

позитивна мотивація підвищує рівень формування професійної позиції, сприяє отриманню людиною задоволення, а негативна й зовнішня – знижують, і тоді діяльність сприймається як примус.

Узагальнюючи підходи, викладені в науковій літературі, ми під професійною мотивацією студентів юридичних спеціальностей розуміємо процес, результат формування та дію конкретних чинників, що обумовлюють становлення професійної позиції, вибір професійної діяльності та детермінують тривале виконання обов'язків, пов'язаних із даною професією.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бугрименко А.Г. Соотношение образа «Я» и внутренней учебной мотивации студентов: автореф. дисс. канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогическая психология» / А.Г. Бугрименко. – Москва, 2007. – 24 с.
2. Васильев В.Л. Юридическая психология / В.Л. Васильев – М. : Юрид. лит., 1991. – 464 с.
3. Вилюнас В.С. Психологические механизмы мотивации человека / В.С. Вилюнас. – М. : МГУ, 1990. – 288 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
5. Клачко В.М. Формування мотивації учбової діяльності у курсантів вищих військових навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / В.М. Клачко. – Хмельницький, 1999. – 18 с.
6. Крылова А.А. Психология / А.А. Крылова. – М. : Проспект, 2005. – 752 с.
7. Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція / А.П. Москаленко, Д.О. Кобзін, А.А. Стародубцев: Науково-практичний посібник. – Х. : ХНУВС, 1999. – 98 с.
8. Немов Р.С. Психология / Р.С. Немов: Учебник для студентов высш. пед. заведений в 3-х кн. – М. : Владос, 1999. – Кн. 1. – 688 с.
9. Рижиков В.С. Соціально-психологічний профіль та особистісні характеристики юриста як складові професіограми у професійній підготовці спеціаліста / В.С. Рижиков // Вісник ЛНУ ім. Т.Шевченка. – № 9 (196). – 2010. – С. 249–258.
10. Роша А.Н. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор в ОВД: учеб.пособие / А.Н. Роша. – М. : Академия МВД СССР, 1989. – 210 с.
11. Токар Н.Ф. Динаміка мотивації в процесі професійної підготовки / Н.Ф. Токар // Педагогіка і психологія. – 1997. – №4. – С. 151–154.
12. Хорошайло Ю.Є. Особливості професійної мотивації та її врахування в роботі з персоналом / Ю.Є. Хорошайло // Актуальні проблеми соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 30 жовтня 2008 року). – Х.: ХНУВС, 2008. – С. 3–4.

УДК 316.344.34:316.454.5

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ОДНА З ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ

Троценко Н. Є., завідувач навчально-методичного центру

Київський університет ім. Бориса Грінченка

У статті автором виділено соціальне партнерство як одна з педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Автором також розглядаються основні принципи співпраці взаємодії, як міжсекторна взаємодія, партнерська взаємодія, компетентність та аналізуються принципи соціального партнерства.

Ключові слова: ресурсний центр, педагогічні умови, професійне самовдосконалення, соціальний працівник, соціальне партнерство, взаємодія.

Троценко Н.Е. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ОДНО ИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ В РЕСУРСНЫХ ЦЕНТРАХ / Киевский университет имени Бориса Гринченко, Украина.

В статье автором выделяются социальные партнерство как одно из педагогических условий профессионального самосовершенствования социальных работников в ресурсных центрах. Автор также рассматривает основные принципы сотрудничества взаимодействия, таких, как межсекторное взаимодействие, партнерское взаимодействие, компетентность, также анализирует принципы социального партнерства.

Ключевые слова: ресурсный центр, педагогические условия, профессиональное самосовершенствование, социальный работник, социальное партнерство, взаимодействие.

Trotsenko N.E. SOCIAL PARTNERSHIP AS ONE OF PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL SELF-IMPROVEMENT OF SOCIAL WORKERS IN RESOURCE CENTERS / Kiev National University name by Boris Hrinchenko, Ukraine.

In article with the author are allocated social partnership as one of pedagogical conditions of professional self-improvement of social workers in resource centers. The author also considers main principles of cooperation of interaction, such as intersector interaction, partner interaction, competence, also analyzes principles of social partnership.

Key words: the resource center, pedagogical conditions, professional self-improvement, the social worker, social partnership, interaction.

Наразі унікальність соціально-культурної, економічної ситуації України полягає в тому, що необхідність перетворень у суспільстві ставить проблему розвитку людини в ранг пріоритетних завдань. З усією переконливістю і повнотою свого звучання сьогодні заявила про себе виявлена у вітчизняній педагогіці та психології закономірність ефективного формування особистості з залученням її особистих зусиль і резервів. Не випадково професійне самовдосконалення розглядається як специфічний вид професійної діяльності фахівців, як складовий компонент їх підготовки та перепідготовки. Саме тому ми розглядаємо ресурсні центри як одні з суб'єктів сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Ми визначаємо їх як спеціалізовані формування центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, вищих навчальних закладів, недержавних організацій або ж самостійні організації, діяльність яких спрямована на надання кваліфікованої інформаційно-консультаційної, просвітницької, методичної та посередницької допомоги соціальним працівникам задля сприяння їхньому професійному самовдосконаленню. Ресурсні центри в Україні відіграють важливу роль у підвищенні кваліфікації, професійної компетентності соціальних працівників, сприяють їхньому професійному самовдосконаленню через мультиплікацію сучасних соціально-педагогічних технологій. Метою їх діяльності є підвищення професійної компетентності та сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Проблема професійного самовдосконалення особистості на теоретико-методологічному рівні розкрита в працях вітчизняних (І. Бех, Б. Вульф, К. Возина, В. Зінченко, Л. Кулікова, В. Сластонін та ін.) та зарубіжних (Р. Бернс, А. Маслоу, К. Роджерс та ін.) дослідників. Окремі аспекти професійного самовдосконалення особистості досліджували такі науковці, як: А. Альхауалда, Т. Вайніленко, О. Діденко, К. Завалко, А. Кошоп, О. Прокопова, В. Сич, Є. Скворцова, І. Скляренко, С. Слободіна, І. Уличний, Н. Харчишина, А. Шлома та ін.

Проблему ресурсного забезпечення соціально-педагогічної роботи спеціалістів соціальної сфери досліджували такі відомі українські науковці та практики як: Л. Абрамова, Т. Азарова, О. Безпалько, Ю. Беловицька, О. Винничук, О. Грущенко, М. Дейчаківський, Н. Заверико, І. Зверева, З. Зубик, Г. Лактіонова, Т. Лях, І. Новікова, О. Пархомчук, О. Песоцька, В. Петрович, Г. Радчук, Т. Семігіна, О. Сидоренко, Д. Трасковська, Н. Ясько, І. Ткач, С. Толстоухова, К. Шендеровський, В. Шульга.

Мета нашої статті полягає в характеристиці соціального партнерства як однієї з педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, на нашу думку, повинні враховувати провідні напрями соціальної роботи, спрямованість як соціальних працівників, так і спеціалістів ресурсних центрів на професійне самовдосконалення, інформаційно-методичні потреби соціальних працівників, тип ресурсного центру, спектр його завдань та функцій, специфіку соціальних проблем регіону.

У педагогічній літературі ми знаходимо визначення педагогічних умов, які розглядаються як сукупність об'єктивних та суб'єктивних чинників, необхідних для забезпечення ефективного функціонування всіх компонентів педагогічної системи [8, с. 33]. Ю. Клочан розглядає педагогічні умови як сукупність взаємообумовлених педагогічних обставин соціально-виховного характеру, які сприяють процесу активного, позитивного пристосування особистості до соціального середовища [3]. В. Ільїн вважає, що педагогічні умови можна об'єднати у дві групи: зовнішні та внутрішні. Зовнішні умови виступають як обставини, середовище, у якому здійснюється підготовка особистості, а внутрішні умови включають у себе спрямованість особистості, її здібності та інші психологічні особливості [2].

Ми розуміємо під *педагогічними умовами професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах* сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які обумовлюють результативність процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Однією з педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах ми вбачаємо в *забезпеченні соціальної взаємодії соціальних працівників та спеціалістів ресурсних центрів на підставі активного особистісного спілкування та соціального партнерства*, яка здатна стати головним чинником ефективності професійного самовдосконалення.

Вважаємо, що розкриваючи дефініцію «соціальна взаємодія» на методологічному рівні, нам необхідно розкрити її сутність, на методичному рівні – її структуру, на технологічному рівні – механізм реалізації оптимальної соціальної взаємодії у процесі професійного самовдосконалення. Взаємодія, що обумовлена безпосередніми контактами між людьми є соціальною. Це процес, у рамках якого індивіди впливають на вчинки й напрям думок один одного.

У соціології [1], наприклад, соціальну взаємодію визначають як певну систему дій однієї сторони стосовно іншої і навпаки. Мета цих дій – певним чином вплинути на поведінку іншої сторони, яка у свою чергу відповідає тим же, інакше це не була б *взаємодія*. Взаємодія – це реальний сенс життя групи, основа всіх групових явищ і процесів.

У соціально-педагогічних джерелах взаємодія трактується як процес спільної практичної, теоретичної, а також комунікативної діяльності та соціальної поведінки індивідів, в якому вони виконують різні соціальні ролі та передають різні види інформації [6].

У нашому контексті ми ґрунтуємося на підходах Л. Мардахаєва [5], який розглядає взаємодію як установку зв'язків між діяльністю спеціалістів різного профілю, які беруть участь у роботі з клієнтом та процес впливу індивідів, соціальних груп, інститутів чи громад один на одного у ході реалізації інтересів.

Взаємодію у соціально-психологічному аспекті розуміють не лише як вплив людей один на одного, але і як безпосередню організацію їх взаємних дій, спрямованих на досягнення спільної мети [5; 6]. Взаємодія у такому разі постає як систематичне, постійне здійснення дій з метою зумовлення відповідної реакції з боку інших людей.

У процесі реальної взаємодії формуються також адекватні уявлення людини про себе, інших людей та групу. Взаємодія людей є головним чинником регуляції самооцінки та поведінки в суспільстві.

У структурі взаємодії ми виокремлюємо дві сторони: *внутрішню* (змістовну) та *зовнішню* (формальну). Внутрішня сторона взаємодії – сукупність відносин особистості з соціальним середовищем. Зовнішня – сукупність навичок, умінь, які регулюють відносини в конкретній діяльності.

Під взаємодією в соціальній роботі та соціальній педагогіці ми розуміємо встановлення зв'язку між діяльністю фахівців різного профілю на основі взаємної поінформованості, узгодженості дій, взаємодопомоги. Це процес взаємодії і взаємовпливу індивідів, соціальних груп, соціальних інститутів або спільнот одне на одного в ході реалізації спільних інтересів, розв'язання соціальних проблем. Він розкривається в партнерській і міжсекторній взаємодії всіх зацікавлених учасників тих чи інших соціальних процесів і соціальних проектів.

На нашу думку, *основними принципами* такої співпраці є: *міжсекторна взаємодія; партнерська взаємодія; компетентність*.

Взаємодія між соціальними працівниками та спеціалістами ресурсних центрів повинна конкретизуватися в різних способах.

Так, перший спосіб – це взаємодія на основі прийняття та ствердження однакового розуміння мети (головного результату) професійного самовдосконалення при максимально чіткому формулюванні обов'язків кожної сторони, які співзвучні при паралельному розгляді. Вона обов'язково визначається формальною угодою та підсилюється системою взаємних, рівнозначних форм аналізу, оцінки або моніторингу.

Другий спосіб – це взаємодія на основі прийняття та затвердження умов співпраці у конкретних формах, видах, методах роботи. Така співпраця обов'язково визначає тип та перелік обов'язків соціального працівника і спеціаліста ресурсного центру, які необхідно створити для виконання: а) функції соціального працівника; б) функції спеціаліста ресурсного центру; в) для проведення роботи за переліком видів, форм, методів щодо професійного самовдосконалення соціального працівника у ресурсному центрі.

Третій спосіб – це взаємодія, спрямована на об'єднання зусиль соціальних працівників та спеціалістів ресурсних центрів, які скеровують свою діяльність на основі чітких показників результативності та ефективності роботи.

Четвертий спосіб – це взаємодія у вигляді формально оформленого експерименту при визначених обмеженнях щодо впровадження нової технології або застосування нових прийомів, методів.

П'ятий спосіб – це взаємодія у вигляді комбінованого механізму, який залежить від довільного використання окремих, вищевизначених елементів.

Нами визначено прояви впровадження способів партнерської взаємодії. До них належать: підвищувати роль та можливості ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників; обмінюватися досвідом з фахівцями; надавати комплекс послуг, використовуючи можливості інших; обмінюватися методичними розробками, програмами, літературою; впроваджувати ефективні, інноваційні, модифіковані та актуалізовані види, форми роботи; навчати фахівців; залучати сторонніх фахівців для моніторингу діяльності, її зовнішньої оцінки як експертів тощо.

Сукупність соціальних зв'язків між соціальними працівниками і спеціалістами ресурсних центрів у процесі їхньої взаємодії і складає те, що називають міжособистісними відносинами.

Явище соціальної взаємодії в суспільстві ми розглядаємо на міжособистісному рівні, як елементарну модель діалогічного відношення двох індивідів. У її структурі ми вбачаємо такі елементи: учасники взаємодії – індивіди (будь-яка їхня дія в остаточному підсумку закінчується міжособистісною взаємодією); предмет даної взаємодії; сфера комунікації, за допомогою якої відбувається обмін акціями-інтенціями і відповідними реакціями між індивідами.

Проаналізуємо кожний із трьох елементів. Першим з них є індивіди. Однією з властивостей людини є вміння пристосовуватись до умов середовища за допомогою функцій вищої нервової системи, саме ця властивість людини й обумовлює її як соціальну істоту, яка створює явище соціальної взаємодії. Соціальна взаємодія відбувається практично завжди для досягнення якої-небудь досить конкретної мети і завжди спрямована на конкретних індивідів.

Таким чином, соціальна взаємодія – це процес діалогічної співпраці двох або більше індивідів, за умов рівноправності один одного.

Другим елементом структури соціальної взаємодії виступають дії індивідів, тобто акти, вчинки, які здійснюють люди. У повсякденному житті ми усі робимо незлічені дії, інші люди бачать наші дії і відповідним чином змінюють свою власну поведінку, відбувається породження нових сенсів буття. Наприклад, надання послуг спеціалістами ресурсних центрів соціальним працівникам з метою їх професійного самовдосконалення.

Третім основним елементом структури соціальної взаємодії виступає сфера комунікації. Сфера комунікації – це провідник інтенцій, за допомогою яких реакції на зроблені дії (взаємні або односторонні) індивідів, що знаходяться в процесі соціального діалогу, передаються один одному. У нашому випадку такою сферою комунікації виступає ресурсний центр.

Сфера комунікації соціальної взаємодії дозволяє людям вступати у відносини діалогу або партнерства один з одним безпосередньо, опосередковано, незважаючи на величезні відстані, що відокремлюють індивідів один від одного, незважаючи на час, що лежить між ними. Під комунікаціями соціальної взаємодії ми розуміємо усю систему засобів, за допомогою яких реакція від дії одного індивіда передається і доходить до іншого.

Найбільш близьким для нас щодо визначення категорії спілкування є підхід Н. Конюхова, який робить спробу об'єднати категорії спілкування і взаємодії: «Спілкування – одна з універсальних форм активності особистості (разом із пізнанням, працею, грою), яка проявляється в налагодженні та розвитку контактів між людьми, у формуванні міжособистісних відносин та виходить із потреби в сумісній діяльності» [4, с. 88].

Учасниками соціальної взаємодії можуть бути різні соціальні суб'єкти: від індивідів до соціальних груп організацій тощо. Реалізація визначеної нами педагогічної умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах здійснюється на міжіндивідуальному рівні соціальної взаємодії, що виникає в процесі надання соціальних послуг. Це люди, найчастіше, з одного соціального прошарку, соціальної групи, що володіють схожими соціальними статусами (що детермінує їхню позицію в процесі діалогу) і мають загальні цілі в силу їхньої статусної приналежності. Вони складаються з індивідів, що мають ідентичні або близькі соціальні характеристики: соціальні працівники і спеціалісти ресурсних центрів.

Кожний з учасників соціальної взаємодії має певні суб'єктивні детермінанти (або спонукальні чинники) своєї поведінки, до яких належать потреби та інтереси. Потреби виступають як внутрішні збудники активності особистості, як необхідність для людини того, що забезпечує її існування і самозбереження.

Ми розглядаємо предмет соціальної взаємодії соціальних працівників та спеціалістів ресурсних центрів як соціальний інтерес суб'єктів цих відносин. Соціальний інтерес є внутрішньою спонукальною

причиною, що спрямовує діяльність соціального суб'єкта на задоволення виникаючих потреб. Його сутність складається з необхідності реалізувати визначену соціальну потребу суб'єкту шляхом включення останнього в суспільну практику, наприклад, професійного самовдосконалення. Можливість задоволення потреб залежить як від об'єктивних умов, так і від характеру взаємодії суб'єктів один з одним. Характер відносин між ними може бути виражений такими формами соціальної взаємодії, як конфронтація, нейтралітет, співробітництво (партнерство).

Погодженість соціальних інтересів суб'єктів, наприклад, процесу професійного самовдосконалення, залежить від спільності цілей, того хто надає послугу і того, хто її отримує. Однак навіть збіг інтересів не завжди призводить до їхнього поєднання, тому що засоби досягнення поставлених цілей можуть бути протилежні за характером і навіть змістом.

Соціальна взаємодія між соціальними працівниками та спеціалістами ресурсних центрів ґрунтується на *принципах соціального партнерства*:

- рівноправність сторін у прийнятті рішень;
- добровільність взаємних зобов'язань; реальність забезпечення та виконання прийнятих партнерами взаємних зобов'язань;
- узгодженість очікувань шляхом укладення усної чи письмової угоди сторін про те, які проміжні та кінцеві результати взаємодії вони прогнозують отримати і хто які функції готовий виконувати в цьому процесі;
- спільність планування, коли сторони разом визначають мету, завдання, методи, ресурси та графік взаємодії;
- спільність оцінка діяльності, коли партнери разом зіставляють та аналізують отримані результати з запланованими;
- обов'язковість виконання узгодженостей рівних для всіх сторін;
- сторони будують свою взаємодію на довірі, відкритості своїх дій, задумів та оцінок, оперативному і достатньому обміні інформацією;
- обов'язкова та рівна відповідальність сторін за виконання прийнятих зобов'язань [7].

Реалізація цих принципів, на нашу думку, у практичній соціальній взаємодії між соціальними працівниками та спеціалістами ресурсних центрів є досить складною, оскільки вона базується не лише на технологічних основах, а й на засадах певних відносин, які потребують узгодження на рівні цінностей та переконань.

У процесі експериментальної роботи в ресурсному центрі нами визначено підхід до соціального партнерства, як специфічної форми відносин, а саме: відносини, які орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів, сторін соціального партнерства; відносини, у яких для досягнення стабільності зацікавлені як спеціалісти ресурсних центрів, так і соціальні працівники, та які спрямовані на предмет взаємодії, спільний для обох сторін.

Налагодження та розвиток системи соціального партнерства між соціальними працівниками та спеціалістами ресурсних центрів сприяє консолідації їхніх зусиль, що у свою чергу активізує професійне самовдосконалення соціальних працівників, забезпечує зростання їхньої ініціативності, більш активну участь у вирішенні соціальних проблем, розвиток різних ініціатив.

Отже, конструктивна соціальна взаємодія з метою ефективного вирішення актуальних проблем, створення сприятливого клімату та забезпечення соціальної злагоди визначається нами як партнерство. Сьогодні, коли йдеться про взаємодію різних суб'єктів соціальної роботи, застосовується термін «партнерство» або «міжсекторну взаємодію».

Узагальнення підходів до міжсекторної співпраці дозволило визначити умови її ефективності: усвідомлення та розуміння необхідності міжсекторної взаємодії (жоден із секторів не в змозі поодиноці вирішити значущу проблему); наявність єдиного інформаційного простору (знання сторін один про одного, єдиний термінологічний апарат); спільність розуміння проблеми, наявність єдиної мети; ефективність організації роботи на однакових підходах та принципах; можливість навчатися один у одного, взаємоповага, професійна компетентність фахівців; розробка та затвердження правил дій і прийняття рішень; відповідальність за ухвалені рішення та досягнення результатів. Під міжсекторною взаємодією ми розглядаємо як взаємодію між організаціями із різних секторів, яка направлена на вирішення соціальних проблем. Необхідність міжсекторної взаємодії виникає тоді, коли в суб'єктах з'являються взаємоперетен інтересів, частково або повністю збігаються цілі діяльності. Вона передбачає спільну діяльність установ різних секторів. Така взаємодія забезпечує узгодження інтересів і

можливостей сторін. Таким чином, це не просто спільна діяльність в ім'я досягнення своїх цілей, але й співвідношення їх з цілями партнера.

Ми вважаємо, що соціальне партнерство – це баланс інтересів, що досягається сторонами соціального взаємодії на основі компромісу. Ця соціальна взаємодія є найбільш дієвою умовою для досягнення в суспільстві стабільності та процвітання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Асп Э. К. Введение в социологию : [учебник] / Асп Э. К. – СПб. : Алетейя, 2000. – 137с.
2. Ильин В. С. Формирование личности школьника : Целостный процесс / Ильин В. С. – М. : Педагогика, 1984. – 144 с.
3. Клочан Ю. В. Педагогічні умови соціальної адаптації учнів професійно-технічних навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.05 «Соціальна педагогіка» / Ю. В. Клочан. – Луганськ, 2009. – 20 с.
4. Конюхов Н. И. Словарь-справочник по психологии / Конюхов Н. И. – М. : Международная пед. академия, 1996. – 155 с.
5. Словарь по социальной педагогике : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / [авт.-сост. Л. В. Мардахаев]. – М. : Академия, 2002. – 368 с.
6. Социальная работа : словарь-справочник / [сост. Е. П. Агапов, В. И. Агапов, В. Д. Альперович и др.] ; под ред. В. И. Филоненко. – М. : Контур, 1998. – 480 с.
7. Социальное партнерство : словарь-справочник / [П. Г. Бойдаченко, Б. П. Владимирова, Ф. И. Гайнуллина и др.] ; под ред. В. Н. Киселева, В. Г. Смолкова. – М. : Экономика, 1999. – 235 с.
8. Фриш Г. Л. Книга для начинающего директора школы / Фриш Г. Л. – М. : УЦ Перспектива, 2002. – 233 с.

УДК 378.147:316.6

НАУКОВІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ СУТНІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК СОЦІАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ЗРІЛОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ

Хмуринська Т. О., аспірант

Тернопільський національний педагогічний університет ім. В.Гнатюка.

Розвиток соціально-професійної зрілості особистості майбутнього соціального педагога належить до пріоритетних завдань вищої педагогічної освіти, оскільки він пов'язаний із підвищенням ефективності майбутньої професійної діяльності. Проблема соціально-професійної зрілості виступає як самостійна, адже у зв'язку з розширенням сфери діяльності соціального педагога, ускладненням соціально-економічної ситуації, зростає значення якості його професійної підготовки.

Ключові слова: соціально-професійна зрілість, особистісна зрілість, професійна зрілість, соціальна зрілість, соціальна відповідальність, саморозвиток, соціальна активність.

Хмуринская Т. НАУЧНЫЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА СМЫСЛОВЫХ ХАРАКТЕРИСТИК СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЗРЕЛОСТИ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ ПЕДАГОГОВ / Тернопольский национальный педагогический университет им. В. Гнатюка, Тернополь, Украина.

Развитие социально-профессиональной зрелости личности будущего социального педагога принадлежит к приоритетным заданиям высшего педагогического образования, так как он связан с повышением эффективности будущей профессиональной деятельности. Проблема социально-профессиональной зрелости выступает как самостоятельная, так как в связи с расширением сфер деятельности социального педагога, усложнением социально-экономической ситуации, возрастает значение качества его профессиональной подготовки.

Ключевые слова: социально-профессиональная зрелость, личностная зрелость, профессиональная зрелость, социальная зрелость, социальная ответственность, социальная активность, саморазвитие.