

педагогічної освіти допомагає вирішити поставлене завдання, створюючи психолого-педагогічні умови, залучаючи відповідні ресурси для її реалізації.

Подальші дослідження будуть зорієнтовані на розробку методичних рекомендацій для соціальних педагогів щодо формування соціальної активності учнів у взаємодії школи та громади.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Зборовский Г. Е. Общая социология / Г. Е. Зборовский.- М. : Гардарики, 2004. – 234 с.
2. Кратко А. А. Соціологія / А. А. Кратко, Е. А. Якуба. - Х. : Константа, 1996. – 192 с.
3. Фельдштейн Д. И. Психологические основы общественно полезной деятельности подростков / Д. И. Фельдштейн. - М. : Педагогика, 1982. – 224 с.
4. Пилипчевская Н. В. Изучение социальной активности студентов педагогического ВУЗа: теория и практика / Н. В. Пилипчевская // Вестник ТГПУ, 2008. – Выпуск 2 (76). - С.15-19.
5. Мальковская Т. Н. Социальная активность / Т. Н. Мальковская. – М. : Педагогика, 1988. – 144 с.
6. Третьяков Н. Ф. Социальная активность личности / Н. Ф. Третьяков. – М. : Педагогика, 2001. – 230 с.

### REFERENCES

1. Zborowski G.E. General Sociology / G.E. Zborowski. – М. : Gardariki 2004. – 234 p.
2. Kratko A.A. Sociology / A. A. Kratko, E.A. Yakuba. – Kh. : Constanta, 1996. – 192 p.
3. Feldstein D.I. Psychological foundations of socially useful activity of adolescents / D.I. Feldstein. – М. : Pedagogy, 1982. – 224 p.
4. Pilipchevskaya N.V. Study of social activity of students of pedagogical college: Theory and Practice / N.V. Pilipchevskaya // Vestnik TGPU, 2008. - Issue 2 (76). - P. 15-19.
5. Malkovskaya T.N. Social Activity / T.N. Malkovskaya. – М. : Pedagogy, 1988. – 144 p.
6. Tretyakov N.F. Socially active person / N.F. Tretyakov – М. : Pedagogy, 2001. – 230 p.

УДК 378. 37.08

## КРИТЕРІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Гордєєва Т.Є., аспірант

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького, бульвар Шевченка, 81,  
м. Черкаси, Україна*

*tanya.gricenko@mail.ru*

У статті визначено та обґрунтовано функціональний, мотиваційно-особистісний та інформаційно-комунікаційний компонент професійної мобільності соціальних працівників. На основі виділених складових професійної мобільності автор пропонує розглядати діяльнісний, суб'єктивний та критерій професійної спрямованості майбутніх соціальних працівників.

*Ключові слова: компоненти професійної мобільності, критерії професійної мобільності, функціональний компонент, мотиваційно-особистісний компонент, інформаційно-комунікаційний компонент, суб'єктивний критерій, функціональний критерій, критерій професійної спрямованості.*

## КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Гордеева Т. Е.

*Черкасский национальный университет имени Богдана Хмельницкого, бульвар Шевченка, 81,  
г. Черкассы, Украина*

*tanya.gricenko@mail.ru*

В статье определены и обоснованы функциональный, мотивационно-личностный и информационно-коммуникационный компонент профессиональной мобильности социальных работников. На основе выделенных составляющих профессиональной мобильности автор предлагает рассматривать деятельностный, субъективный и критерий профессиональной направленности будущих социальных работников.

*Ключевые слова: компоненты профессиональной мобильности, критерии профессиональной мобильности, функциональный компонент, мотивационно-личностный компонент, информационно-коммуникационный компонент, субъективный критерий, функциональный критерий, критерий профессиональной направленности.*

## CRITERIA PROFESSIONAL MOBILITY OF SOCIAL WORKERS

Hordeeva T.E.

*Cherkasy National University named after Bogdan Khmelnytsky, Shevchenko boulevard, 81,  
Cherkasy, Ukraine*

*tanya.gricenko@mail.ru*

In this paper defined and reasonably functional, personal and motivational information and communication component of professional mobility of social workers. Based on selected components occupational mobility author proposes to consider the active, subjective and criteria professional orientation of future social workers.

Professional social worker mobility is an integrated professional characteristics, which involves a combination of personal qualities (adaptability, independence, level of personal mobility, behavioral strategy, critical thinking, the ability shkydko modify their activities, creative activities, formed voloovyy motivational components, systems thinking, etc.) and professional skills (professional expertise, high level of training, career change, professional moving between different professional groups) that provide social workers competitive in the labor market according to changing environmental conditions. Based on this definition and analysis of the literature, a survey of teachers we distinguish between functional, motivational and personal information and communication components of professional mobility of social workers. Characteristic features of the above components allow to distinguish and justify criteria and indicators forming the professional mobility of future social workers.

Components of occupational mobility, in our opinion, can be implemented in teaching and educational process provided special training for teachers and students. In training activities we offer to make the content of academic disciplines, add content beyond academic, educational and volunteer activities of social workers knowledge-oriented professional mobility, use methods of forming professional mobility, to develop key to professional mobility and personal qualities.

*Key words: components professional mobility, professional mobility criteria, functional components, motivational and personal components, information and communication component, subjective test, functional test, the criterion of professional orientation.*

**Постановка проблеми.** Професійна діяльність соціального працівника є практико-орієнтованою та характеризується спрямованістю на активізацію внутрішніх ресурсів особистості клієнта з метою вирішення його проблем. Важливим є не лише професійна компетентність соціального працівника, а й його особистісні якості. Специфікою соціальної роботи є й те, що соціальний працівник перебуває між двома складовими у тріаді «соціальна політика держави (суспільні відносини) – соціальний працівник – клієнт» та має забезпечувати сприятливі соціальні умови для вирішення проблем клієнтів.

Для того, щоб соціальний працівник залишався конкурентноспроможним на ринку праці важливо виокремити критерії професійної мобільності соціального працівника.

За допомогою анкетування, бесіди та спостережень нами було встановлено рівень обізнаності майбутніх соціальних працівників із поняттям професійної мобільності,

усвідомлення необхідності формування професійної мобільності. Діагностика виявила фрагментарність у формуванні професійної мобільності майбутніх соціальних працівників, відсутність належного теоретичного обґрунтування й науково-методичного забезпечення у вищому навчальному закладі. Опитування 21 викладача гуманітарних та професійно орієнтованих дисциплін виявило не готовність більшості з них (78%) формувати професійну мобільність майбутніх соціальних працівників.

Компоненти професійної мобільності, на наш погляд, можуть бути запроваджені у навчально-педагогічний процес за умови спеціальної підготовки викладачів та студентів. У навчальній діяльності ми пропонуємо вносити у зміст навчальних дисциплін, доповнювати зміст позанавчальної, виховної та волонтерської діяльності соціальних працівників знаннями, орієнтованими на професійну мобільність, використовувати прийоми формування професійної мобільності, розвивати ключові для професійної мобільності особистісні якості. Крім того, 71% опитаних викладачів виявили бажання отримати знання про професійну мобільність, формувати та розвивати її.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз наукових джерел переконує, що дослідження професійної та інших видів мобільності в науково-педагогічному аспекті лише починається, чимало виявлених характеристик цього поняття описані лише теоретично. Особливої уваги потребує розкриття змісту та структури професійної мобільності. Структуру професійної мобільності досліджували Л. Горюнова, О. Нікітіна, Б. Ігошев, Л. Амірова, О. Кердяшева, Т. Мяснікова, М. Вотинцева, О. Любімова, Н. Анісімова, Є. Іванченко, Н. Кожемякіна, Р. Пріма, І. Шпекторенко, І. Хом'юк та В. Хом'юк. Проаналізувавши структуру професійної мобільності, ми дійшли висновку, що автори виділяють дві групи взаємопов'язаних складових:

- складові в межах професійної діяльності (діяльність особистості; змістовний, організаційно-діяльнісний і оціночно-результативний компоненти; компетентність; когнітивний та діяльнісний; когнітивний і дієво-практичний; діагностико-проективний, змістовий, процесуальний; рівень професійних знань і якостей та рівень „надпрофесійних” знань і якостей, прагнення до професійного та кар’єрного зростання; соціально-професійний та професійно-управлінський; функції професійного середовища; діяльнісний);

- складові в межах індивідуальних особливостей (якість особистості та процес самоперетворення особистості; цільовий; активність та готовність до діяльності, креативність; ціннісно-мотиваційний та рефлексивний; мотиваційний та рефлексивний; поведінковий; мотиваційно-ціннісний і креативний; цілепокладання; сформованість позитивної „Я-концепції”; комунікативний та регулятивно-емоційний; якості педагога; процес самовдосконалення; комплекс ціннісно-орієнтаційних та компетентнісних якостей).

Проте поза увагою вчених залишаються проблеми професійної мобільності соціальних працівників.

**Мета статті:** теоретичне обґрунтування критеріїв професійної мобільності соціальних працівників.

**Завдання:** охарактеризувати ознаки та показники критеріїв професійної мобільності соціальних працівників

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Досліджуючи структуру професійної мобільності сучасних фахівців та враховуючи специфіку соціальної роботи, ми вважаємо, що ключовими у структурі професійної мобільності соціальних працівників доцільно вважати: в межах професійної діяльності – функціональний компонент; в межах індивідуальних особливостей – мотиваційно-особистісний компонент та інформаційно-комунікаційний компонент. Розглянемо детально усі компоненти професійної мобільності соціальних працівників.

**Функціональний компонент** передбачає здатність ефективно використовувати знання та уміння; вміння вирішувати складні професійні завдання; готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень; самостійність у прийнятті рішень (у межах своїх професійних обов'язків), ефективно визначати цілі, стратегії, форми та методи діяльності, швидкість та якість прийняття рішень (у межах посадових обов'язків). Нестандартно вирішувати професійні завдання, готовність до формального (підвищення кваліфікації, освітнього рівня, отримання додаткової спеціальності) та неформального (самостійне підвищення професійного рівня, опанування передовими знаннями і технологіями в галузі соціальної роботи) професійного самовдосконалення.

Розглядаючи соціальну роботу як професійну діяльність, В. Бех відзначає, що соціальний робітник працює зі своїми клієнтами на багатьох рівнях: мікрорівень – індивідууми та сім'я, мезорівень – соціальні спільноти та організації, макрорівень суспільства – національний та інтернаціональний [1, с. 223]. Отже, відбувається певне регулювання механізмів функціонування соціальних інститутів суспільства саме через соціальних працівників. Крім того, соціальний працівник має застосувати оптимальні та шукати нові форми взаємодії в системах «соціальний працівник – клієнт» та «соціальний працівник – керівник». Враховуючи специфіку соціальної роботи, функціональний компонент передбачає рівень реакції на соціальну політику держави. Проводячи дослідження найактуальніших знань та вмінь практичних соціальних працівників, В. Бех, на першому місці, виділяє знання та вміння застосувати на практиці законодавство та нормативне забезпечення соціальної роботи взагалі і соціальної підтримки окремих категорій клієнтів [1, с. 230].

Крім того, Л. Тюптя зазначає, що функціональність соціальної роботи, її ефективність залежить від законодавчого підкріплення діяльності організацій і установ державного та недержавного сектору на регіональному і адміністративному рівнях, визначення правового статусу суб'єктів і об'єктів соціальної роботи, створення системи соціальної безпеки в соціальній роботі [15]. Отже, від рівня реакції на соціальну політику держави залежить і ефективність функціонування соціальної роботи.

**Мотиваційно-особистісний компонент** передбачає глибоку мотивацію у професійній діяльності (мотивація на саморозвиток та самовдосконалення, самопізнання), високий рівень креативності та нестандартність мислення, стресостійкість, розвинуті вольові якості та самоконтроль, дотримання морально-етичних принципів (емпатійність, толерантність, доброзичливість, повагу до особистості та прав клієнта тощо), гуманістична спрямованість особистості, особиста і соціальна відповідальність, почуття власної гідності і поваги до клієнтів, адекватна самооцінка. Соціальний працівник досягає високих результатів у навчанні, саморозвитку та самоосвіті, виконанні поставлених завдань.

О. Карпенко в діяльності соціального працівника виокремлює мотиваційний фактор, котрий передбачає перетворення знань, умінь і навичок в засоби особистісного і професійного зростання, тим самим посилюючи якість діяльності клієнта і якість діяльності соціального працівника як професіонала. Виходячи з таких міркувань, автор стверджує, що мотивація як соціокультурний феномен дозволяє побачити детермінацію соціальних дій індивіда з точки зору впливу на нього системи правових норм і цінностей, рольового статусу, культурних традицій його включення в соціальні процеси [7]. Отже, глибока мотивація в соціальній роботі забезпечує через мотиваційний компонент зростання рівня професійної мобільності. Для визначення мотивації в діяльності соціального працівника ми пропонуємо використовувати методику вивчення факторів привабливості професії, запропонованої Н. Кузьміною та А. Реана та анкету для вивчення мотиваційної складової професійної мобільності майбутнього соціального працівника.

Важливою складовою мотиваційно-особистісного компоненту є здатність соціального працівника до самоаналізу. У психології під самоаналізом розуміють вивчення людиною самої себе, прагнення пізнати свій внутрішній світ, спроба проникнути в глибини своєї

власної психіки [9]. У педагогіці під самоаналізом розуміють співставлення прийнятого плану самовиховання з реальністю, результатами діяльності, встановлення їх невідповідності та внесення необхідної корекції для досягнення наміченого, пошук причин відхилень тощо [16].

Самоаналіз соціального працівника, на нашу думку, передбачає співвідношення з власними силами можливості виконання поставлених завдань соціальної роботи; усвідомлення своїх сильних і слабких професійних та особистісних якостей; у своїй роботі використовувати більш сильні якості та працювати над удосконаленням слабких; аналіз своїх успіхів і причин невдач. Це дозволяє фахівцеві безперервно працювати над самовдосконаленням та саморозвиватися.

Найважливішою умовою досягнення професіоналізму обов'язково є потужний розвиток у людини загальних здібностей, психологічної культури, духовності і перетворення загальнолюдських цінностей у її власні цінності, що означає моральну вихованість особистості. Це пояснюється тим, що особистісний простір ширший за професійний, він лежить в його основі. Тим більш важливо викликати потребу постійного особистісного і професійного саморозвитку в молоді в умовах її професійної підготовки як запоруку професіоналізму майбутньої фахової діяльності [8, с.255-256].

Проблемі визначення критеріїв та розвитку креативності, творчого потенціалу особистості присвятили свої дослідження значна кількість вчених з різних наукових галузей (Г. Айзенк, А. Алейніков, М. Бердяєв, Д. Богоявленська, Г. Буш, Л. Виготський, В. Ленієр, А. Маслоу, Б. Мейлах, В. Моляко, А. Полякова, Я. Пономарьов, В. Рибалко, В. Семиченко, С. Сисоєва, Т. де Шарден, Р. Штейнер, Е. Фромм, Г. Шевченко, Б. Юсов, О. Карпенко, Л. Петришин, Л. Дерев'яна та ін.) проте досі ведуться дискусії стосовно можливості ототожнювати поняття “креативність” і “творчість”, а також їх використання в науково-понятійному апараті.

Такі вчені, як О. Любімова, Г. Нікітіна та В. Романенко, Б. Ігошев в широкому розумінні ототожнюють ці поняття. Так, О. Любімова, конкретизуючи компоненти професійної мобільності інженера, креативність в узагальненому змістовному аспекті, обумовлює смисловими характеристиками поняття «творчість». Найбільш значущою автор вважає діяльність людини, за якою створюється щось нове, причому не має значення, чи буде це новою річчю зовнішнього світу або суб'єктивною побудовою новоутворень особистісних якостей у самої людини [10]. Г. Нікітіна та В. Романенко зазначають, що творчість характеризується непередбачуваністю результатів (саме тому ряд дослідників розмежовує поняття творчості та діяльності, оскільки діяльність завжди цілеспрямована і передбачувана). При цьому «творчість – вирішення протиріч між наявним знанням, що дозволяє дати якісь передбачення, і принципово новим, заздалегідь несподіваним результатом» [ Цит. за 10]. Б. Ігошев креативність визначає як творче ставлення до будь-якої справи, здатність до творчого перетворення дійсності [5].

Л. Дерев'яно розглядає креативність, як ознаку творчої особистості. Автор зазначає, що креативність є характерною ознакою творчої особистості, спроможної реалізувати свій творчий потенціал за власною ініціативою і вибором відповідних засобів. Її можна розглядати і як передумову для будь-якої творчої діяльності, змотивованої прагненням індивідуума до самовираження та самоствердження [4, с. 170].

Н. Мала визначає креативність як розумову й практичну діяльність, результатом якої є генерація нових, оригінальних ідей, цінностей, виявлення нових фактів у відповідь на потреби організації, чи наявні у неї можливості, а також формування і розвиток творчого потенціалу працівника, що веде до ефективної діяльності [12, с. 19].

Дж. Гільфорд виокремлює шість параметрів креативності: здатність до виявлення і постановки проблем; спроможність до генерування великої кількості ідей; гнучкість – продукування різноманітних ідей; оригінальність – спроможність відповідати на подразники

нестандартно; здатність удосконалити об'єкт, додаючи деталі; уміння вирішувати проблеми, тобто здатність до аналізу і синтезу.

П. Торренс виділив такі параметри креативності: продуктивність (здатність до висунення великої кількості ідей); гнучкість (здатність висувати різноманітні ідеї, переходити від одного аспекта проблеми до іншого, використовувати різноманітні стратегії вирішення проблем); оригінальність (здатність до висунення ідей, які відрізняються від очевидних, банальних чи міцно установлених); деталізація (розроблення ідей) [11].

Л. Петришина визначаючи креативну компетентність соціальних педагогів зазначає, що креативність – це і своєрідний комплекс здібностей особистості, які мають можливість проявлятися і в мисленні, і в діях, і в почуттях, і в комунікації, і в різноплановій діяльності майбутнього фахівця соціальної сфери [14, с. 208]. У своєму дослідженні ми візьмемо за основу визначення креативності саме визначення Л. Петришин.

Нами запропоновано анкету для вивчення рівня креативності майбутнього соціального працівника, а також якості особистості, що дозволяють самореалізуватися в нових освітніх і соціально-професійних умовах.

С. Іщук зазначає, що принципи соціальної роботи тісно взаємопов'язані з етичними аспектами цієї професії й передбачають наявність відповідних особистісно-моральних рис (милосердя до людей, любов до людей, народів, культур, доброзичливість, безкорисливість, чесність і відвертість, раціональність організації допомоги; розуміння, а не засуджування клієнта, залучення його до співпраці на основі добровільності та свободи вибору, оберігання його особистої гідності та честі, прийняття його таким, яким він є; дотримання конфіденційності, відсутність будь-якої упередженості щодо клієнта тощо). Основні принципи, якими повинен керуватися соціальний працівник у своїй щоденній діяльності, викладені у “Міжнародній Декларації про етичні принципи соціальної роботи” та професійно-етичних кодексах асоціацій соціальних працівників окремих країн. Автор відзначає, що у своїй роботі соціальний працівник повинен керуватися принципами професійної етики – найбільш загальними вимогами, які виражають основні напрями поведінки спеціаліста стосовно того чи іншого суб'єкта відношень, що виникають у процесі соціальної роботи [6].

Оскільки соціальна робота є універсальним видом діяльності, то вона вимагає від соціального працівника знань у різних областях, умінь застосовувати їх на практиці, а також дійсно неординарних особистісних якостей. До числа найважливіших особистісних характеристик вважаємо необхідним включити також емоційну складову і стресостійкість.

Є. Гавришук визначає стесостійкість як здатність протистояти стресу. Дослідник визначає, що для цього соціальному працівнику потрібні такі якості, як уміння переключатися і керувати своїми емоціями, самонавіювання і самоконтроль, фізична тренуваність. Для соціального працівника стресогенні ситуації зумовлені, насамперед, специфікою діяльності та специфікою об'єкта роботи (клієнта) [2].

Оскільки специфічною складовою соціальної роботи може вважатися наявність протиріч між морально-етичними принципами особистості соціального працівника із стандартами соціальної роботи чи Законодавством, то можливий прояв тенденції формування затяжного стресу (дистресу).

Отже, стресостійкість соціального працівника є важливою складовою мотиваційно-особистісного компоненту професійної мобільності соціального працівника.

Досліджуючи гуманістичну спрямованість соціальної політики, Л. Перевозник зазначає, що така спрямованість соціальної політики реалізується через державні гарантії соціальних прав, подолання бідності, регулювання соціальних нерівностей та гармонізацію соціального життя. Гуманізм соціальної політики тісно пов'язаний з концепцією людського розвитку в

теорії та практиці і з цивілізованими змінами в суспільстві все більше зростатиме. Перспективи розвитку гуманізації соціальної політики автор вбачає у напрямках:

- загальної гуманістичної спрямованості навчально-виховного процесу в усіх навчальних закладах системи освіти й пропаганди гуманістичних стосунків між людьми в різних сферах людської життєдіяльності та повсякденності;
- формування в навчально-виховній та трудовій діяльності особистості філософії оптимізму, віри у власні сили (можлива розробка окремих цільових та вікових програм), філософії самозабезпечення, самодостатності (на противагу споживацькій філософії);
- подальшого визначення пріоритетів та першочергових завдань соціальної політики й розробки окремих цільових програм на різних рівнях;
- залучення до соціальної роботи в її різноманітних формах добровільних (волонтерських) (як у системних, так і одноразових, епізодичних формах) більш широких кіл громадськості;
- значне поширення і форм заохочення (грошові та матеріальні відзнаки, премії, гранди та ін.) місцевими органами влади, організаціями, фондами тощо осіб із соціально незахищених низів за особисті ініціативи, винаходи, за ставлення до праці і т.п. [ 13 ].

Ми погоджуємося з думкою Л. Тютті, що найважливішим проявом гуманізму є емпатія, співчутливе ставлення до людини. Емпатія нерозривно пов'язувалася з ідеєю гуманізації суспільства. Автор визначає емпатію як сукупність рис особистості, що дає змогу людині використовувати свої почуття в педагогічній ситуації як індикатор стану дітей у груповій атмосфері загалом, як засіб, що забезпечує успіх у взаємовідносинах з учнями. В етичних системах емпатія розумілася як властивість душі людини і розглядалася як регулятор взаємовідносин між людьми в суспільстві, основа совісті, альтруїзму, справедливості [15].

Під час спілкування з клієнтами, соціальному працівникові потрібно постійно і швидко реагувати на те, що відбувається, оперативно приймати рішення. Отже, фахівцеві, відповідно до професії, необхідна така якість, як самостійність. Її проявом є нестандартні судження, оцінки, дії, вчинки, техніка уміння з власної ініціативи аналізувати, усвідомлювати сигнали з підсвідомості, порівнювати, виділяти суттєве, узагальнювати, прогнозувати, приймати рішення. Проте, щоб досягти самостійності у професійній діяльності важливо проаналізувати самостійність соціального працівника саме у навчальній діяльності.

О. Главацька визначає морально-вольові якості як відповідальність, організованість і практичність, що утворюють систему з взаємопов'язаними і взаємозумовленими структурними елементами. Відповідальність як якість ділової людини характеризується яскраво вираженою моральною спрямованістю на фоні відносно слабкої вольової регуляції. Остання проявляється переважно у формі гальмування діловою людиною нерациональних або аморальних виявів у діяльності, вчинках, поведінці. Елементи відповідальності представлені у структурних утвореннях організованості як відображення ціннісних норм суспільної практики. Для організованості ці елементи набувають характеру більш раціональної, ніж моральної регуляції діловою людиною своїх дій. Тому організованість відрізняється менш вираженою, порівняно із відповідальністю, моральною спрямованістю і значно сильнішою вольовою регуляцією у формі як спонукання, так і гальмування дій [3].

**Інформаційно-комунікаційний компонент** передбачає володіння специфікою спілкування з кожною окремою групою клієнтів соціальної роботи на високому рівні, творче застосування стратегії спілкування залежно від ситуації. Вміння ефективно працювати з великими масивами інформації, на високому рівні інформаційна грамотність, швидкість та якість обробки та аналізу інформації. Творчість у вирішенні проблеми ділових та міжособистісних стосунків зі специфічною категорією клієнтів соціальної роботи та всередині колективу. Досягнення високих результатів у спілкуванні. Соціальна робота не

може вважатися ефективною, коли фахівець не орієнтується в сучасному інформаційному суспільстві, не вміє швидко отримувати та опрацьовувати великі об'єми інформації, не вміє правильно виділяти головне та другорядне, проводити аналіз отриманої інформації та аналіз її достовірності.

Оскільки об'єкти соціальної роботи досить специфічні, тому важливо вміти застосовувати у своїй роботі психологічні та соціально-педагогічні принципи спілкування. Особливої уваги заслуговують так звані «важкі» клієнти. Є. Гаврищук умовно виділяє два типи:

– тип асоціальної агресивної особистості, вибуховий і імпульсивний. Ці люди не задоволені розміром грошового утримання і не володіють соціально прийнятними засобами вирішення цього питання. Об'єктивні обставини їх життя такі, що викликають шире співчуття. Однак ці люди мають яскраво виражену споживчу установку і екстрапунітивну спрямованість. Їх поведінка відрізняється непередбачуваністю і становить іноді реальну загрозу безпеці адміністратора.

– астеничні, депресивні люди, незадоволені розміром своєї пенсії або допомоги, і по-своєму наполегливо домагаються його перегляду. На відміну від клієнтів першого типу вони дійсно не розуміють, чому їм виплачується менша сума, ніж комусь із їхніх знайомих. Пояснити це буває вкрай непросто в силу уразливості і підозрливості людей такого типу. Працівників соціальних служб вони нерідко підозрюють у фальсифікаціях, приховуванні та розкраданні коштів. Якщо до зазначених якостей приєднується психічна невірноваженість клієнта, він може закінчити бесіду з адміністратором афективним спалахом, не менше сильним, ніж у клієнтів першого типу [2]. Саме тому, на нашу думку, знати специфіку спілкування з кожною окремою категорією клієнтів є надважливим у соціальній роботі.

Особливості визначених компонентів професійної мобільності доцільно розкривати через відповідні їм критерії (таблиця 1).

Таблиця 1 - Критерії та показники професійної мобільності соціального працівника

Назва критерію	Рівень	Показники
<b>в межах професійної діяльності (зовнішні)</b>		
Професійні компетенції соціального працівника, що визначені в освітньо-професійній характеристиці		
<b>Діяльнісно-гносичний критерій</b>	Високий	Здатність ефективно засвоювати знання та уміння; вміння вирішувати складні професійні завдання; готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень; самостійність у прийнятті рішень у межах своїх професійних обов'язків. Соціальний працівник ефективно визначає цілі, стратегії, форми та методи діяльності, вирізняється вмінням швидко та якісно приймати рішення в межах посадових обов'язків. Нестандартно вирішує професійні завдання, готовий до формального (підвищення кваліфікації, освітнього рівня, отримання додаткової спеціальності) та неформального (самостійне підвищення професійного рівня, опанування передовими знаннями і технологіями в галузі соціальної роботи) професійного самовдосконалення
	Достатній	Соціальний працівник здатний вирішувати професійні завдання, досягає поставлених керівництвом цілей, через визначені форми та методи діяльності, досить швидко та якісно приймає рішення. До вирішення професійних завдань підходить алгоритмічно, активність у професійному самовдосконаленні проявляє не систематично (ситуативно), проте загалом готовий до формального та неформального професійного самовдосконалення



	Низький	Соціальний працівник не достатньо володіє вміннями, здатний вирішувати професійні завдання лише під керівництвом та контролем більш кваліфікованого фахівця, не завжди досягає поставлених цілей, рішення приймає відповідно до визначеного зразку, не проявляє ініціативи та самостійності. Повністю не готовий до формального та неформального професійного самовдосконалення.
<b>у межах індивідуальних особливостей (внутрішні)</b>		
Особистісні можливості та фактори (ті, що є в особистості фахівця, та ті, що можна розвинути чи сформувати)		
<b>Суб'єктивний критерій</b>	<b>Високий</b>	У соціальних працівників спостерігається глибока мотивація у професійній діяльності (мотивація на саморозвиток та самовдосконалення, самопізнання), високий рівень креативності та нестандартність мислення, стресостійкість, розвинуті вольові якості та самоконтроль, дотримання морально-етичних принципів (толерантність, доброзичливість, повага до особистості та прав клієнта, гуманістична спрямованість особистості тощо), почуття власної гідності і поваги до клієнтів, адекватна самооцінка. Соціальний працівник досягає високих результатів у навчанні, саморозвитку та самоосвіті, виконанні поставлених завдань. На високому рівні розвинуті лідерські якості
	<b>Достатній</b>	У соціальних працівників на достатньому рівні сформована мотивація у професійній діяльності (мотивація на саморозвиток та самовдосконалення, самопізнання), достатній рівень креативності та нестандартності мислення, стресостійкість, вольові якості та самоконтроль переважно розвинуті. Соціальний працівник дотримується морально-етичних принципів (емпатійність, толерантність, доброзичливість, повага до особистості та прав клієнта тощо), має чітко виражену гуманістичну спрямованість особистості, особисту і соціальну відповідальність, почуття власної гідності і поваги до клієнтів, адекватна самооцінка. Розвинуті лідерські якості проявляються ситуативно.
	Низький	У соціальних працівників спостерігається низька мотивація у професійній діяльності (мотивація на саморозвиток та самовдосконалення, самопізнання). Переважає зовнішня мотивація, креативності та нестандартність мислення майже відсутня, стресостійкість, вольові якості та самоконтроль присутні ситуативно. Дотримання морально-етичних принципів (емпатійність, толерантність, доброзичливість, повагу до особистості та прав клієнта тощо) є другорядною. Лідерські якості не виявляються
<b>Критерій професійної спрямованості</b>	<b>Високий</b>	Соціальний працівник на високому рівні володіє специфікою спілкування з кожною окремою групою клієнтів соціальної роботи, творчо застосовує стратегії спілкування залежно від ситуації. Вміє ефективно працювати з великими масивами інформації, на високому рівні інформаційна грамотність, швидкість та якість обробки та аналізу інформації. Творчо вирішує проблеми ділових та міжособистісних стосунків зі специфічною категорією клієнтів соціальної роботи та всередині колективу. Досягає високих результатів у спілкуванні.

## Продовження таблиці 1

	<b>Достатній</b>	Соціальний працівник володіє специфікою спілкування з кожною окремою групою клієнтів соціальної роботи, творчо застосовує стратегії спілкування залежно від ситуації. Вміє працювати з великими масивами інформації, швидкість та якість обробки та аналізу інформації на достатньому рівні. Здатний вирішувати проблеми ділових та міжособистісних стосунків зі специфічною категорією клієнтів соціальної роботи та всередині колективу.
	Низький	У соціального працівника спостерігається низька активність у спілкуванні з клієнтами, не завжди вірно обирає стратегії спілкування з кожною окремою групою клієнтів соціальної роботи. Не вміє працювати з великими масивами інформації, швидкість та якість обробки та аналізу інформації на низькому рівні. Здатний вирішувати проблеми ділових та міжособистісних стосунків зі специфічною категорією клієнтів соціальної роботи та всередині колективу лише за втручання більш кваліфікованого фахівця

Функціональний компонент, на нашу думку, доцільно розглядати через діяльнісно-гносеологічний критерій. Він дозволяє виявити рівень оволодіння уміннями та навичками, необхідними для професійної мобільності соціального працівника, а також визначити глибину засвоєння майбутнім соціальним працівником набутих професійних знань. У межах запропонованого критерію, на нашу думку, доцільно розглядати здатність засвоювати знання та уміння; вміння вирішувати складні професійні завдання; готовність брати на себе відповідальність за прийняття рішень; самостійність у прийнятті рішень у межах своїх професійних обов'язків; вміння визначати цілі, стратегії, форми та методи діяльності; нестандартність у вирішенні професійних завдань, готовність до формального (підвищення кваліфікації, освітнього рівня, отримання додаткової спеціальності) та неформального (самостійне підвищення професійного рівня, опанування передовими знаннями і технологіями у галузі соціальної роботи) професійного самовдосконалення.

Мотиваційно-особистісний компонент пропонуємо визначати через суб'єктивний критерій. Суб'єктивний критерій діагностує рівень мотивації на професійну мобільність, а також сформованість важливих і необхідних для професійної мобільності якостей та здібностей особистості соціального працівника: лідерські якості, прагнення до самоосвіти та самовдосконалення, мотивація на саморозвиток та самовдосконалення, самопізнання; рівень креативності та нестандартності мислення; стресостійкість; розвинуті вольові якості та самоконтроль; дотримання морально-етичних принципів (толерантність, доброзичливість, повага до особистості та прав клієнта, гуманістична спрямованість особистості тощо); почуття власної гідності і поваги до клієнтів; адекватна самооцінка.

Інформаційно-комунікаційний компонент можна визначити через критерій професійної спрямованості. Відповідно до цього критерію пропонуємо діагностувати рівень володіння специфікою спілкування з кожною окремою групою клієнтів соціальної роботи, вміння застосовувати стратегії спілкування залежно від ситуації (тобто майбутній соціальний працівник комунікативно компетентний); адаптивність до соціального середовища, мобільність у спілкуванні; соціальна активність; рівень володіння сучасними інформаційними технологіями; вміння працювати з великими масивами інформації.

**Висновки.** Ми встановили, що професійна мобільність соціального працівника - це інтегрована характеристика професіонала, котра передбачає поєднання особистісних якостей (адаптивність, самостійність, рівень особистісної мобільності, стратегія поведінки, критичне мислення, здатність швидко модифікувати свою діяльність, творчий підхід до діяльності, сформований мотиваційно-вольовий компонент, системне мислення тощо) та професійних якостей (професійна компетентність, високий рівень професійної підготовки, зміна професії, переміщення фахівця між різними професійними групами), котрі забезпечують соціальному

працівникові конкурентоспроможність на ринку праці відповідно до мінливих умов середовища. На основі цього визначення, аналізові літератури, опитуванні викладачів, ми виокремлюємо функціональний, мотиваційно-особистісний та інформаційно-комунікаційний компоненти професійної мобільності соціальних працівників. Характерні особливості вищезазначених компонентів дозволили виокремити та обґрунтувати критерії та показники формування професійної мобільності майбутніх соціальних працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бех В. П. Соціальна робота в сучасному суспільстві : монографія / В. П. Бех, М. П. Лукашевич, М. В. Туленков ; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – 601 с., С. 223.
2. Гаврищук Е. Стресс и стрессоустойчивость в деятельности социального работника : Психотехнологии в социальной работе / Под ред. Козлова В.В. – Ярославль : МАПН, 1998 - 201 с. / Е. Гаврищук [Електронний ресурс] : Режим доступу : <http://marks.on.ufanet.ru/PSY/SOP3.HTM>
3. Главацька О. Л. Формування морально-вольових якостей ділової людини студентів (на прикладі курсу „менеджмент соціальної роботи”) / О. Л. Главацька // Вісник Черкаського університету : Серія «Педагогічні науки». – Випуск 146. – Черкаси, 2009. – С. 17-23. [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vchu/N146/N146p017-023.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N146/N146p017-023.pdf)
4. Дерев'яна Л. Креативність як складова професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів / Л. Дерев'яна // Вісник Львівського університету : Серія «Педагогіка», 2009. – Випуск 25. – Частина 4. – С. 168–174, С. 170
5. Игошев Б. М. Системно-интегративная организация подготовки профессионально мобильных педагогов [Текст] : дис. ... 13.00.08 / Игошев Б. М. , Екатеринбург, 2008. – 403 с.
6. Іщук С.В. Етика соціальної роботи : Курс лекцій / С.В. Іщук - Тернопіль, ТДПУ, 2008.- 59 с.
7. Карпенко О. Г. Мотивація в структурі діяльності соціального працівника : [Текст] / О. Г. Карпенко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://studentam.net.ua/content/view/7342/97/>
8. Кузікова С.Б. Професійна успішність в контексті особистісного саморозвитку / С. Б. Кузікова / –Проблеми загальної та педагогічної психології, т. XII, ч.3 – [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pzpp/2010\\_12\\_3/254-263.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pzpp/2010_12_3/254-263.pdf), с. 255-256
9. Лейбин В. Словарь-справочник по психоанализу [Електронний ресурс] / В. Лейбин, 2010 г. – Режим доступу : <http://vocabulary.ru/dictionary/881/word/samoanaliz>
10. Любимова О. В. Формирование профессиональной мобильности будущих инженеров-строителей в процессе обучения в вузе : [Текст] : дис. ...13.00.08 / Любимова О. В. , Ставрополь, 2011. – 190 с.
11. Майстер-клас Едварда де Боно “Курс креативного мислення в менеджменті” [Електронний ресурс] : – Режим доступу : <http://www.management.com.ua/events/bono.html>
12. Мала Н.Т. Креативність як складова ефективного управління / Н. Т. Мала // Вісник Національного університету "Львівська політехніка" : спеціальний випуск інституту підприємництва та перспективних технологій, 2011. – Випуск 704. – С. 18-24, С. 19.
13. Перевозник Л. Соціальна політика: спрямованість на гуманізацію суспільного життя / Л. Перевозник // Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного

університету імені В. Винниченка : Серія «Педагогічні науки». – Випуск 68, Кіровоград, 2006. – С. 163-167.  
[http://www.kspu.kr.ua/download/nauk\\_zapiski/2006\\_vipusk\\_68\\_zamovlennya\\_4493.pdf](http://www.kspu.kr.ua/download/nauk_zapiski/2006_vipusk_68_zamovlennya_4493.pdf)

14. Петришин Л. Й. Креативна компетентність майбутніх соціальних педагогів / Л. Й. Петришин // Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери : [тези доповідей] II Міжнародної науково-практичної конференції, Хмельницький, 15 листопада 2012. – Хмельницький, 2012. – С. 207-209, С. 208.
15. Тюття Л. Т. Соціальна робота: теорія і практика : Навч. посіб. – 2-ге вид., перероб. і доп. / Л. Т. Тюття, І. Б. Іванова. – К. : Знання, 2008. – 574 с.
16. Ягупов В. В. Педагогіка : Навч. посібник. / В. В. Ягупов – К. : Либідь, 2002. – 560 с.

#### REFERENCES

1. Beh V. P. Social'na robota v suchasnomu suspil'stvi : monografija / V. P. Beh, M. P. Lukashevich, M. V. Tulenkov ; Nac. ped. un-t imeni M. P. Dragomanova. – К. : Vid-vo NPU imeni M. P. Dragomanova, 2008. – 601 p., P. 223
2. Gavrishhuk E. Ctrress i stressoustojchivost' v dejatel'nosti social'nogo rabotnika : Psihotehnologii v social'noj rabote / Pod red. Kozlova V.V. - Jaroslavl': MAPN, 1998 - 201 s. / E. Gavrishhuk [Elektronnij resurs] : Rezhim dostupu : <http://marks.on.ufanet.ru/PSY/SOP3.HTM>
3. Glavac'ka O. L. Formuvannja moral'no-vol'ovih jakostej dilovoyi ljudiniu studentiv (na prikladi kursu „menedzhment social'noyi roboti”) / O. L. Glavac'ka // Visnik Cherkas'kogo universitetu : Serija «Pedagogichni nauki». – Vipusk 146. – Cherkasi, 2009. – P. 17-23. [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vchu/N146/N146p017-023.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vchu/N146/N146p017-023.pdf)
4. Derev'jana L. Kreativnist' jak skladova profesijnoyi pidgotovki majbutnih social'nih pedagogiv / L. Derev'jana // Visnik L'vivs'kogo universitetu : Serija «Pedagogika», 2009. – Vipusk 25. – Chastina 4. – P. 168–174, P. 170
5. Igoshev B. M. Sistemno-integrativnaja organizacija podgotovki professional'no mobil'nyh pedagogov [Tekst] : dis. ... 13.00.08 / B. M. Igoshev, Ekaterenburg, 2008. – 403 p.
6. Ishhuk S.V. Etika social'noyi roboti : Kurs lekcij / S.V. Ishhuk - Ternopil', TDPU, 2008.- 59 p.
7. Karpenko O. G. Motivacija v strukturi dij'al'nosti social'nogo pracivnika : [Tekst] / O. G. Karpenko. – [Elektronnij resurs]. – Rezhim dostupu : <http://studentam.net.ua/content/view/7342/97/>
8. Kuzikova S.B. Profesijna uspishnist' v konteksti osobistisnogo samorozvitku / S. B. Kuzikova/ –Problemi zagal'noyi ta pedagogichnoyi psihologiyi, t. XII, ch.3 – [Elektronnij resurs] – Rezhim dostupu : [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pzpp/2010\\_12\\_3/254-263.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pzpp/2010_12_3/254-263.pdf), p. 255-256
9. Lejbin V. Slovar'-spravochnik po psihoanalizu [Elektronnij resurs] / V. Lejbin, 2010 g. – Rezhim dostupu : <http://vocabulary.ru/dictionary/881/word/samoanaliz>
10. Ljubimova O. V. Formirovanie professional'noj mobil'nosti budushhjih inzhenerov-stroitelej v processe obuchenija v vuze : [Tekst] : dis. ...13.00.08 / O. V. Ljubimova, Stavropol', 2011. – 190 p.
11. Majster-klas Edvarda de Bono “Kurs kreativnogo mislennja v menedzhmenti” [Elektronnij resurs] : – Rezhim dostupu:<http://www.management.com.ua/events/bono.html>

12. Mala N.T. Kreativnist' jak skladova efektyvnogo upravlinnja / N. T. Mala // Visnik Nacional'nogo universitetu "L'vivs'ka politehnika" : special'nij vipusk institutu pidpriemnictva ta perspektivnih tehnologij, 2011. – Vipusk 704. – p. 18-24, P. 19
13. Perevoznik L. Social'na politika: sprjamovanist' na gumanizaciju suspil'nogo zhittja / L. Perevoznik // Naukovi zapiski Kirovograds'kogo derzhavnij pedagogichnij universitetu imeni V. Vinnichenka : Serija «Pedagogichni nauki». – Vipusk 68, Kirovograd, 2006. – P. 163-167 [http://www.kspu.kr.ua/download/nauk\\_zapiski/2006\\_vipusk\\_68\\_zamovlennya\\_4493.pdf](http://www.kspu.kr.ua/download/nauk_zapiski/2006_vipusk_68_zamovlennya_4493.pdf)
14. Petrishin L. J. Kreativna kompetentnist' majbutnih social'nih pedagogiv / L. J.Petrishin // Aktual'ni problemi pidgotovki fahivciv social'noyi sferi : [tezi dopovidej] II Mizhnarodnoi naukovo-praktichnoi konferenciyi, Hmel'nic'kij, 15 listopada 2012. – Hmel'nic'kij, 2012. – p. 207-209, P.208
15. Tjuptja L. T. Social'na robota: teorija i praktika : Navch. posib. – 2-ge vid., pererob. i dop. / L. T. Tjuptja, I. B. Ivanova. – K.: Znannja, 2008. – 574 p.
16. Jagupov V. V. Pedagogika: Navch. posibnik. / V. V.Jagupov – K. : Libid', 2002. – 560 p.

УДК 376.33 : 159.963.37 – 053.5

## **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ КОРЕКЦІЇ РУХОВОЇ СФЕРИ ГЛУХИХ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ ЗІ СКЛАДНИМ ДЕФЕКТОМ РАННІЙ ДИТЯЧИЙ АУТИЗМ**

Кунінець О.О. аспірантка, Байкіна Н.Г., д.пед.н., професор

*Запорізький національний університет, вул. Жуковського, 66, м. Запоріжжя, Україна*

*olesya.poddueva@mail.ru*

В статті висвітлено проблему надання допомоги та корекції психофізичного розвитку дітей зі складним дефектом, глухих дітей з розумовою відсталістю, затримкою психофізичного розвитку. Вперше розкривається проблема корекції психофізичного розвитку глухих дітей зі складним дефектом раннього дитячого аутизму. Система корекційного впливу на рухову сферу глухих дітей молодшого шкільного віку із синдромом аутизм в оздоровчому туризмі становила основу корекційно-педагогічного процесу, а також раціональне та ефективне застосування пальчикової, артикуляційної гімнастики, усно-моторних вправ, забезпечили їм ранню інтеграцію в сучасне суспільство.

*Ключові слова: корекція, оздоровчий туризм, рухова сфера, педагогічні умови, аутизм.*

## **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ КОРРЕКЦИИ ДВИГАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ ГЛУХИХ ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА СО СЛОЖНЫМ ДЕФЕКТОМ РАННИЙ ДЕТСКИЙ АУТИЗМ**

Кунінець О.О., Байкіна Н.Г.

*Запорожский национальный университет, ул. Жуковского, 66, г. Запорожье, Украина*

*olesya.poddueva@mail.ru*

В статье освещена проблема оказания помощи и коррекции психофизического развития детей со сложным дефектом, глухих детей с умственной отсталостью, задержкой психофизического развития. Впервые раскрывается проблема коррекции психофизического развития глухих детей со сложным дефектом раннего детского аутизма. Система коррекционного воздействия на двигательную сферу глухих детей младшего школьного возраста с синдромом аутизм в оздоровительном туризме составляла основу коррекционно-педагогического процесса, а также рациональное и эффективное использование пальчиковой, артикуляционной гимнастики, усно-моторных упражнений обеспечили им раннюю интеграцию в современное общество.

*Ключевые слова: коррекция, оздоровительный туризм, двигательная сфера, педагогические условия, аутизм.*