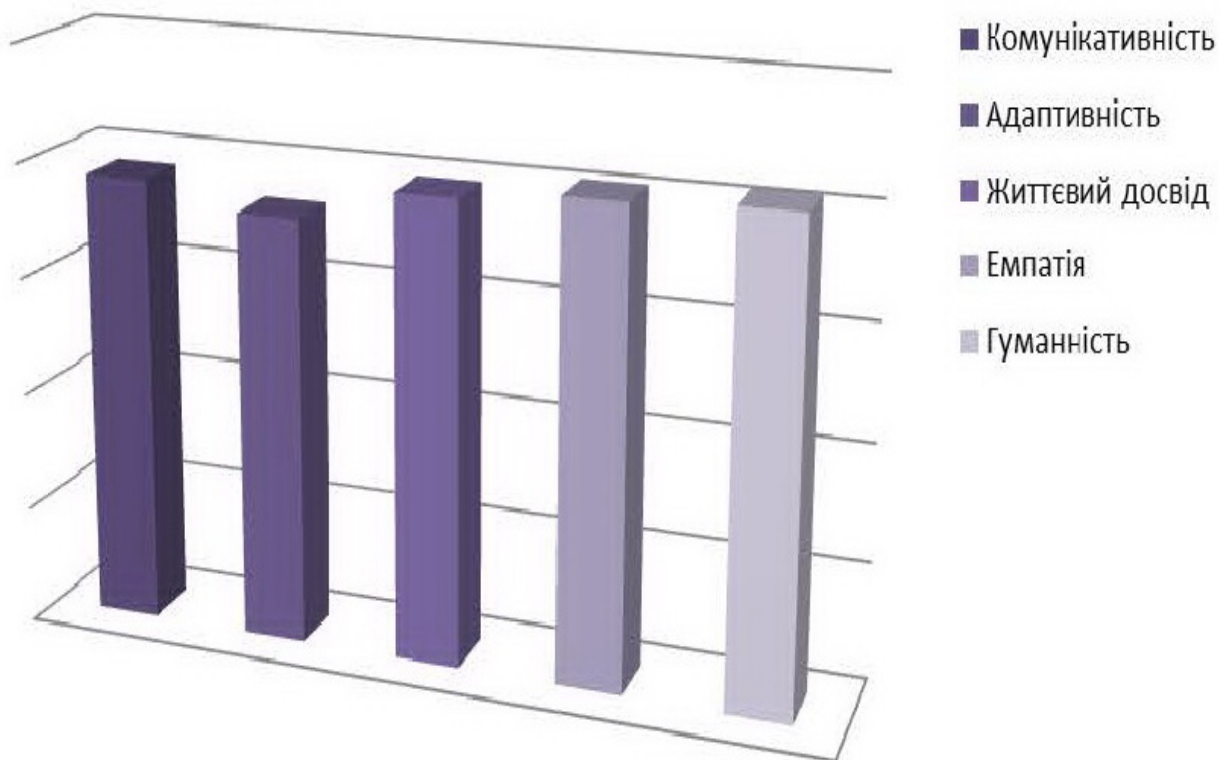
Компоненти професійної компетентності	Кількість досліджуваних (у %)
Методичний компонент	33,5
Організаційний компонент	26,0
Соціальний компонент	40,5

Як видно з таблиці, рівень розвитку соціального компоненту випереджає інші у 40,5% досліджуваних, що й не дивно, оскільки більшість з опитуваних є волонтерами – тобто «пропагандистами» соціальної роботи, що говорить про можливий недостатній рівень їх освітянського розвитку в даній сфері. Результати нашого дослідження узгоджуються з результатами досліджень Т. Базарова, який вважає, що недорозвинутість методичного й організаційного компонентів при домінуванні соціального компоненту говорить про те, що ці соціальні працівники є проповідниками соціальної роботи. Здебільшого ці люди займаються пропагандою соціальної роботи, найчастіше це просто волонтери. Діяльність таких фахівців часом відрізняється непродуманістю, непослідовністю й навіть іноді повною неграмотністю в застосуванні соціальних технологій. Найчастіше вони згоряють на роботі й, як наслідок, змінюють виробничу сферу. Рівень розвитку методичного компоненту випереджає інші у 33,5% респондентів, більшість з них є викладачами соціальної роботи, що прийшли в цю область для того, щоб займатися наукою відразу після закінчення закладів вищої освіти. Результати узгоджуються з результатами досліджень Т. Базарова, який стверджує, що недорозвинутість соціального й організаційного компонентів при домінуванні лише методичного компоненту свідчить, що ці соціальні працівники є порадниками, методистами, відірваними від реальної дійсності.

Рівень розвитку організаційного компоненту випереджає інші у 26,0% опитаних, ця категорія представлена колишніми військовослужбовцями, офіцерами, що вийшли у відставку, але ще бажаними працювати. Результати дослідження узгоджуються з результатами Т. Базарова, який вважає, що недорозвинутість методичного й соціального компонентів при домінуванні організаційного компоненту свідчить, що такі соціальні працівники є здебільш організаторами, головна мета яких організувати будь-яку діяльність, особливо не приділяючи увагу її змісту.

Також нам було цікаво проаналізувати відсоткову частку окремих показників за кожним із компонентів (рис. 1; 2; 3).

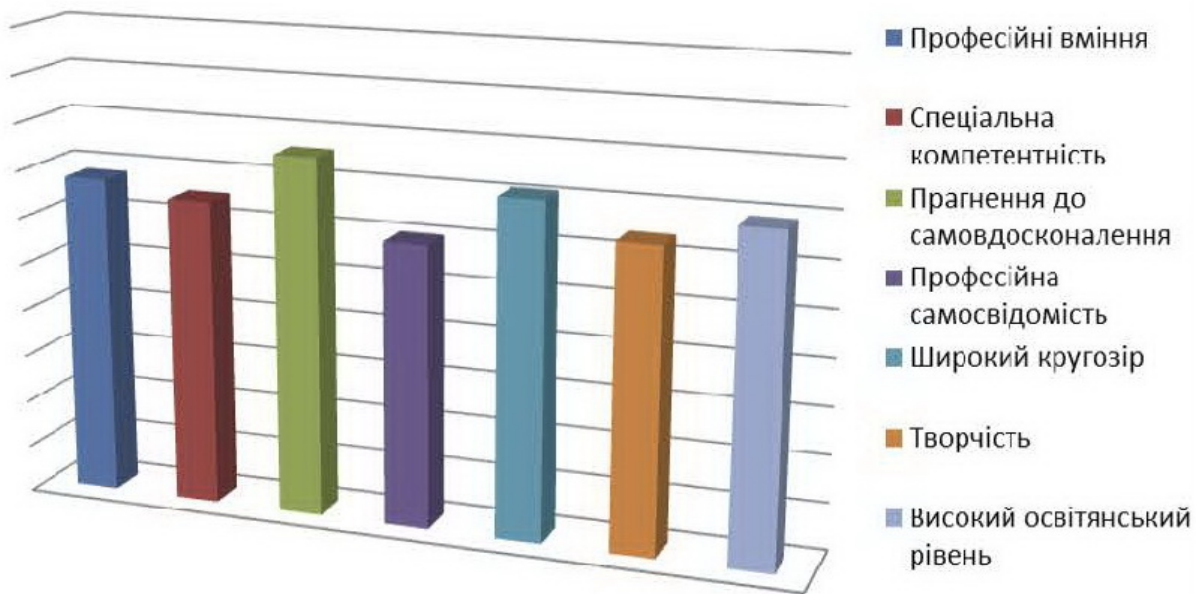
Аналізуючи соціальний компонент ми помітимо, що в даному випадку усі показники знаходяться на високому рівні (вище 70%) і розвинуті майже рівномірно (рис. 1).



*Рис. 1 Розвинутість соціального компоненту професійної компетентності за показниками*

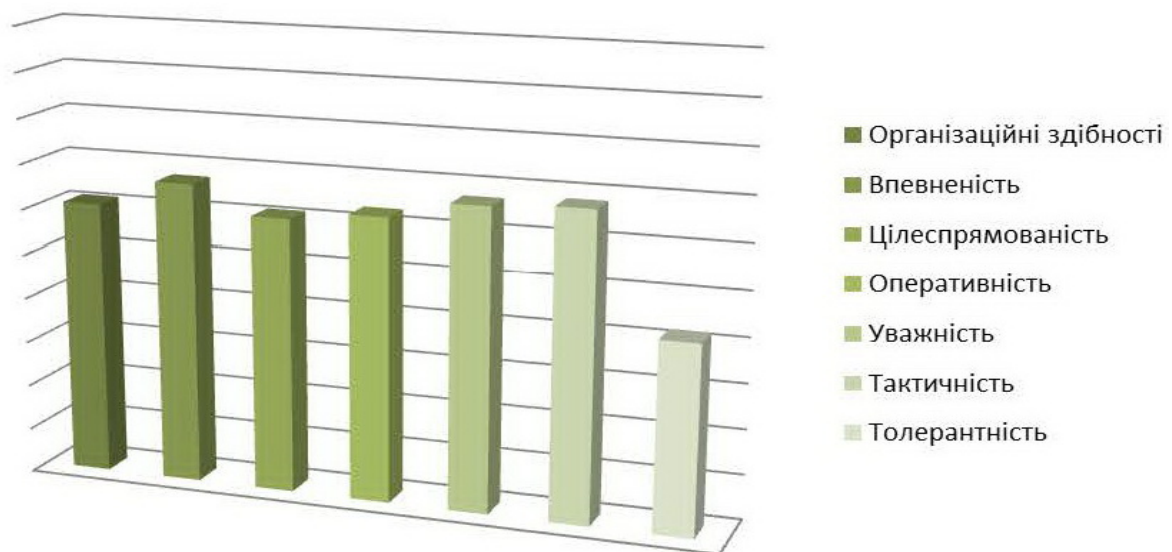
Як видно з рис. 1, це найбільш розвинутий компонент професійної компетентності соціальних працівників. Необхідно підкреслити, що «адаптивність» з поміж інших якостей соціального компоненту все ж таки трохи нижча за інші, але в цілому рівень розвитку соціального компоненту досить високий, що є дуже важливим в професійній діяльності фахівців із соціальної роботи.

З рис. 2 ми бачимо, що в методичному компоненті два показники – «прагнення до самовдосконалення» і «широкий кругозір» займають найбільш високий рівень розвитку по групі (вище 70%).



*Рис. 2. Розвинутість методичного компоненту професійної компетентності за показниками*

В організаційному компоненті усі показники, окрім «толерантності» мають рівень розвитку вище середнього (вище 60%), а показник «толерантність» знаходиться на рівні нижче 50%, що говорить про недорозвинутість даної якості, на що треба звернути увагу в подальшому дослідженні (рис. 3).



*Рис. 3 Розвинутість організаційного компоненту професійної компетентності за показниками*



Отже можна відзначити, що загалом серед досліджуваних соціальних працівників відзначається більш чи менш рівномірна розвинутість професійної компетентності за різними компонентами, але при цьому загальна розвинутість складає тільки 69% від максимального значення. Підводячи підсумок вищезазначеному, можна зробити висновок, що компоненти, які складають професійну компетентність не є сталими і змінюються в процесі професійного розвитку фахівців з соціальної сфери.

З урахуванням вищевикладеного, нами вироблений алгоритм продуктивного формування професіоналізму соціальних працівників:

1. Вивчення основ соціальної роботи в рамках спеціалізованих класів у школі (проблемні лекції, семінари, конференції, пасивна практика та ін.);

2. Ознайомлення з теорією й технологією соціальної роботи в рамках установленної програми (соціально-психологічні тренінги, інтерактивні технології й інші форми навчання);

3. Наукове спостереження й аналіз форм і методів соціальної роботи, самостійна розробка реабілітаційних, адаптаційних і інших програм (навчальна й виробнича практика на об'єктах соціальної сфери);

4. Самостійна діяльність на соціальних площадках з апробацією засвоєних технологій з наступним аналізом, що містить у своїй основі коректування формованих умінь (стажування, круглі столи, спільні консультації);

5. Контроль і самоконтроль за рівнем професійної готовності до творчого рішення завдань діяльності соціального працівника (діяльність у посаді соціального працівника), регулярне підвищення своєї кваліфікації.

Таким чином, при використанні даного алгоритму становлення професіоналізму соціального працівника буде не тільки керованим, але й ефективним.

## **ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH**

Аналіз дослідження представленої проблеми показує, що професіоналізм розглядається як інтегративне утворення, що визначає хід професійно-особистісного розвитку та ступінь його ефективності. Враховуючи вищевикладене, можна підсумувати що професіоналізм є: важливою якісною характеристикою фахівця із соціальної роботи; включає набір конкретних і ключових компетенцій; виявляється у професійних знаннях, вміннях, навичках та професійно важливих якостях; може розвиватися та, відповідно, діагностуватися.

Проведене емпіричне дослідження показало, досліджувані фахівці з соціальної роботи відзначаються рівномірною розвинутістю професійної компетентності за різними компонентами, при цьому загальна розвинутість складає тільки 69% від максимального значення.

Важливу роль у професіоналізації соціального працівника відіграє його особистісно-професійний саморозвиток, що сприяє розвитку особистості як професіонала протягом усього життя, від професійного самовизначення до виходу з професійного життя.

**Перспективи подальших досліджень.** Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою методичних рекомендацій з питань професіоналізації соціальних працівників та тренінгів, спрямованих на підвищення професійної компетенції.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Н. Б. Бондаренко, І. М. Грига, Н. В. Кабаченко, *Основи соціальної роботи*. Київ, Україна: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2004, ч. 1, 178 с.
- [2] Державний класифікатор України. Класифікатор професій ДК 003-95. *Державний комітет України по стандартизації, метрології та сертифікації чинний від 01.01.1996*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://bit.ly/3Lh14vk>
- [3] А. А. Деркач, *Акмеологический словарь*. Москва, Россия: Изд-во РАГС, 2004, 161 с.
- [4] А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова, *Психология развития профессионала*. Москва, Россия: РАГС, 2000, 124 с.
- [5] Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. *Міністерство праці та соціальної політики України. Соціальні послуги*. Краматорськ, Україна: Центр продуктивності, 2005, вип. 80, 74 с.
- [6] *Довідковий посібник із роботи*; А. М. Панова, Е. І. Холостовой, Ред. Київ, Україна: МАУП, 1997, 190 с.
- [7] *Енциклопедія для фахівців соціальної сфери*; І. Д. Зверєвої, Ред. Київ-Сімферополь, Україна: Універсум, 2012, 536 с.
- [8] Э. Ф. Зеер, *Психология профессионального развития*. Москва, Россия: Академия, 2009, 240 с.
- [9] И. А. Зимняя, «Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-

методологический аспект)», *Высшее образование сегодня*, № 8, с. 20–26, 2006.

- [10] М. П. Лукашевич, І. І. Мигович, І. М. Пінчук, *Соціальна робота в Україні: теоретико-метод. засади*. Київ, Україна, 2001, 168 с.
- [11] Т. М. Сорочан, «Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти», дис. д-ра наук. Луганськ, 2005, 472 с.
- [12] *Соціальна робота: технологічний аспект*; А. Й. Капської, Ред. Київ, Україна: Центр навч. літ-ри, 2004, 352 с.
- [13] *Соціальна робота в Україні* / І. Д. Зверева, О. В. Безпалько, С. Я. Марченко та ін.; І. Д. Зверевої, Т. М. Лактіонової, Ред. Київ, Україна: Центр навч. літ-ри, 2004, 256 с.
- [14] Л. В. Топчий, *Проблемы кадрового обеспечения социальных служб: состояние и перспективы развития*. Москва, Россия, 1997, 120 с.
- [15] Н. Б. Шмелева, *Профессионально-личностное развитие социального работника*. Москва, Россия, 1998, с. 19–23.
- [16] Е. Р. Ярьска-Смирнова, *Професіональна етика соціальної роботи*. Москва, Россия: Ключ-С, 1998, с. 33–34.

## PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PROFESSIONALIZATION OF A SPECIALIST IN SOCIAL WORK

### **Oleksandra Brukhovetska,**

PsyD, Prof., Department of Psychology and Personal Development  
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology  
SIHE «University of Educational Management».  
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>  
[ciparisab011@gmail.com](mailto:ciparisab011@gmail.com)

### **Tatyana Chausova,**

Candidate of Psychological Sciences, Associated Professor,  
Associated Professor of the Department  
of Psychology and Personal Development  
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology  
SIHE «University of Educational Management».  
Kyiv, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>  
[tvchausova@ukr.net](mailto:tvchausova@ukr.net)

**Abstract.** The article considers the problem of professionalization of social workers. Emphasis is placed on the need to improve the quality of training of specialists in social work, adequate to the requirements of the modern system of protection of all segments of the population. Objective and subjective reasons for complicating the process of professionalization of social workers have been identified. The concept of social work as a personal service to help people is described. It is determined that the main purpose of social work as a professional activity is to care for the welfare and opportunities of the individual and society as a whole. It has been established that a social worker is a specialist designed to identify clients' problems and choose intervention strategies aimed at developing their resources and is endowed with appropriate powers, rights and responsibilities. According to the qualification description, the job responsibilities of social workers are described. It is emphasized that the professional activity of social work specialists is based on qualification requirements that combine a set of professional characteristics, indicators, functions, etc. It is emphasized that professionalism is an important qualitative characteristic of a social worker. It is determined that professionalism in social work is constantly maintained at a high level of knowledge, skills, abilities, professionally important qualities of a specialist, providing qualified assistance in solving problems, achieving high quality work and its effectiveness. The conducted empirical research has shown that the general development of professional competence of specialists is at an insufficient level, therefore the algorithm of productive formation of professionalism of social workers is offered. The need for quality training of specialists capable of fully implementing modern methods and technologies of social assistance to various segments of the population in practice is emphasized. The important role of personal and professional self-development in the professionalization of a social worker is emphasized.

**Key words:** social work; social worker; professionalism; professionalization of social work specialists; professional competence.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СПЕЦИАЛИСТА ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ


**Брюховецкая Александра Викторовна,**

доктор психологических наук, профессор,  
профессор кафедры психологии и личностного развития  
Учебно-научного института менеджмента и психологии  
ГУВО «Университет менеджмента образования».  
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-4884-2878>  
[ciparisab011@gmail.com](mailto:ciparisab011@gmail.com)

**Чаусова Татьяна Владимировна,**

кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры психологии и личностного развития  
Учебно-научного института менеджмента и психологии  
ГУВО «Университет менеджмента образования».  
Киев, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0001-9005-9089>  
[tvchausova@ukr.net](mailto:tvchausova@ukr.net)

**Аннотация.** В статье рассмотрена проблема профессионализации социальных работников. Отмечена необходимость повышения качества подготовки специалистов по социальной работе, адекватной требованиям современной системы защиты всех слоев населения. Определены объективные и субъективные причины усложнения процесса профессионализации социальных работников. Охарактеризовано понятие социальной работы как личностной службы оказания помощи людям. Определено, что главной целью социальной работы как профессиональной деятельности считается забота о благосостоянии и раскрытии возможностей личности и общества в целом. Установлено, что социальный работник является специалистом, призванным определять проблемы клиентов и выбирать стратегии вмешательства, направленные на развитие их ресурсов и наделенный соответствующими полномочиями, правами и ответственностью. В соответствии с квалификационной характеристикой охарактеризованы должностные обязанности социальных работников. Отмечено, что профессиональная деятельность специалистов по социальной работе базируется на квалификационных требованиях, объединяющих совокупность профессиональных характеристик, показателей, функций и т.п.



Подчеркнуто, что профессионализм является важной качественной характеристикой социального работника. Определено, что профессионализм в социальной работе – постоянно поддерживаемые на высоком уровне знания, умения, навыки, развитые профессионально важные качества специалиста, обеспечивающие квалифицированную помощь в решении проблем, достижение высокого качества труда и его результативности. Проведенное эмпирическое исследование показало, что развитие профессиональной компетентности специалистов находится на недостаточном уровне, поэтому предложен алгоритм продуктивного формирования профессионализма социальных работников. Отмечено необходимость качественной подготовки специалистов, способных полноценно реализовывать современные методы и технологии предоставления социальной помощи разным слоям населения на практике. Подчеркнута важная роль личностно-профессионального саморазвития в профессионализации социального работника.

**Ключевые слова:** социальная работа; социальный работник; профессионализм; профессионализация специалистов по социальной работе; профессиональная компетентность.

#### REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] N. B. Bondarenko, I. M. Hryha, N. V. Kabachenko, *Osnovy sotsialnoi roboty*. Kyiv, Ukraina: Vyd. dim «Kyievo-Mohylianska akademiia», 2004, ch. 1, 178 s.
- [2] Derzhavnyi klasyfikator Ukrainy. *Klasyfikator profesii DK 003-95*. Derzhavnyi komitet Ukrainy po standartyzatsii, metrolohii ta sertyfikatsii chynnyi vid 01.01.1996. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://bit.ly/3Lh14vk>
- [3] A. A. Derkach, *Akmeologicheskij slovar'*. Moskva, Rossiya: Izd-vo RAGS, 2004, 161 s.
- [4] A. A. Derkach, V. G. Zazykin, A. K. Markova, *Psihologiya razvitiya professionala*. Moskva, Rossiya: RAGS, 2000, 124 s.
- [5] *Dovidnyk kvalifikatsiinykh kharakterystyk profesii pratsivnykiv*. Ministerstvo pratsi ta sotsialnoi polityky Ukrainy. Sotsialni posluhy. Kramatorsk, Ukraina: Tsentr produktyvnosti, 2005, vyp. 80, 74 s.
- [6] *Dovidkovyi posibnyk iz roboty*; A. M. Panova, E. I. Kholostovoi, Red. Kyiv, Ukraina: MAUP, 1997, 190 s.
- [7] *Entsyklopediia dlia fakhivtsiv sotsialnoi sfery*; I. D. Zvierievoi, Red. Kyiv-Simferopol, Ukraina: Universum, 2012, 536 s.

- [8] E. F. Zeer, Psihologiya professional'nogo razvitiya. Moskva, Rossiya: Akademiya, 2009, 240 s.
- [9] I. A. Zimnyaya, «Kompetentnostnyj podhod. Kakovo ego mesto v sisteme sovremennyh podhodov k problemam obrazovaniya? (teoretiko-metodologicheskij aspekt)», Vysshee obrazovanie segodnya, № 8, s. 20–26, 2006.
- [10] M. P. Lukashevych, I. I. Myhovyh, I. M. Pinchuk, Sotsialna robota v Ukraini: teoretyko-metod. zasady. Kyiv, Ukraina, 2001, 168 s.
- [11] T. M. Sorochan, «Rozvytok profesionalizmu upravlinskoj diialnosti kerivnykiv zahalnoosvitnikh navchalnykh zakladiv u systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi osvity», dys. d-ra nauk: 13.00.04 «Teoriia i metodyka profesiinoi osvity». Luhansk, 2005, 472 s.
- [12] Sotsialna robota: tekhnolohichni aspekt; A. Y. Kapskoi, Red. Kyiv, Ukraina: Tsentр navch. lit-ry, 2004, 352 s.
- [13] Sotsialna robota v Ukraini / I. D. Zvierieva, O. V. Bezpalko, S. Ya. Marchenko ta in.; I. D. Zvierievoi, T. M. Laktionovoi, Red. Kyiv, Ukraina: Tsentр navch. lit-ry, 2004, 256 s.
- [14] L. V. Topchij, Problemy kadrovogo obespecheniya social'nyh sluzhb: sostoyanie i perspektivy razvitiya. Moskva, Rossiya, 1997, 120 s.
- [15] N. B. SHmeleva, Professional'no-lichnostnoe razvitie social'nogo rabotnika. Moskva, Rossiya, 1998, s. 19–23.
- [16] E. R. Yarska-Smyrnova, Profesionalna etyka sotsialnoi roboty. Moskva, Rossiya: Klyuch-S, 1998, s. 33–34.

*Стаття надійшла до редакції  
06 січня 2022 року*