

**ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ
У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ**

МОНОГРАФІЯ

2017

УДК 364.4
ББК 60.941я73
Т 76

Автор:

Тимошенко Н. Є., доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат педагогічних наук.

Тимошенко Н. Є.

Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах : монографія / Тимошенко Н. Є. – 2017. – 176 с.

У монографії подано основні теоретичні засади з питань професійного самовдосконалення та його складових, подано шляхи та різноманітні форми професійного самовдосконалення соціального педагога, особистісно професійну характеристику фахівця; представлено технологію професійного самовдосконалення соціального педагога; охарактеризовано основні напрями діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників та класифікацію ресурсних центрів; визначено організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Призначений для соціальних педагогів, соціальних працівників, викладачів, практичних психологів у соціально-педагогічній діяльності, а також пропонується для навчальних закладів різних рівнів акредитації з метою професійної підготовки майбутніх фахівців.

УДК 37.013.42
ББК 60.941я73

© Тимошенко Н.Є., 2017

ЗМІСТ	
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНЕ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА.....	7
1.1 Професійне самовдосконалення соціального працівника як психолого-педагогічна проблема	7
1.2 Характеристика напрямів діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників.....	26
1.3 Компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.....	45
Висновки до розділу 1	64
РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ.....	66
2.1 Обґрунтування організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників	66
2.2 Впровадження організаційно-педагогічних умов у практику роботи ресурсних центрів	79
2.3 Аналіз результатів експериментального дослідження.....	101
Висновки до розділу 2	120
ВИСНОВКИ	123
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	126
ДОДАТКИ.....	146

ВСТУП

На початку ХХІ століття соціальна робота в Україні перебуває на якісно новому рівні розвитку: розробляються інноваційні технології; упроваджуються новітні форми та методи її різних напрямів; створюються нові соціальні інституції підтримки осіб та сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах. Соціальні працівники задіяні у різноманітних видах діяльності: соціальній підтримці, правовому захисті, корекції, реабілітації, профілактиці тощо. Збільшення вимог до професійної діяльності соціальних працівників вимагає підвищення їхнього професіоналізму, що задекларовано у Законах України „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” (1993), „Про охорону дитинства” (2001), „Про соціальні послуги” (2003), „Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей” (2007), „Про соціальну роботу з сім’ями, дітьми та молоддю” (2009), регламентовано у Примірному галузевому стандарті надання соціальних послуг сім’ям з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах (2009), Стандартах надання соціальних послуг представникам груп ризику (2010) тощо. Усе вище зазначене зумовлює розроблення та впровадження специфічних умов професійного вдосконалення й самовдосконалення соціальних працівників як фахівців багатoproфільної системи соціальної допомоги населенню.

Останніми роками в Україні захищено низку дисертацій з проблем соціальної роботи та підготовки соціальних працівників, зокрема: професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти (О. Карпенко); професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до менеджменту в соціальній роботі (Є. Дєдов); формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету (Д. Годлевська); підготовки соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю у вищих навчальних закладах Швеції (А. Кулікова); підготовки соціальних працівників до роботи з біженцями у вищих навчальних закладах США і Канади (О. Ольхович); професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у коледжах Канади (Н. Видишко); змісту і форм професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США (Н. Собчак) тощо.

Розроблено фундаментальні науково-теоретичні та методичні засади фахової підготовки соціальних працівників (В. Бочарова, Р. Вайнола, О. Карпенко, Н. Клименко, В. Курбатов, Л. Міщик, В. Поліщук, Н. Шмельова).

Проблема професійного самовдосконалення фахівців розглядалася у дослідженнях вітчизняних та російських учених: О. Діденко, К. Завалко, А. Кошопал, О. Прокопова, Є. Скворцова, І. Склярєнко, С. Слободіна, І. Уличний, Н. Харчина, Т. Шестакова, А. Шлома.

Окремі аспекти професійного самовдосконалення фахівців представлено у низці праць науковців, зокрема: самовдосконалення на етапі оволодіння

майбутньою професією (Л. Завацька, І. Мигович, О. Рудницька); професійне самопізнання (К. Бакланов, Н. Кузьміна, Л. Мітіна, В. Столін); професійне самовизначення (К. Абульханова-Славська, Н. Пряжников, Н. Суханова, О. Філатова); професійна самоорганізація (О. Дубасенюк, Н. Дуднік, Т. Новаченко, В. Філоненко, Л. Шабунін); професійна самореалізація (О. Богатирьова, М. Гінзбург, П. Семенухін, К. Федосенко). У працях Н. Бочкарьової, Н. Григор'євої, І. Демидової, Т. Жукової, І. Зверєвої, Н. Заверико, А. Лебедева, Т. Лях, М. Нікітіна, Г. Радчук, А. Савінової, К. Сисун, Т. Цюман розглянуто досвід діяльності ресурсних центрів як соціальних інституцій підвищення кваліфікації соціальних працівників у контексті неперервної освіти.

Водночас аналіз джерельної бази наукових досліджень дозволив зробити висновок, що питання професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах не було об'єктом чи предметом окремого наукового дослідження. Актуальність та доцільність дослідження означеного питання потребує вирішення виявлених *суперечностей* між:

- необхідністю постійного професійного самовдосконалення соціальних працівників та неготовністю їх до здійснення такої діяльності;
- важливістю процесу професійного вдосконалення соціальних працівників та відсутністю теоретичного і змістово-технологічного забезпечення підвищення їхнього фахового рівня у ресурсних центрах;
- потенційними можливостями фахівців ресурсних центрів щодо процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників та невідповідністю їх до виконання цієї функції.

Отже, ураховуючи актуальність проблеми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, у межах представленого дослідження ми спробували розв'язати два основних завдання:

- *по-перше* визначити професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах як соціально-педагогічну проблему (теоретичні положення щодо сутності професійного самовдосконалення соціальних працівників; основні напрями діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників та класифікацію ресурсних центрів; компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах);
- *по-друге*, розробити та охарактеризувати організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, здійснити їх експериментальну перевірку.

Власне вирішенню в логічній послідовності двох зазначених дослідних завдань і присвячено два розділи пропонованої до розгляду монографії.

Запропоновані матеріали лише частково розкривають підходи до висвітлення багатогранної проблеми. Будемо вдячні читачам за відгуки, зауваження та пропозиції, які вони можуть надіслати за адресами:

02152, Україна, м. Київ, пр. П. Тичини, 17

Інститут людини;
e-mail: n.tymoshenko@kmpu.edu.ua



З повагою,

Наталія Євгенівна Тимошенко, кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту людини
Київського університету імені Бориса Грінченка

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ

1.1 Професійне самовдосконалення соціальних працівників як психолого-педагогічна проблема

Проблема розвитку людини у нинішньому соціокультурному вимірі посідає центральне місце. Наразі науковці привертають увагу до питання подальшого професійного зростання особистості фахівця. Особливо ця проблема актуальна для фахівців, які працюють у сфері “людина – людина”, що передбачає здатність успішно функціонувати у системі міжособистісних відносин. До них належить і соціальний працівник.

Професійне самовдосконалення у психолого-педагогічній літературі розглядається як свідомий цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетентності і розвитку професійно значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистої програми розвитку [152].

Висвітлюючи питання професійного самовдосконалення соціальних працівників ми будемо спиратись на педагогічні, філософські, психологічні наукові розробки у сфері заявленої теми, зокрема:

- 1) наукові дослідження, присвячені проблемі професійного самовдосконалення особистості та його складових;
- 2) наукову та методичну літературу, у якій характеризується діяльність окремих соціальних інституцій (закладів, структур, окремих установ тощо), які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників;

Розпочинаючи аналіз *першої групи джерел наукового пошуку*, нами було з'ясовано, що проблема розвитку особистості, її самовдосконалення, визначення нею соціально виправданої і водночас незалежної власної траєкторії життя стала предметом вивчення філософів, психологів, педагогів [1; 2; 12; 16; 20; 36; 37; 87; 126; 133].

Пошук ідеалу особистості, яка творить себе сама, здійснювали відомі філософи, мислителі Геракліт, Платон, Аристотель, Сократ, Марк Аврелій, Плотій, Августин, заклавши основи соціально-філософського підходу до проблеми виховання людини. Вони розглядали цей процес як самовиховання, саморозвиток, самореалізацію, як сходження людини до самої себе [146, с. 30]. Удосконалення, на думку філософів, є вираженням перетворення можливості на дійсність [163; 209].

Самовдосконалення як філософська категорія відображає процес діалектичного переходу від одного рівня розвитку до іншого, взаємоперетворення протилежних і, разом з тим, взаємопов'язаних його аспектів: виникнення нового на основі постійної мінливості структур і систем матеріального світу [122; 166]. У сучасній філософії актуалізовані різноманітні стратегії самовдосконалення через репрезентацію суб'єктності,

реалізацію творчих зусиль задля наближення до певного ідеалу “над-Я”, уникнення важелів регуляції та контролю задля збереження внутрішньої свободи. Незалежно від термінологічного оформлення, в координатах будь-якої філософської системи шлях до самовдосконалення особистості проходить через креативний процес, актуалізацію творчості. Інакше кажучи, як справедливо зазначив філософ М. Мамардашвілі, відсутність у особистості прагнення до самовдосконалення може призвести до, так званої, антропологічної катастрофи, а відтак й нездатності особистості до самоактуалізації [104, с. 11].

Сукупність психологічних парадигм проблеми самовдосконалення особистості представлена провідними вітчизняними та зарубіжними школами, напрямками. Серед них, передусім, варто виокремити психоаналіз (З. Фройд, Н. Осипов), гештальтпсихологію (Ф. Перлз), аналітичну психологію (К. Юнг), культурно-історичну теорію (Л. Виготський, О. Лурія), гуманістичну психологію (А. Маслоу). У ракурсі нашої теми привертають увагу дослідження з психоаналізу (З. Фройд), у яких особистісне вдосконалення розглядається як психодинамічний процес, джерела та рушійні сили якого перебувають у самій особистості. Ці джерела, на думку представників цього напрямку, містяться у несвідомих глибинах психіки. Зростання особистості, стверджують вони, залежить від орієнтації індивідуума на різні форми компенсації в майбутньому [90]. За К. Юнгом, особистісне вдосконалення здійснюється через індивідуалізацію як самореалізацію особистості, що забезпечує її духовне та фізичне зростання. Стимулювальними механізмами індивідуалізації виступають “его” та самість [15; 260; 261]. Гуманістична психологія тісно пов’язана з філософією, у центрі уваги якої – прагнення людини знайти сенс свого особистого існування та жити вільно і відповідально згідно з етичними принципами [86, с. 44]. Психологи гуманістичного напрямку вважають, що люди самі вибирають, як їм жити і якими бути [86]. На думку А. Маслоу, джерела становлення гуманності знаходяться тільки в самій особистості, вони жодним чином не створені суспільством [106].

У словнику російської мови С. Ожегова самовдосконалення трактується як “ставати кращим, досконалішим; підвищувати свої знання, майстерність” [130, с. 681]. Подібне визначення дається й у тлумачному словнику української мови, де самовдосконалення – це удосконалення самого себе, своєї фахової майстерності [29, с. 1287].

Аналізуючи наукові дослідження з педагогіки, присвячені проблемі професійного самовдосконалення, звернемося до думки відомого російського педагога К. Ушинського, який підкреслював невизначеність поняття “досконалість” і стверджував, що у кожної людини свій власний погляд на людську досконалість. Те, що одному здається досконалістю, іншому – божевіллям, тупістю або навіть вадою [225, с. 13].

Іншої думки дотримується вітчизняний науковець В. Шапар, який стверджував, що самовдосконалення починається у підлітковому віці, коли

настає пора формування “ідеального Я”, тобто усвідомленого особистого ідеалу, порівняння з яким часто викликає невдоволення собою і прагнення змінити себе на краще [248, с. 443].

Науковці Ю. Орлов, О. Філатова, А. Кошолуп ототожнюють самовдосконалення і самовиховання [86; 132; 133; 228]. Хоча у книзі “Сходження до індивідуальності” російський педагог та психолог Ю. Орлов зазначав, що самовдосконалення, перш за все, складається з управління своїми переживаннями, почуттями. Розуміння природи особистісної радості та задоволення, здатність управляти внутрішніми механізмами радості та страждання не вроджені, а набуті з досвіду [133, с. 8]. Отже, самовдосконалення складається з набуття цього досвіду. Тому самовдосконалення – це, перш за все, правильне використання досвіду життя.

На думку вітчизняного науковця Л. Ігнатовського, поняття самовиховання і самовдосконалення в історії передової етичної думки завжди асоціювалися з формуванням у людини позитивних моральних якостей [69, с. 29].

Російська дослідниця Є. Скворцова дійшла висновку, що самовдосконалення – це більш високий рівень розвитку самовиховання, що характеризується наявністю в особистості певного світогляду, відносно стійких життєвих цілей та перспектив, твердої волі, навичок постійного самопізнання, самообілізації, самодисципліни, самоконтролю [176, с. 19]. Також вона розглядала самовдосконалення як самоуправління. Тим більше, що для самовдосконалення характерні ті ж завдання, що і для управління: необхідність вибору і досягнення мети, планування способу життя, діяльності, організація (самоорганізація) цієї діяльності, контроль і оцінка результатів, а при необхідності стимулювання або корегування своєї поведінки [176, с. 22].

Зовсім протилежна точка зору зустрічається у відомого російського науковця П. Осипова, який самовдосконалення відносить до вищої форми саморозвитку. Зріле самовдосконалення передбачає свідому і цілеспрямовану участь людини в різнобічному розвитку своєї особистості і включає чотири етапи: усвідомлення необхідної роботи над собою; визначення програми самовдосконалення; пошукове самовдосконалення; усвідомлення та цілеспрямована зміна себе [7, с. 178].

Ми погоджуємося з думкою Т. Алексеєнко щодо її розуміння поняття “самовдосконалення”, яке трактується як “збагачення власних знань, поліпшення умінь, підвищення майстерності; конструктивне усунення протиріч між ідеальними уявленнями та реальними можливостями на основі самоусвідомлення власних потенцій і шляхів досягнення ідеального; один із важливих моментів особистісної життєтворчості” [185, с. 400].

Відомий російський науковець А. Вербицький зазначає, що самовдосконалення як соціальний процес базується на вимогах суспільства і професії до особистості спеціаліста. Ми погоджуємося із автором, що вимоги, які висуваються до особистості фахівця, повинні бути вищими за

особисті можливості конкретної людини, коли виникають передумови до самовдосконалення у вигляді внутрішніх протиріч у процесі провідної діяльності спеціаліста, результатом вирішення яких є процес цілеспрямованого розвитку особистості [30].

Отже, самовдосконалення – стрижнева основа, основна рушійна сила, що веде людину до вершин досконалості, забезпечує прогрес у формуванні особистості. Самовдосконалення – це довготривалий, безперервний процес, у повному розумінні, безкінечний процес, оскільки не існує меж удосконалення особистості.

Розкриття змісту поняття “самовдосконалення” стало підґрунтям для аналізу поняття “професійне самовдосконалення”.

Звертаючись до теоретичних засад визначення ролі професійного самовдосконалення соціальних працівників у їхній діяльності, ми дійшли висновку, що це питання завжди перебувало у фокусі уваги багатьох дослідників, а основний шлях професійного самовдосконалення незмінно пов’язувався ними із особливостями особистісного розвитку. Аналіз психолого-педагогічної літератури з проблеми дослідження дозволив нам зазначити, що багато вчених, дослідників та науковців поняття “професійне самовдосконалення” трактують по-різному.

Так, психологи професійне самовдосконалення переважно розглядають як усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної компетентності та розвитку професійно-значущих якостей відповідно до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку [47; 48; 106; 133]. Професійне самовдосконалення завжди є результатом усвідомленої взаємодії спеціаліста із конкретним соціальним оточенням, під час якого він реалізує потребу виробити у собі такі особистісні якості, які призведуть до успіху в професійній діяльності та у житті загалом.

Ряд науковців [48; 50; 86] в основу професійного самовдосконалення покладають мотиваційний компонент, тобто – прагнення, бажання спеціаліста покращити рівень своєї компетентності. Тому, на думку А. Вербицького, для успішності цього процесу необхідно працювати над вирішенням двох завдань: створювати відповідні умови повсякденної професійної діяльності та формувати відповідні потреби і мотиви у спеціаліста [30]. Отже, професійне самовдосконалення – це усвідомлений, цілеспрямований процес підвищення рівня власного професіоналізму та розвитку професійно-значущих якостей у відповідності до зовнішніх соціальних вимог, умов професійної діяльності та особистісної програми розвитку. В основі цього процесу лежить психологічний механізм подолання внутрішніх протиріч між наявним рівнем професіоналізму (“Я –реальне професійне”) та певним моделюючим (уявним) його станом (“Я – ідеальне професійне”).

Важливою передумовою початку процесу професійного самовдосконалення, на думку зарубіжного психолога Л. Х’елла, є ставлення

самого фахівця до поставлених вимог. Цілком зрозуміло, що при індиферентному ставленні до них жодної мови про розвиток особистості бути не може. Тільки при усвідомленому прийнятті запропонованих вимог спеціаліст буде відчувати потребу у самовдосконаленні. Саме така потреба знаходить своє відображення в образі “Я – ідеальне професійне” і стає мотивом у роботі над собою [242].

Таким чином, якщо джерело професійного самовдосконалення знаходиться в соціальному оточенні, то рушійні сили цього процесу слід шукати всередині особистості – у вигляді мотивів професійного самовдосконалення людини.

Метою професійного самовдосконалення соціальних працівників є досягнення усвідомленого та засвоєного образу (ідеалу) висококваліфікованого фахівця, професійно компетентної, досвідченої людини. Оскільки професійне самовдосконалення – процес безперервний, який діалектично розвивається, то і мета його, поняття про ідеал постійно змінюються, створюючи додаткові стимули та резерви для розвитку особистості [47; 48].

Підтвердженням цієї тези виступають результати досліджень російського науковця О. Шияна про сильні кореляційні зв'язки між здатністю людини до самовдосконалення та характеристиками її професійної активності, конкретними результатами діяльності [254, с. 65]. На цей зв'язок вказує і російський педагог та психолог П. Каптерев, додаючи ще й постійну працю над своїм особистим саморозвитком та самовдосконаленням [76, с. 600]. Це дозволяє розглядати прагнення до самовдосконалення як важливий фактор досягнення особистістю високого рівня професіоналізму.

Професійне самовдосконалення визначається як: виникнення в особистості нових фахових якостей, що відповідають суттєвим професійним вимогам [102; 132; 133; 134; 248]; психолого-педагогічне явище, яке відображає ситуацію об'єктивно-реального розвитку, коли професійні якості вже почали існувати, але професійна діяльність не набула завершеної форми; рух до розв'язання суперечності між існуючими рефлексивними уявленнями, способами мислення, знаннями, вміннями й навичками професійної діяльності та відсутністю досвіду їх реалізації на практиці, між минулим досвідом особистісного розвитку (набуття знання, техніки, вмінь і навичок у професійній галузі) і майбутнім розвитком професійної майстерності та професійної культури [176, с. 14].

Проблемі професійного самовдосконалення спеціалістів присвячено низку дисертаційних досліджень як в Україні, так і за кордоном [50; 56; 86; 150; 176; 177; 178; 224; 234; 252; 255]. Заслугує на увагу дисертаційна робота О. Діденка, який сутність професійного самовдосконалення особистості вбачає у поєднанні взаємопов'язаних і взаємозалежних процесів: професійного самовиховання як цілеспрямованої активної діяльності, що має на меті формування та вдосконалення у себе професійних якостей та професійної самоосвіти як цілеспрямованої роботи з розширення та

поглиблення своїх професійних знань, удосконалення та набуття відповідних навичок і умінь [50, с. 13]. Дослідник також виділяє умови, за яких активізується професійне самовдосконалення особистості, зокрема мотивацію до професійного самовдосконалення та забезпечення відповідності мотивації реальним вимогам професійної діяльності; створення соціально-психологічного середовища, сприятливого до професійного самовдосконалення особистості. До цих умов можна також додати фактори, які виокремлює російська дослідниця О. Скворцова: особистісні особливості, вимоги професійної діяльності та вимоги ринку праці (які відображають соціальне замовлення на сучасному етапі соціально-економічного розвитку) [176, с. 17]. Російський дослідник В. Андрєєв також визначив фактори, які сприяють професійному самовдосконаленню [7, с. 77]. На наш погляд, з невеликими уточненнями вони можуть бути використані й у контексті професійного самовдосконалення соціальних працівників, а саме: критичний, неупереджений аналіз, самооцінка діяльності, власного практичного досвіду, себе як професіонала; робота над помилками; виявлення, самодіагностика власних сильних і слабких якостей як соціального працівника-професіонала; співвідношення “Я – ідеального” і “Я – реального”, їх порівняння; розробка програми професійного самовдосконалення, зміни, покращення себе на рік, на місяць, на тиждень вперед.

Продовжуючи аналіз наукових праць, присвячених проблемі професійного самовдосконалення соціальних працівників, ми звернулись до дисертаційного дослідження О. Прокопової. Вона розглядає професійне самовдосконалення особистості як свідому професійну діяльність у системі неперервної освіти, що спрямована на підвищення фахового рівня спеціаліста, його професійну самореалізацію, подальший розвиток професійно значущих якостей. Як і дослідник О. Діденко, авторка складовими процесу професійного самовдосконалення визначає професійну самоосвіту та професійне самовиховання, які забезпечують розвиток професійно значущих якостей, професійну самореалізацію особистості та детермінуються такими особистісними факторами, як мотивація та професійна самосвідомість. Дослідниця наголошує, що спрямованість на професійне самовдосконалення визначається розвитком у особистості мотивації досягнення успіху у професійній діяльності, адекватним сприйняттям дійсності, активною життєвою позицією, діловою спрямованістю, вмінням аналізувати на підставі наукових методів власну професійну діяльність [150, с. 51].

Іншої думки дотримується А. Шлома, яка вважає, що професійне самовдосконалення особистості є засобом підготовки спеціаліста до інноваційної діяльності. Вона пропонує створювати умови для особистісного професійного самовдосконалення, які б сприяли формуванню у фахівця актуальних особистісних якостей та властивостей, важливих при здійсненні інноваційної діяльності. Такими умовами можуть бути: застосування у професійній діяльності

ділових ігор; використання проектної діяльності; використання у професійній самоосвіті інформаційних технологій [255, с. 31].

Вітчизняний науковець В. Семиченко професійне самовдосконалення розглядає як процес позитивних перетворень, що відбуваються вже на першому рівні досягнення професійної майстерності, тобто якщо поняття “професійний розвиток” охоплює все розмаїття відповідних процесів, починаючи з першого рівня, то професійне самовдосконалення спирається вже на другий рівень [171, с. 54].

Досліджуючи проблему професійного самовдосконалення особистості І. Склярєнко у своїй роботі визначила даний феномен як систему знань про індивідуальні та особистісні якості, механізми самопізнання і самовдосконалення, шляхи вирішення проблем, що виникають у професійній діяльності, професійному становленні та у способі їх подолання [177, с. 28]. Під професійним самовдосконаленням особистості автор розуміє творчий процес, у якому відображено рівень грамотності спеціаліста, його розвиток і специфічний результат його професійної діяльності. Разом з тим І. Склярєнко стверджує, що професійне самовдосконалення особистості повинно забезпечуватися підходами, які зумовлювали б розвиток та формування його складових, зокрема уявлень, що розкривають нові можливості освіти та її організації, дидактичних принципів, що реалізують альтернативні ідеї сучасної освіти, новітніх технологій та докорінно оновлюють освіту за рахунок уведення інноваційних та альтернативних форм [177, с. 35]. Ми погоджуємося з автором, що професійне самовдосконалення особистості – це процес виключно індивідуалізований та вимагає створення відповідних особистісно зорієнтованих технологій професійного розвитку.

Таким чином, поняття “професійне самовдосконалення” особистості у сучасних наукових дослідженнях трактується по-різному, як: процес, у якому відображається рівень обізнаності фахівця; діяльність, яка спрямована на розвиток професійних якостей, навичок, умінь; засіб підготовки до інноваційної діяльності.

Професійне самовдосконалення особистості – це відносно самостійний вид внутрішньої діяльності, спрямований на прийняття і засвоєння зовнішніх, встановлених суспільством вимог задля підвищення власних знань та майстерності через розвиток особистісних та професійних якостей.

Різноманітність тлумачень поняття професійного самовдосконалення особистості, на нашу думку, зумовлена специфікою різних видів професійної діяльності та відмінностями у методологічних підходах дослідників. Незважаючи на розбіжності, більшість авторів схиляється до думки, що процес професійного самовдосконалення особистості є явищем складним і багатограним, виключно індивідуалізованим, усвідомленим, у якому в суб'єктивних цілях та інтересах формуються і розвиваються якості та здібності людини до професійного зростання.

Ми вважаємо, що професійне самовдосконалення соціальних працівників обумовлено взаємодією внутрішніх та зовнішніх чинників, які сприяють активізації особистісної характеристики спеціаліста:

– *внутрішні*: Я-професійно ідеальне: творчий професійний світогляд; стійка мотивована стратегія професіоналізації; продуктивна технологія самовдосконалення; активний та оптимальний робочий стан; показники самовдосконалення: наполегливість та ініціатива формуванню у особистості знань, умінь та навичок; мотивація самовдосконалення; чутливість до ситуацій самовдосконалення; впевненість у власних силах та надія на успіх; творчість та завзятість у досягненні мети; рівень домагань; внутрішній локус контролю; адекватність самооцінки; Я-професійно реальне: рівень знань, вмінь, навичок, професійна позиція; рівень розвитку професійно значущих якостей; рівень розвитку здібностей до самовдосконалення;

– *зовнішні*: загальне природне, соціальне, духовне середовище; походження, сім'я; безпосередньо умови та фактори професійної діяльності; ситуативні зв'язки, залежності; ситуативні події в житті, досвід успіхів та невдач.

Професійне самовдосконалення, виходячи з вище окресленого, розглядається як взаємодія у певний момент внутрішніх (особистісних) характеристик та зовнішніх факторів (факторів соціального оточення), які призводять до виникнення позитивного потенціалу у розвитку спеціаліста [223].

Аналіз наукових джерел [50; 86; 150; 176; 177; 242; 255] дозволив виділити декілька шляхів професійного самовдосконалення соціальних працівників:

- спільна діяльність соціального працівника і клієнта;
- спільна робота спеціалістів соціальної сфери;
- рефлексія власної професійної діяльності, що сприяє мотивації до самовдосконалення;
- актуалізація власного потенціалу у процесі професійного самовдосконалення;
- готовність до участі у колективній рефлексії (за Б. З. Вульфовим) – як продуктивному самоаналізі, подолання крайнощів в поведінці та діяльності; толерантність, усвідомлення своєї відповідальності за прийняття рішень.

Проаналізувавши наукові дослідження із цієї проблеми ми дійшли висновку, що процес професійного самовдосконалення соціальних працівників варто розглядати у нерозривному зв'язку із професійним самопізнанням, професійним самовизначенням, професійною самоорганізацією та професійною самореалізацією. Розглянемо зміст цих складових детальніше.

Передусім, варто виділити у професійному самовдосконаленні особистості феномен професійного самопізнання. Визначальна роль самопізнання у регуляції діяльності, в тому числі й професійній, знайшла своє відображення у працях К. Бакланова, Н. Кузьміної, Ю. Кулюткіна, Л. Мітіної, В. Століна [11; 91; 114; 198] та ін.

Російський науковець Л. Мітіна розглядає процес професійного самопізнання як складову когнітивного компонента професійної самосвідомості фахівця. При цьому саме професійну самосвідомість вона

характеризує як “фундаментальну умову професійного розвитку та вдосконалення” [112, с. 58], як усвідомлення себе у кожній з трьох складових простору своєї праці: у системі своєї професійної діяльності, у системі професійного спілкування та у системі власної особистості [113, с. 64]. Професійне самопізнання – важлива якість, яка дозволяє говорити про новий рівень розвитку особистості соціального працівника як спеціаліста.

Професійне самопізнання соціальних працівників, зумовлюючи професійне самовдосконалення у сфері професійної діяльності, ґрунтується на розумінні мети, норм, цінностей професії, їх прийняття та припускає пізнання та осмислення власних можливостей, завдань.

Отже, професійне самопізнання – це усвідомлення особистістю самої себе у професійній діяльності, розмаїття та особливостей своїх професійних якостей, можливостей, здібностей.

Професійне самопізнання соціальних працівників пов’язано із розвитком та вдосконаленням таких професійно важливих якостей, як: професійне мислення, професійні знання, уміння, навички.

Все це має безпосередньо стосуватися й професійного самовизначення соціальних працівників, оскільки є свідомим виявленням та утвердженням власної позиції у проблемних ситуаціях [156, с. 351]. Питання професійного самовизначення знайшли своє відображення у роботах таких вчених: К. Абульханова-Славської, Є. Климова, Л. Мітіної, Н. Пряжникова, Н. Грішакової, Н. Суханової, С. Чистякової, О. Філатової та ін. [5; 80; 113; 153; 209; 228]. Фундаментальні наукові теорії Л. Виготського, Б. Теплова, О. Леонтьєва, С. Рубінштейна, Б. Ананьєва базувалися на таких обов'язкових складових професійного самовизначення, як самостійність, саморозвиток на основі позитивної мотивації до цього виду діяльності та природних задатків. Найбільша кількість досліджень із проблеми професійного самовизначення пов'язана із процесом професійної переорієнтації особистості (Г. Єлісєєва, В. Петров, І. Шамсутдінова). У теорії педагогічної освіти професійне самовизначення розглядається як невід'ємна складова професійної компетентності фахівця (Н. Борисова, В. Беляєв), як елемент професійної культури (С. Верішовський, І. Колесникова, А. Маркова), як умова професійної діяльності (С. Кульневич, Л. Струченко) [37; 95; 105; 122; 155; 157; 166; 180].

Дослідники виокремлюють показники, що характеризують процес професійного самовизначення: мотиви професійного вибору, професійно-ціннісні орієнтації та наявність індивідуального життєвого плану [68; 245].

Професійне самовизначення залежить від індивідуального вибору людиною критеріїв професіоналізму, які можуть бути, як свідчить аналіз літератури, дуже різними: від приналежності до професії або отримання спеціальної освіти, до індивідуального творчого вкладу у свою професію, збагачення своєї особистості засобами професії. Залежно від цієї “планки” відбувається професійне самовизначення людини і далі її професійна самоорганізація та професійна самореалізація.

Професійне самовизначення – це безперервний та багаторівневий процес, оскільки протягом усього професійного життя людини відбувається продовження, поглиблення, уточнення професійного самовизначення.

Отже, під професійним самовизначенням соціальних працівників ми розуміємо процес та результат формування ставлення особистості до себе як суб'єкта професійної діяльності.

Наступною складовою у професійному самовдосконаленні є професійна самоорганізація. Значну цінність при аналізі наукових робіт, присвячених проблемі професійної самоорганізації, для нас мають науково-педагогічні дослідження вітчизняних та російських авторів: В. Горюнко, О. Дубасенюк, Н. Дуднік, С. Морозова, Т. Новаченко, В. Філоненко, Д. Чернилевського, Л. Шабуніна, Т. Шрейбер [52; 53; 118; 127; 229; 246; 257].

Професійна самоорганізація у психолого-педагогічних дослідженнях [105; 257] розглядається як показник особистісної зрілості (В. Горюнко). Виходячи із завдань нашої роботи та з метою більш повного уявлення про дану проблему, звернемося до наукового дослідження В. Філоненко. Автор зазначає, що професійна самоорганізація – це здатність особистості, яка виявляється в умінні свідомо та цілеспрямовано використовувати і вдосконалювати значущі складові структури особистості у діяльності, спрямованої на розв'язання навчальних, професійних та особистісно значущих завдань [105; 229, с. 32].

Вітчизняний дослідник О. Дубасенюк дає визначення самоорганізації через осмислення її структурно-функціональних особливостей: професійна самоорганізація – це активний, свідомий процес, що спонукається метою і мотивами самоуправління, який передбачає наявність об'єкта самоорганізації, мети самоорганізації, засобів здійснення самоорганізації [52]. Дослідниця визначає її об'єкт як професійну виховну діяльність, мету – як досягнення професійної умілості, засоби – як комплекс інтелектуально-практичних дій і операцій, що досягли певного рівня сформованості.

У своїй роботі російський дослідник Л. Шабунін визначає професійну самоорганізацію як здатність фахівця до “самовирощування” своїх внутрішніх ресурсів – особистісних структур свідомості, що надають гуманний зміст його діяльності [246]. Такої ж думки дотримується й вітчизняний дослідник Н. Дуднік [53].

Російські науковці А. Морозов та Д. Чернилевський виокремлюють передумови продуктивності індивідуально-професійної самоорганізації фахівця в період навчання, як: попередній рівень загальнокультурного розвитку; глибина самопізнання; сформованість комунікативного ядра особистості; досвід цілеспрямованої самозміни [117].

Ми пропонуємо розглядати професійну самоорганізацію соціальних працівників як здатність самотійно визначати мету й першочергові завдання, організовувати їх поетапне вирішення, контролювати цей процес та аналізувати одержані результати з метою подальшого розвитку, удосконалення професійно необхідних умінь, якостей та здібностей.

Наступною складовою процесу професійного самовдосконалення є професійна самореалізація. Вивченню психологічної сутності феномену професійної самореалізації особистості сприяли дослідження вчених, які працюють у галузі управління персоналом (Р. Кричевський, Т. Базаров, Т. Шульц, Г. Беккер, М. Мескон, Ф. Хедоурі, О. Виханський, А. Наумов, А. Столяренко, А. Урбанович та ін.); професійного відбору (І. Логінова, Л. Собчик); організаційної психології (А. Занковський), мотивації діяльності (Г. Герцберг, В. Леонтьєв, Є. Ільїн), самоактуалізації та самореалізації особистості (А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Абульханова-Славська, О. Асмолов, Л. Коростильова). Професійна самореалізація є складним організованим та багатоетапним процесом поступового перетворення професійного потенційного на реальне шляхом залучення до професійних відносин, що відбувається протягом усього життя особистості [170]. Самореалізація у професії є також соціокультурним феноменом, який тісно пов'язаний із конкретною соціальною ситуацією певного часу та простору, на що вказують дослідження Д. Леонтьєва, А. Петровського, М. Гінзбурга, Л. Когана, О. Асмолова [9; 38; 39; 95; 142]. Мотивувальну функцію у цьому процесі виконує уявлення особистості про себе, про те, якою вона хотіла би бути. Це уявлення ми називаємо суб'єктивною перспективою професійної самореалізації особистості.

Характерним атрибутом професійної самореалізації людини є потреба ставати більш компетентним, наскільки це можливо біологічно, просуватися професійним шляхом та виконувати більш складну і відповідальну роботу внаслідок розвитку та вдосконалення професіоналізму [51; 83; 84]. Найважливішими детермінантами її, на думку російської дослідниці К. Федосенко, є об'єктивні й суб'єктивні умови життя та професійної діяльності фахівця, які впливають на зміну параметрів (характеристик) професійної самореалізації. У структурі об'єктивних умов виділяються соціально-педагогічний (суспільний статус спеціаліста й адекватна соціальна політика, матеріальне становище і стимулювання праці, побутові умови) і, власне, практичний (кількісний та якісний склад колективу, рівень організації праці) компоненти. До суб'єктивних умов належать: ставлення фахівця до професії на основі розуміння її самоцінності, уявлення про себе як професіонала, потреба у професійному вдосконаленні й творчому підході до професійної діяльності, психологічне самопочуття та комфортність на роботі [19; 227].

Ми вважаємо, що *професійна самореалізація соціальних працівників – це розкриття якостей, можливостей, здібностей та досягнення максимуму потенціалу в професійній діяльності.*

Схематично складові професійного самовдосконалення соціальних працівників представлено на рис. 1.1.

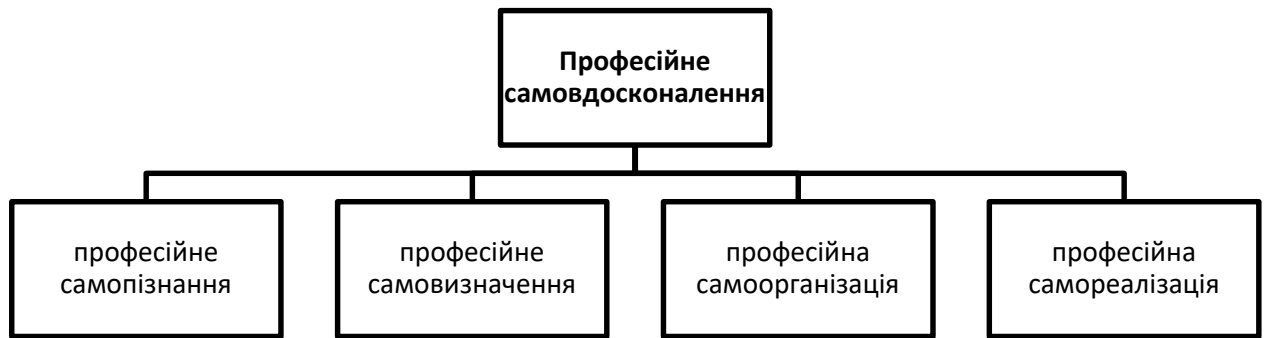


Рис. 1.1 Складові професійного самовдосконалення соціальних працівників

Аналіз наукової та методичної літератури, що висвітлює діяльність соціальних інституцій, які сприяють професійному самовдосконаленню особистості соціальних працівників є наступним *аспектом наукового пошуку* із зазначеної проблеми.

Теоретико-методологічні аспекти соціальної роботи як наукової теорії, навчальної дисципліни та професійної діяльності знайшли відображення у працях вітчизняних та зарубіжних вчених: В. Бочарової, І. Зверєвої, А. Капської, Г. Лактіонової, І. Миговича, Т. Семигіної, С. Толстоухової, С. Харченка, О. Холостової та ін. Процес становлення соціального працівника як фахівця у різних аспектах розкрито у наукових дослідженнях та монографіях багатьох науковців, зокрема: Р. Вайноли, О. Карпенко, Н. Клименко, В. Курбатова, В. Поліщук, В. Сластьоніна, Н. Шмельової та ін.

Процес професійного самовдосконалення соціальних працівників є неперервним. Спеціалісти повинні бути готовими швидко реагувати на нові соціальні проблеми, використовуючи увесь арсенал методів та форм роботи [94]. З'являються нові технології, підходи, способи та прийоми професійної діяльності, які вимагають від соціального працівника перепідготовки, систематичного підвищення професійної кваліфікації, професійного саморозвитку, професійного самовдосконалення. Як зазначає О. Холостова, соціальна робота як професія потребує ґрунтовної підготовки та постійного професійного самовдосконалення спеціалістів у цій сфері [239]. Такої ж думки дотримуються Н. Трофімова та Є. Єрьоміна. У своїх роботах автори відзначають, що суспільству потрібні ініціативні та самостійні фахівці, здатні постійно самовдосконалювати свою особистість і власну професійну діяльність. Саме вони можуть адекватно виконувати свої функції, відрізняючись високою сприйнятливістю, соціально-професійною мобільністю, готовністю до швидкого оновлення знань, розширенню арсеналу навичок і вмінь, освоєння нових сфер діяльності [217, с. 42].

У контексті нашого дослідження важливою є праця російського вченого Н. Шмельової, яка виділяє у характеристиці особистості соціального працівника, як суб'єкта професійної діяльності, такі важливі складові, як: особистість соціального працівника є суб'єкт професійної діяльності,

включений в соціокультурні умови; особистість соціального працівника – це професіоналізований індивід, який здійснює свою професійну діяльність в системі “людина–людина”; особистість соціального працівника формується, розвивається, самореалізується, самовдосконалюється у професійній діяльності і, як суб’єкт цієї діяльності, вона змінює себе і власну діяльність, а також клієнта (як об’єкта) і його діяльність [256]. З такою характеристикою особистості соціального працівника погоджується і вітчизняний науковець О. Карпенко [77, с. 43–44]. У контексті нашого дослідження заслуговує на увагу теза про те, що особистість соціального працівника розвивається, самореалізовується, самовдосконалюється у професійній діяльності.

Аналізуючи наукові дослідження із даної проблеми, ми погоджуємося із думкою вітчизняного дослідника О. Демінського, який пропонує фахівцям займатися професійним самовдосконаленням за наступними напрямками: розвиток світоглядної та позиційної визначеності, моральності, розширення власного світогляду; вдосконалення професійних й організаторських якостей; формування загальної, технічної, правової та педагогічної культури, естетичних і особистісних якостей; постійне оновлення знань, вдосконалення практичних навичок та вмінь; формування навичок самостійної роботи над собою, здатності до постійного самовдосконалення, стійкої мотивації особистісного розвитку; вироблення вміння керувати своєю поведінкою, потребами та почуттями, оволодіння методами та прийомами емоційно-вольової саморегуляції [48, с. 35]. Вважаємо, що ці напрями доречно використовувати й у професійному самовдосконаленні соціального працівника.

Вітчизняний науковець В. Поліщук звертає увагу на те, що останніми роками у практичній діяльності соціальних працівників досить виразно простежується потреба у глибокому та багатоаспектному професійному самовдосконаленні. Фахівці відчують у своїй роботі проблеми через недостатнє володіння спеціальною термінологією, понятійним апаратом, теорією та методикою соціально-педагогічної діяльності; відсутністю уміння аналізувати міжпредметну основу соціально-педагогічної діяльності; браком знань щодо сучасних технологій соціально-педагогічної роботи [145, с. 247] та ін. Тому здатність до постійного професійного самовдосконалення та підвищення рівня професіоналізму – необхідна якість сучасного соціального працівника.

Аналіз досліджень І. Зверєвої, О. Крокінської, І. Миговича, В. Поліщука, С. Толстоухової та ін. [63; 111; 144; 145; 215] із проблеми післядипломної освіти соціальних працівників слугує підставою для висновку, що в Україні на сучасному етапі оптимальною є поліструктурна модель професійного самовдосконалення соціальних працівників. Відповідно до цієї моделі, авторами програм і основними їх виконавцями є державні установи та неурядові організації, заклади освіти, громадські об’єднання, зокрема такі, як: вищі навчальні заклади, які здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації відповідних фахівців; центри соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді; професійні асоціації соціальних працівників і соціальних педагогів; різні соціальні агенції; навчальні центри із професійної

перепідготовки та підвищення кваліфікації; міжвідомчі регіональні центри підвищення кваліфікації і перепідготовки; центри зайнятості; громадські організації тощо (рис.1.2).



Рис. 1.2 Соціальні інституції, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників

Привертають увагу дослідження, які стосуються діяльності Міністерства соціальної політики України, Державного інституту розвитку сім'ї і молоді; Центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників. Так, у системі Міністерства соціальної політики України діють курси підвищення кваліфікації працівників різних підрозділів соціальної сфери. До навчання залучають директорів територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів і начальників відділів районних (міських) управлінь праці та соціального забезпечення населення, їх заступників, директорів і заступників директорів будинків-інтернатів. Щодо ефективності курсової перепідготовки із цього питання ми погоджуємося з думкою вітчизняних науковців І. Миговича та В. Жмир, що вона й надалі залишається низькою і не відповідає реаліям та вимогам часу [110; 111]. Науковці зазначають, що на курсах зосереджується увага переважно на проблемах організації, фінансування та менеджменту соціальних служб і лише побіжно порушуються питання щодо змістового боку справи, методики роботи з клієнтом.

Для підвищення професійного рівня та професійної компетентності державних службовців Головним управлінням державної служби України було засновано Школу вищого корпусу державної служби, затверджено програму перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців. На думку дослідників Е. Захарченка та А. Рудої, ця програма спрямована на

забезпечення органів державної влади фахівцями, які здатні компетентно виконувати завдання на державному, регіональному і місцевому рівнях; зі створенням ефективної системи перепідготовки, підвищення кваліфікації та сприяння їхньому професійному самовдосконаленню [151].

Незаперечним є той факт, що ефективність діяльності центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді є неможливою без підвищення професійної кваліфікації та професійного самовдосконалення соціальних працівників. До державних структур, які організаційно відповідають за курси підвищення кваліфікації та які сприяють професійному самовдосконаленню особистості соціальних працівників, належать, передусім, Державний інститут сімейної та молодіжної політики, Центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Так, у структурі Державного інституту сімейної та молодіжної політики є відділ "Центр підвищення кваліфікації працівників галузі", діяльність якого спрямована на підвищення кваліфікації працівників цієї галузі.

Згідно із Загальним положенням про центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (Постанова Кабінету Міністрів України "Про розвиток центрів соціальних служб для молоді" від 03.10.2001 р., № 1291) одним з визначальних завдань Державного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді було забезпечення системи управління готовністю соціальних працівників до професійної діяльності, від чого залежить якість надання соціальних послуг суб'єктам соціальної роботи [148]. У цьому контексті робота цієї установи здійснювалась за двома напрямками: розробка та видання науково-методичних посібників та збірників із соціальної тематики для професійного самовдосконалення соціальних працівників; підвищення професійної кваліфікації директорів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (а регіональні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді здійснювали навчання спеціалістів районних та міських, районних у містах центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді) [73]. Так, С. Толстоухова відзначала, що у практиці системи соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді розроблено та затверджено Державну програму для соціальних працівників, які працюють з прийомними сім'ями та дитячими будинками сімейного типу, а також Програму підвищення кваліфікації соціальних працівників по роботі із сім'ями, які опинились у складних життєвих обставинах та з сім'ями, де є ВІЛ-інфіковані діти або інші члени сім'ї [215]. Авторка наголошувала на проблемі підвищення кваліфікації соціальних працівників, вдосконалення системи їх соціального захисту з метою збереження та посилення кадрового ресурсу. Для успішної реалізації цих програм було створено спеціалізовану службу "Всеукраїнська школа соціального працівника" із республіканським та регіональними відділеннями при відповідних центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Про значення цих програм для перепідготовки та підвищення кваліфікації соціальних працівників, які сприяють професійному самовдосконаленню соціального працівника, наголошувала у своїй роботі і дослідниця Н. Собчак [182].

У контексті нашого дослідження важливе значення має робота науковця-практика Г. Блащак, де описується досвід проведення підвищення кваліфікації соціальних працівників на базі Тернопільського обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді за програмою "Вдосконалення". Дана програма була спрямована на систематизацію роботи у галузі перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, які працюють у системі соціальних служб області, через постійнодіючу обласну школу соціальної майстерності спеціалістів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Підвищення кваліфікації соціальних працівників здійснювалось через: проведення рад директорів цих установ із найактуальніших проблем соціальної роботи; проведення творчих конкурсів професійної майстерності соціальних працівників за напрямками діяльності; виїзні засідання з метою обміну досвідом соціальної роботи; навчання спеціалістів; презентацію напрямів соціальної роботи центрів на обласній та всеукраїнській виставках-ярмарках соціальних проектів, послуг та технологій [18]. Вітчизняна дослідниця Г. М'ясоїд вважає курси підвищення кваліфікації однією із найрезультативніших форм професійного самовдосконалення соціальних працівників [101].

Крім державних структур, підвищення кваліфікації соціальних працівників також здійснюють і вищі навчальні заклади. Звернемо увагу на думку І. Миговича, який зазначає, що лєвова частка навантаження у поповненні соціальної сфери кваліфікованими кадрами має належати закладам освіти [111]. У нашій роботі важливим є проведення аналізу наукових праць, присвячених висвітленню діяльності вищих навчальних закладів, що сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників. У дослідженні ми базувалися на науково-педагогічних доробках вітчизняних науковців В. Поліщук, Г. Радчук, А. Ходорчука, Т. Цюман [25; 144; 159; 238; 244]. Вони описують досвід проведення курсів підвищення кваліфікації для соціальних працівників на базі Тернопільського державного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка, які проводились у тісному контакті з соціальними службами регіону. Така співпраця створювала сприятливі умови для впровадження нових технологій у роботу соціальних служб. Організатори враховували мотиви та побажання слухачів. В. Поліщук обґрунтовує доцільність поділення учасників/курсантів на три групи: мотивована (слухачі, які підвищують кваліфікацію за власною ініціативою, для загального розвитку та професійного самовдосконалення); стимульована (слухачі, які навчаються за ініціативою адміністрації, підготовка до атестації з метою отримання більш високого професійного статусу); змішана група (слухачі, які мають стимулювальні й мотивувальні причини) [144].

Ми погоджуємося з думкою А. Ходорчука, який вважає за доцільне проводити моніторинг процесу навчання соціальних працівників під час курсів підвищення кваліфікації на базі вищих навчальних закладів. Науковець вважає, що освіта соціальних працівників, як навчальний процес,

є новою ланкою у системі соціальних служб і потребує дослідження факторів, які сприяють удосконаленню її форм та методів. Моніторинг, у цьому випадку, розглядається як комплекс заходів із вивчення дієвості таких семінарів/курсів підвищення кваліфікації та з метою поліпшення формування змісту, форм і методів навчання соціальних працівників [237]. Автор наголошує на тому, що для забезпечення високого рівня навчального процесу спеціалістів на цьому етапі необхідними є: розробка адекватних навчальних планів та формування відповідного змісту програм; пошук ефективних форм і методів навчання; врахування вікових особливостей, навчальних мотивів, соціального і професійного досвіду тих, хто навчається [238].

У контексті нашого дослідження заслуговують на увагу наукові доробки С. Глазунова, який описує діяльність навчального центру із соціальних питань Національного університету Державної служби України. Автор зазначає, що головним завданням цього центру є сприяння підвищенню кваліфікації спеціалістів служб соціального захисту, забезпечення можливостей поповнення новітніми знаннями, сучасними науковими і методичними напрацюваннями, ознайомлення з європейськими та вітчизняними технологіями соціального менеджменту [40]. Низка модульних курсів підвищення кваліфікації соціальних працівників розроблена й активно використовується у Школі соціальної роботи Національного університету “Києво-Могилянська академія”. Ми погоджуємося із думкою І. Миговича, який підкреслює, що кожен заклад розробляє зміст курсової підготовки з урахуванням своїх можливостей, наявності власних викладачів, які б могли забезпечити викладання тих чи інших предметів. А оскільки можливості далеко не рівнозначні, непоодинокими є випадки, коли курси підвищення кваліфікації проходять на низькому рівні та не задовольняють запитів та потреб слухачів [111]. На наш погляд, при організації таких курсів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників, необхідно виробити найбільш оптимальну модель програми змісту такого навчання, що надавала б соціальним працівникам можливість її опанувати.

Окремо варто зупинитися на аналізі діяльності міжнародних та вітчизняних громадських організацій та благодійних фондів, які сприяють підвищенню професійного самовдосконалення соціальних працівників. Лідерами у цій справі серед представників третього сектора є Українська асоціація соціальних педагогів та спеціалістів із соціальної роботи, а також Український фонд “Благополуччя дітей” (нова назва “Християнського дитячого фонду”). Вітчизняні науковці І. Зверева та Г. Лактіонова були ініціаторами створення ресурсних центрів для спеціалістів соціальної сфери в Україні, очолюючи згадані організації, згуртовуючи навколо себе теоретиків і практиків соціальної та соціально-педагогічної роботи. У рамках спільних проектів “Соціальна освіта в Україні” (1998–2003 рр.) та “Покращення якості соціальних послуг дітям та сім’ям в громаді” (2003–2007 рр.) ними організовувалися курси підвищення кваліфікації для співробітників державних соціальних служб та громадських організацій, які працюють у

соціальній сфері. Діяльність організацій співпадає з початком становлення соціальної та соціально-педагогічної роботи в Україні. Тому метою навчання було перекваліфікація практиків соціальної роботи, які не мали відповідних дипломів, а також підвищення кваліфікації спеціалістів соціальної роботи, орієнтуючись на специфічні регіональні соціальні проблеми, озброюючи спеціалістів інноваційними формами та методами для їх подолання [13; 58; 63; 128; 201]. Слід зазначити також, що саме І. Зверева та Г. Лактіонова першими в Україні ініціювали створення тренерської студії з числа соціальних педагогів та соціальних працівників, які розробляли й мультиплікували на базі ресурсних центрів тренінгові програми з актуальних проблем соціальної роботи, підготували серію публікацій “Бібліотечка соціального працівника/соціального педагога”, організовували семінари-тренінги й курси підвищення кваліфікації.

У контексті нашого дослідження цінним є також діяльність Всеукраїнської громадської організації “Ліга соціальних працівників України” [49; 214], де одним із напрямів роботи є сприяння розробці та впровадженню системи професійної освіти, підвищенню кваліфікації та сертифікації соціальних працівників. Аналізуючи її діяльність, С. Толстоухова акцентувала увагу на сприянні професійному самовдосконаленню соціальних працівників через їхню участь у проектах Ліги (“Розробка і впровадження моделі професійної підготовки соціальних працівників для надання цільової допомоги сім’ям, що виховують ВІЛ-інфікованих і хворих на СНІД дітей”, “Навчання соціальних працівників в Україні – кваліфікаційний курс з консультування з питань наркозалежності/ВІЛ/СНІДу” тощо) [214].

Подібні проекти ініціювалися й Міжнародним Альянсом з ВІЛ/СНІДу в Україні, Всеукраїнським громадським центром “Волонтер”, Міжнародним жіночим правозахисним центром “Ла-Страда – Україна”, Дитячим фондом ООН в Україні – ЮНІСЕФ, Міжнародною організацією “СОС Дитячі містечка” (SOS Children's Villages International), Представництвом благодійної організації “Кожній дитині”, Благодійною організацією “Соціальна служба “Віфанія” та ін.

Професійне самовдосконалення соціальних працівників – це творчий та постійний процес, що має бути скерованим на використання інновацій теорії і практики, вибір оптимальних форм і методів соціальної роботи.

Таким чином, базуючись на теоретичних підходах щодо професійного самовдосконалення вітчизняних (О. Діденко, К. Завалко, А. Кошопал, І. Склярєнко, І. Уличний, Т. Шестакова) та російських (О. Прокопова, Є. Скворцова, С. Слободіна Н. Харчина, А. Шлома) науковців ми визначаємо *професійне самовдосконалення соціальних працівників як процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця.*

Здійснений аналіз наукових досліджень щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників та науково-методичної літератури, у якій характеризується роботу окремих соціальних інституцій, дозволяє нам проаналізувати діяльність ресурсних центрів як однієї із соціальних інституцій, що сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

1.2. Характеристика напрямів діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників

Ресурсні центри розгорнули свою діяльність впродовж двох останніх десятиліть. Проте функціонування їх у соціальній сфері не стало предметом ґрунтовних наукових досліджень. Зауважимо, що окремі аспекти зустрічаються у наукових доробках вітчизняних науковців та дослідників, де описується досвід ресурсних центрів у реалізації різноманітних соціальних проектів (Н. Заверико [58], І. Зверєва [62; 63], Т. Лях [99; 200], І. Новікова [128], О. Песоцька [202], В. Петрович [199], Г. Радчук [203], Т. Цюман [244]). Автори приділили увагу ролі ресурсних центрів у вирішенні тієї чи іншої соціальної проблеми; проблемі менеджменту ресурсних центрів (І. Ткач [212], К. Шендеровський [250]); діяльності ресурсних центрів, які організовані на базі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (О. Безпалько [13], І. Ткач [212], С. Толстоухова [215], К. Шендеровський [249], В. Шульга [258]).

У контексті нашого дослідження варто зупинитися на визначенні “ресурсний центр”, розглянути мету їх діяльності, напрями, функції, принципи, види.

Аналіз праць вітчизняних науковців [3; 4; 13; 41; 58; 62; 63; 99; 141; 144; 159; 212; 244] дав підстави стверджувати, що в Україні наявна полісемія щодо розуміння поняття “ресурсний центр”.

Одним з перших визначень ресурсного центру як спеціалізованого пункту, де створені інформаційна база та спеціальні умови для проведення консультаційної роботи з клієнтами подали російська дослідниця Н. Григор'єва [193, с. 42] та український вчений М. Головатий [41]. Російський науковець М. Нікітін зазначає, що ресурсний центр закладу професійної освіти – це децентралізована організаційна структура управління, метою діяльності якої є задоволення соціально-освітніх потреб особистості, домогосподарств, роботодавців, громадських організацій власниками ресурсів на добровільній основі, як при державних, так і при громадських організаціях [125, с. 15].

Як координаційний орган, який створюється різними структурами (громадськими та державними організаціями) з метою посилення їхніх ресурсів для оптимізації діяльності, трактує російський дослідник А. Лебедев. Він вважає, що ресурсний центр – це консультаційна, навчальна база, де зібрані інформаційні, методичні, матеріальні, людські ресурси для методичного супроводу та забезпечення діяльності спеціалістів соціальної сфери [226]. Разом з тим у проекті концепції розвитку ресурсних центрів Міністерства науки та освіти Російської федерації (від 10.03.04 р.) зафіксовано, що ресурсний центр (у широкому розумінні) – це форма об'єднання, інтеграції і концентрації ресурсів від різноманітних власників (держави, роботодавців, освітніх організацій, фізичних осіб), а у вузькому – ресурсний центр (галузевий комплекс, центр колективного користування,

базовий коледж, професійний ліцей, навчальне об'єднання тощо) створюється власником (засновник) ресурсів на ініціативній основі, як правило, на базі державного закладу професійної освіти, об'єднуючи ресурси інших освітніх закладів [149, с. 8].

Більшість ресурсних центрів в Україні створювалися за рахунок грантів міжнародних організацій, які різними шляхами намагалися досягти однієї мети – покращення соціального становища в країні. Оскільки вони різняться між собою, то наявні й відмінності між визначеннями поняття “ресурсний центр”. Так, у Стандартному проекті за напрямом “Інформаційно-ресурсний центр з питань ВІЛ/СНІД”, він розглядається як структура, що надає технічну, консультативну та інформаційну підтримку громадським організаціям, профільним державним структурам, представникам громадськості, а також сприяє розвитку соціального партнерства [196].

Вітчизняні практики О. Грущенко та О. Пархомчук розглядають ресурсний центр як неприбуткову, неурядову організацію, що належним чином зареєстрована і діє відповідно до законодавства України, головним завданням якої є надання інформаційно-консультативної та технічної допомоги іншим неурядовим організаціям [43, с. 10].

У “Типовому положенні про Інформаційно-ресурсний центр центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді” (Наказ Міністерства України у справах сім’ї, молоді та спорту від 30.01.2006, № 203) зафіксовано, що ресурсний центр – це спеціалізоване формування, яке утворюється центром соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді та не є юридичною особою [121; 211].

Узагальнюючи різні визначення поняття “ресурсний центр”, можна констатувати, що вони взаємодоповнюють одне одне.

Здійснюючи аналіз наукової та методичної літератури, ми з’ясували, що інформація про діяльність ресурсних центрів з’являється у 60-х рр. XX ст. Вони створювалися на базі шкіл з метою покращення навчального процесу, сприяли самостійній роботі учнів. У багатьох країнах Заходу (Австрія, В’єтнам, Індія, Китай, Росія, США, Швеція) з часом, як зазначають науковці [8; 21; 24; 46; 55; 123; 139; 141; 168; 207; 218; 221; 262; 263; 264; 270; 271], ресурсні центри при школах і вищих навчальних закладах відкинули на другий план бібліотеки, пропонуючи користувачам вільний доступ до інформаційних ресурсів, широкий спектр консультаційних послуг, допомогу у навчанні.

Наприкінці 80-х рр. XX ст. подібна форма інформаційної підтримки увійшла і до сфери соціальної роботи. Ресурсні центри для соціальних працівників створюються у Великій Британії, Канаді, Німеччині, Росії, Франції, США, [65; 72; 74; 161; 210; 263; 267; 268; 271]. Їхньою метою була підтримка соціальних працівників, допомога у роботі за певним напрямом (робота у громаді, соціальний супровід, профілактика негативних явищ, соціально-побутові послуги, організація груп волонтерів тощо).

В країнах Заходу, як свідчать дослідження В. Антипової [8], В. Бочарової [23], Н. Бочкарьової [24], І. Демидової [46], Т. Жукової [55], В. Козубовського [81], У. Крайенберга [88], Т. Нгуен [123], Е. Сукіасян [207],

В. Фаче [226], ресурсні центри переважно створюються та діють на базі місцевих громад (Великобританія, Греція, Канада, Німеччина, Португалія, Румунія, Франція, Шотландія), вищих навчальних закладів (Австрія, Індія, США, Угорщина) та соціальних служб (Великобританія, Данія, Нідерланди, Німеччина, Румунія, Франція).

Складною є історія виникнення ресурсних центрів у країнах колишнього Радянського Союзу. Після розпаду СРСР країни пострадянського табору, ставши самостійними, мали високий рівень соціальних проблем, як-то: безробіття, велика кількість правопорушень, наркоманія, соціальне сирітство тощо. Однак спеціалісти, які почали займатися соціальною роботою, не мали належного рівня підготовки для розв'язання цих проблем. Ресурсні центри, створені тоді, є і донині осередками просвіти та інформаційного забезпечення спеціалістів соціальної сфери. У країнах колишнього СРСР започаткування ресурсних центрів пов'язують із відкриттям спеціальностей “Соціальна педагогіка”, “Соціальна робота”, громадських організацій, які працюють у соціальній сфері, розвитком мережі соціальних служб. Тому зупинимось детальніше на питанні дослідження історії створення ресурсних центрів у країнах СНД, а саме Росії та Білорусі.

Слід зазначити, що на відміну від країн далекого зарубіжжя, у Росії ресурсні центри створювались майже у той самий період, що і в Україні, тобто на початку 90-х років XX століття. Так, у Росії ресурсні центри в соціальній сфері почали створюватись на базі громадських організацій. Цьому сприяв проект “Створення мережі ресурсних центрів Центральної Росії”, започаткований Міжрегіональним фондом “Партнер” (1996-1997 рр.) [149].

Як зазначає російський науковець А. Савінова [168], поштовхом до створення мережі ресурсних центрів у освітянській сфері був наказ Міністерства освіти Російської Федерації “Про проведення у 2002 році відкритого конкурсу щодо організації мережі ресурсних центрів у рамках федеральної цільової програми “Розвиток єдиного освітнього інформаційного середовища (2001–2005 роки)” (від 05.06.2002 р. № 2097), забезпечуючи зв'язок між окремими напрямками освітньо-інформаційного середовища, що є частиною єдиного інформаційного простору Росії.

У Росії в 2002–2003 рр. було розроблено стратегію розвитку галузевої мережі ресурсних центрів, створено федеральні та окружні ресурсні центри, у пілотних регіонах – головні ресурсні центри, розроблено також плани відкриття міжшкільних центрів. У 2004 році була розроблена система інформаційного забезпечення та взаємодії ресурсних центрів (система інформаційного обміну, впровадження уніфікованої технології автоматизації збору та каталогізації інформації, розроблена програма кадрового забезпечення) та сформована регіональна мережа ресурсних центрів [221]. Наразі ця мережа представлена 33 регіональними ресурсними центрами та 4 спеціалізованими, з них останні здійснюють централізоване забезпечення регіональних органів управління та установ освіти за окремими напрямками єдиного освітнього інформаційного середовища [149]. Окрім цього, одним із

напрямів діяльності є організація навчання та обмін досвідом між соціальними працівниками некомерційних організацій та державних закладів, а також спрямована на підвищення ефективності соціальної роботи у державних та неурядових організаціях, які надають допомогу дітям та сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах через навчальні семінари та тренінги; професійну супервізію та консилиуми [161].

У 1997 року в Білорусі у структурі громадської організації “Білоруська асоціація соціальних працівників” було створено ресурсний центр соціальної інформації. Він здійснює свою діяльність у 14-ти невеликих містах Білорусі, а співробітники центру надають користувачам соціальних послуг відомості про наявні ресурси та можливості організацій соціальної сфери, збирають та систематизують інформацію про соціальну інфраструктуру м. Мінська та інших регіонів країни. Також користувачі центру мають доступ до ресурсів через унікальну пошукову систему “Білорусь соціальна” [175].

В Україні створення ресурсних центрів припадає на другу половину 90-х років ХХ століття. У цей період в країні відбувалося становлення професій соціального працівника та соціального педагога. Ресурсні центри стали осередком просвіти для спеціалістів-практиків соціальної сфери, які не мали відповідної освіти. Вони створювалися з метою надання інформаційної, методичної, консультаційної допомоги у професійному навчанні, підвищенні кваліфікації, професійному самовдосконаленні, проведенні соціально-педагогічних досліджень, розробці й реалізації соціальних проектів. Їх діяльність відіграла значну роль у впровадженні сучасних соціальних технологій у професійній діяльності соціальних працівників, підвищенні їхньої кваліфікації, фахової компетентності та сприяли професійному самовдосконаленню.

Проведений нами аналіз наукової та методичної літератури означеної проблеми засвідчив, що ресурсні центри створювалися та діють на базі державних та неурядових організацій.

На підставі вищевикладеного ми виокремлюємо такі різновиди центрів: *ресурсний центр як громадська організація; ресурсний центр як структурний підрозділ центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; ресурсний центр, створений у рамках певного проекту.*

Розглянемо більш детально їх створення та охарактеризуємо напрями діяльності ресурсних центрів кожної із груп.

Діяльність *ресурсного центру як громадської організації* розглядалась у наукових доробках таких вітчизняних науковців та практиків, як: Т. Азарової [3], Л. Абрамова [3], О. Грущенка [43], М. Дейчаківського [44], Л. Паливоди [137], О. Пархомчука [43], О. Сидоренка [44], А. Ткачука [213], Д. Трасковської [216], Н. Ясько [44].

Так, Т. Азарова та Л. Абрамов зазначають, що ресурсні центри громадських організацій мають бути орієнтовані на тренінгову підготовку лідерів та активістів, які працюють у соціальній сфері з різними категоріями населення та для задоволення потреб громадських організацій регіону;

надавати допомогу в професійному самовдосконаленні соціальних працівників, керівників громадських організацій, держслужбовців, волонтерів, які працюють у соціальній сфері, а також у проведенні навчальних семінарів та конференцій для організацій, які працюють у різних сферах діяльності, освітніх курсів та адаптаційних програм [3].

Ми поділяємо думку про те, що у ресурсному центрі має вільно акумулюватися та надаватися інформація про навчальні семінари та конференції, що відбуваються як в Україні, так і за її межами. Все це, відповідно, сприяє підвищенню рівня професійної діяльності та професійного самовдосконалення соціальних працівників в усіх напрямках. Ми погоджуємося з тим, що ресурсні центри такого типу здійснюють інформаційне обслуговування, що передбачає збереження та аналіз даних про розвиток організацій третього сектора, створення бази даних громадських організацій регіону; надають консультативні послуги; проводять тренінгову підготовку їх лідерів та активістів для задоволення потреб громадських організацій регіону у професійному самовдосконаленні соціальних працівників та спеціалістів, які працюють у соціальній сфері.

Дослідник А. Ткачук зазначає, що саме ресурсний центр недержавної організації може зайняти “нішу” з надання, наприклад, інформаційних послуг населенню та, зокрема, соціальним працівникам, що сприятиме їхньому професійному самовдосконаленню та підвищенню професіоналізму [213].

Аналізуючи діяльність ресурсних центрів як громадських організацій, Д. Трасковська визначає одним із головних їх завдань – проведення курсів підвищення кваліфікації для спеціалістів державного та недержавного секторів, тематичних курсів, тренінгових занять для соціальних працівників, волонтерів (згідно з потребами та запитами). Така методична підтримка необхідна для самоосвіти та професійного самовдосконалення соціальних працівників, поширення інновацій, обміну досвідом. На думку автора, діяльність ресурсних центрів сприяє підвищенню професійної компетентності соціальних працівників, що позначиться на якості надання соціальних послуг різним групам клієнтів [216].

Одним із прикладів діяльності ресурсних центрів як громадських організацій є ресурсний центр розвитку громадських організацій “Турт” у м. Києві та Волинський ресурсний центр у м. Рівне. Вони були створені у 1998 р. як центри суспільної інформації та експертизи, що сприяють соціальним перетворенням в Україні через розвиток потенціалу громадянського суспільства та спрямовані, передусім, на надання інформаційної, навчальної та консультаційної підтримки неурядовим організаціям, громадським об’єднанням [160]. Діяльність Волинського ресурсного центру та Ресурсного центру “Турт” на практиці доводить спроможність ресурсних центрів сприяти вивченню та вирішенню регіональних проблем, поліпшенню соціальної роботи. Наразі Ресурсний центр “Турт” є провідним центром, який ініціює проведення конференцій та семінарів всеукраїнського та регіонального рівнів з багатьох питань

соціальної роботи, презентує найкращий практичний досвід та стимулює обговорення проблем соціальної роботи на шпальтах електронного бюлетня.

Діяльність Волинського ресурсного центру спрямована на поглиблення роботи у регіоні, зокрема у сільській місцевості, а також на подальшу розбудову локальної мережі партнерства громадських організацій та органів місцевого самоврядування задля досягнення регіонального та місцевого розвитку [34].

Серед основних напрямів діяльності центру: міжсекторна взаємодія громадських організацій, влади, бізнесу у соціальних проектах та впровадженні ефективних моделей регіонального розвитку; розробка стратегічних планів сталого розвитку; підтримка громадських ініціатив шляхом проведення тренінгів та надання консультацій; робота з міжнародними партнерами та донорськими організаціями; поширення передового досвіду програми місцевих екологічних планів дій; поширення міжнародних освітніх та навчальних програм, що сприятимуть професійному самовдосконаленню соціальних працівників та спеціалістів, які працюють в соціальній сфері [34].

Однією з інновацій у розвитку та діяльності ресурсних центрів громадських організацій було підписання у 1998 р. меморандуму “Про утворення Української Ліги ресурсних центрів для некомерційних організацій” як єдиної мережі та визначення основних напрямів їх діяльності: просвітницький (просування ідеології соціальної активності та відповідальності громадян серед широких верств населення, урядових і бізнесових кіл); інформаційний (інформування громадськості, бізнесові та урядові кола щодо ролі сектору громадських організацій у розвиненому суспільстві); міжсекторний (сприяння формуванню партнерства між секторами громадських організацій та державними і бізнесовими структурами на локальному та національному рівнях); лобістський (лобіювання прийняття сприятливого законодавства щодо сектора громадських організацій); сприяння розвитку сектора громадських організацій шляхом навчання та надання інформаційної, консультативної допомоги [96].

Як спеціалізовані формування, що займаються методичним супроводом соціальних працівників та батьків дітей із інвалідністю, працюють ресурсні центри Всеукраїнського фонду “Крок за кроком”. Вони створені у партнерстві з Міжнародною Асоціацією за підтримки програми ТАСІС “Розвиток організаційного партнерства” Європейської комісії. Ці ресурсні центри, як зазначає М. Ворон, створювалися з метою інформаційною підтримки батьків для забезпечення їхньої спроможності захищати права та інтереси дітей з особливими потребами. Серед основних напрямів їх діяльності: інформаційна допомога; організація та проведення консультацій для батьків, соціальних працівників, представників громадських організацій; організація тренінгів, круглих столів; створення груп підтримки батьків, батьківських клубів. [35].

У контексті теми нашого дослідження вважаємо доцільним здійснити аналіз науково-методичних джерел та нормативних документів щодо діяльності *ресурсного центру як структурного підрозділу центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді*.

У зв'язку із нагальною потребою розширення мережі центрів соціальних служб для молоді в м. Києві у 1998 році виникла необхідність в організації та систематичному поповненні фондів центрів методичною та довідковою літературою; періодичними виданнями; відео- та аудіоматеріалами; роботами, пов'язаними з діяльністю дитячих та юнацьких організацій, їх нормативно-правовим забезпеченням [188]. У той період важливо було створювати ресурсні центри, де соціальні працівники та волонтери мали можливість обмінюватися досвідом щодо молодіжних проблем, популяризувати здоровий спосіб життя серед молоді, підвищувати свій професіоналізм, самовдосконалюватись, ознайомлюватись з новими інтерактивними технологіями та впроваджувати їх у своїй професійній діяльності.

Аналіз наукової, методичної, нормативної літератури, аналітичних, статистичних звітів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді [6; 164; 231] та власний досвід дав нам підстави стверджувати, що у період з 1998 по 2001 рр. при центрах соціальних служб для молоді було створено 27 ресурсних центрів/методичних кабінетів. Вони організовувались на базі регіональних центрів соціальних служб для молоді. Координацію їх діяльності здійснювала Державна соціальна служба для сім'ї, дітей та молоді. Аналіз звітів [6; 164; 231] 1998–2001 рр. показав, що у той період для працівників ресурсних центрів проводились методичні семінари. Ресурсні центри надавали послуги не тільки соціальним працівникам, але й залученим спеціалістам соціальних служб, волонтерам, а згодом і студентам спеціальностей “Соціальна педагогіка”, “Соціальна робота”.

Станом на 01.01.2010 р. при центрах соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді діяло 158 ресурсних центрів як самостійних структурних підрозділів [108]. Першим нормативним документом, який регламентує діяльність ресурсних центрів є “Типове положення про Інформаційно-ресурсний центр центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді”, яке затверджено Наказом Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту від 30.01.2006, № 203 [211]. Наказ сприяв створенню розгалуженої мережі інформаційно-ресурсних центрів [121] для науково-методичного супроводу реалізації державних соціальних програм, інформаційно-ресурсного забезпечення діяльності соціальних служб, цілеспрямованого вдосконалення соціальної роботи, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації соціальних працівників. У цьому нормативному документі визначені завдання діяльності ресурсних центрів при соціальних службах. Слід зазначити, що цей нормативний документ поклав початок легалізації ресурсних центрів.

Відповідно до завдань нашого дослідження, заслуговує на увагу робота І. Ткач, де авторка виділяє пріоритетні напрями діяльності ресурсних центрів

соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді: узагальнення та поширення кращого передового досвіду соціальних працівників; перепідготовка; підвищення кваліфікації; стажування соціальних працівників; особистісний розвиток та професійне самовдосконалення, вдосконалення професійної компетентності соціальних працівників [212]. До цих напрямів можна додати такі, як: розвиток партнерської взаємодії з державними, недержавними, навчальними та науково-дослідницькими закладами, виконавцями освітньо-методичних програм; проведення моніторингу якості надання соціальних послуг; організація та проведення практики, стажування студентів, представників регіональних служб, партнерських організацій на базі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Розглянуті напрями окреслені також у звіті “Освітньо-методичний та інформаційно-ресурсний центр соціальної роботи” Київського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, де зафіксовано, що спеціалісти центру здійснюють інформаційне та науково-методичне забезпечення; сприяють узагальненню та поширенню кращого практичного досвіду; за сприяння спеціалістів ресурсного центру відбувається підготовка та перепідготовка, підвищення кваліфікації соціальних працівників мережі соціальних служб та сприяють їхньому професійному самовдосконаленню, вдосконалюючи, таким чином, соціальну роботу з сім'єю, дітьми та молоддю [66].

Відомий практик соціальної роботи К. Шендеровський зазначає, що діяльність ресурсних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді спрямована на: підготовку та перепідготовку кадрів, підвищення кваліфікації, стажування соціальних працівників; організацію, стимулювання спеціалістів до підвищення професійного рівня професійного самовдосконалення соціальних працівників [249]. Основними завданнями інформаційно-ресурсних центрів соціальних служб є: організація методичної роботи у Центрах; надання інформаційних, довідкових, просвітницьких, рекламних послуг дітям, молоді та різним категоріям сімей; ресурсне забезпечення соціальної роботи [121; 211]. Відповідно до покладених завдань такий інформаційно-ресурсний центр забезпечує: організацію навчання працівників центрів та їх спеціалізованих формувань; упровадження інноваційних технологій соціальної роботи у практику діяльності центрів; вивчення та аналіз соціальної роботи у регіоні; підготовку методичних матеріалів; організацію методичних об'єднань, нарад для соціальних працівників, семінарів, круглих столів, виставок науково-методичної літератури, презентацій, конкурсів, науково-практичних конференцій, тренінгової роботи; надання інформації, необхідної для вирішення складних життєвих ситуацій; розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань; поширення об'єктивної інформації про види соціальних послуг; формування певних уявлень і ставлень суспільства до соціальних проблем; розробку, видавництво та розповсюдження буклетів, листівок, пам'яток, плакатів соціального спрямування; підготовку та розміщення документальних, інформаційно-просвітницьких роликів, аудіо- та

відеоматеріалів, прес-релізів, експрес-повідомлень, зовнішньої соціальної реклами; проведення прес-конференцій, брифінгів, виступів на телебаченні; друкування статей у періодичних виданнях; проведення широкомасштабних інформаційних кампаній; поповнення, систематизацію, зберігання, облік і реєстрацію друкованих матеріалів; систематизацію та організацію використання фото-, відео-, аудіоматеріалів, матеріалів на електронних носіях; створення і поповнення інформаційного банку даних [211; 249; 250].

Ресурсні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді забезпечують можливість: надання допомоги всім, хто звертався з різних питань організації здорового способу життя, з молодіжних проблем; отримання консультацій, рекомендацій щодо літератури соціального спрямування; використання фондів для методичного забезпечення підготовки волонтерів, навчання студентів за соціальними дисциплінами, надання їм необхідної допомоги під час проходження практики; для соціальних працівників можливість ознайомлення з новими соціальними технологіями та передовим досвідом соціальної роботи [6; 162].

Вважаємо за доцільне зазначити, що ресурсні центри також було створено на базі спеціалізованих соціальних служб Дружніх клінік для молоді, діяльність яких полягала у підготовці соціальних працівників до роботи з дітьми та молоддю згідно з концепцією дружнього ставлення до молоді; інформаційно-методичній підтримці розвитку мережі клінік, дружніх до молоді; наданні методичної та інформаційної допомоги дітям і підліткам у сфері збереження репродуктивного здоров'я [154].

До основних напрямів діяльності ресурсних центрів Дружніх клінік належать: збір, систематизація, зберігання та розробка науково-методичної інформації за напрямами діяльності клінік, дружніх до молоді; розробка інформаційних матеріалів профілактичної спрямованості; розробка навчальних пакетів для роботи з представниками цільових груп; проведення навчально-тематичних курсів, семінарів, тренінгів для соціальних працівників, які працюють з дітьми та молоддю; інформаційно-методична підтримка розвитку мережі послуг, дружніх до молоді; надання інформаційно-освітніх послуг з питань формування навичок безпечної поведінки представників різних цільових груп [119].

Завдання ресурсних центрів: надання дітям та молоді консультативної, інформаційної допомоги з профілактики ризикованої поведінки; надання інформаційних послуг з медичної, соціальної, психологічної роботи у діяльності лікувально-профілактичних закладів, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, громадських організацій тощо; створення єдиного інформаційного банку даних з питань підліткового здоров'я; створення реєстру відповідних нормативно-правових документів; збір, систематизація, зберігання та розробка науково-методичної інформації, яка відповідала б напрямам діяльності клінік, дружніх до молоді; розробка, апробація інформаційно-освітніх матеріалів для підлітків, молоді та фахівців; розробка та формування тематичних пакетів до тренінгів за напрямами профілактичної

діяльності; надання консультативної допомоги спеціалістам щодо впровадження “дружнього підходу” при роботі з дітьми та молоддю з метою розвитку клінік, дружніх до молоді; проведення навчально-тематичних тренінгових, семінарських занять у рамках впровадження “дружнього підходу” при роботі з підлітками та молоддю для медичних, соціальних працівників, педагогів, психологів та працівників інших організацій, робота яких спрямована на зміну ризикованої поведінки підлітків та молоді [119].

Отже, здійснений аналіз напрямів діяльності ресурсних центрів соціальних служб дає змогу зробити висновок, що пріоритетними серед них є: інформаційно-просвітницький, профілактичний, посередницький, рекреативний та фандрейзинговий.

Аналізуючи діяльність *ресурсних центрів, створених у рамках певного проекту*, ми спиралися на праці таких вітчизняних науковців, як: О. Безпалько [13; 14], О. Винничук [33], Н. Заверико [58; 204], І. Зверєвої [62; 63; 205], Т. Лях [99; 143; 200], І. Новікової [128; 201], О. Песоцької [202], В. Петровича [199], Г. Радчук [159; 203], Т. Цюман [244].

Ресурсні центри зазначеного типу були створені у рамках реалізації проектів громадських організацій за підтримки донорів, а після їх закінчення перепрофілювалися у структурні підрозділи вищих навчальних закладів, соціальних служб чи громадських організацій. Зазначені структурні підрозділи мали різні назви – навчально-тренувальний центр; навчальна лабораторія; навчально-методичний центр; науково-методичний центр; інформаційно-методичний центр; методичний кабінет. Така поліваріантність назв пояснюється необхідністю визначення юридичного статусу, що, певним чином, залежить від типу організації чи установи, яким підпорядковується ресурсний центр.

Аналіз наукової та методичної літератури стосовно напрямів діяльності ресурсних центрів засвідчив, що створювалися вони у рамках різних проектів громадських організацій у партнерстві з вищими навчальними закладами та функціонували як їх структурні підрозділи або ж були експериментальним майданчиком певного проекту громадської організації.

Як *структурний підрозділ вищого навчального закладу*, ресурсні центри існують в Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України, Запорізькому національному університеті, Києво-Могилянській академії, Київському університеті імені Бориса Грінченка, Луганському національному університеті імені Тараса Шевченка, Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка.

Одним із прикладів такої співпраці є діяльність ресурсного центру для соціальних працівників Школи соціальної роботи Києво-Могилянської академії (почав функціонувати з 1996 р.) у якому зібрано матеріали про найкращі практики соціальної роботи країн Заходу. Основною метою діяльності центру було сприяння поширенню освіти у галузі соціальної роботи та соціальної політики, а також проведенню наукових досліджень у соціальній сфері України шляхом надання різноманітної інформаційної

допомоги та сервісних послуг соціальним працівникам [33]. Діяльність центру, як зазначає О. Винничук, була спрямована на виконання таких завдань, як: здійснення інформаційного забезпечення соціальних працівників, що сприяло б підвищенню їхнього професійного самовдосконалення та наукового рівня; встановлення контактів, обміну досвідом, налагодження співпраці між освітніми закладами, науково-дослідницькими і практичними установами соціальної сфери, окремими фахівцями в Україні та поза її межами; сприяння впровадженню у життя в Україні кращих світових здобутків та досвіду стосовно питань освіти і досліджень у сфері соціальної роботи та соціальної політики; привертання уваги широких кіл громадськості, ЗМІ, органів державної влади, бізнесових структур до проблем соціальної сфери, особливо стосовно розвитку в ній освіти та наукових досліджень [33].

Найбільш чисельною групою ресурсних центрів, що діють на базі вищих навчальних закладів є центри, створені громадською організацією “Християнський дитячий фонд” (нова назва Український фонд “Благополуччя дітей”). Особливу цінність для нас мають праці І. Зверевої [62; 63], в яких описувалися здобутки щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників на прикладі 7 ресурсних центрів, що були створені в межах проекту “Соціальна освіта в Україні”, де автор обґрунтувала їх важливість для вищих навчальних закладів. У рамках цієї діяльності нами було розроблено уніфіковане положення про ресурсний центр та посадові обов’язки завідувача ресурсним центром, методиста та консультанта (Додаток А), які можна використовувати при створенні ресурсних центрів як приклад.

Діяльність цих ресурсних центрів, як зазначила Т. Цюман [244], досить широка й різнопланова, вона спрямована на створення позитивного соціально визнаного професійного іміджу таких спеціальностей, як “Соціальна робота” та “Соціальна педагогіка”, покращення рівня професіоналізму спеціалістів соціальної сфери через активну роботу зі студентами як майбутніми фахівцями та вцілому просування на ринку праці нової, але надзвичайно актуальної на даному етапі розвитку нашого суспільства професії. Ресурсні центри сприяють підвищенню професіоналізму соціальних працівників шляхом розповсюдження новітніх соціальних технологій; залучення ресурсів із місцевих і проектних фондів для впровадження новітніх соціальних технологій [200]. Вони стали осередками просвіти з питань соціальної політики, соціальної педагогіки та соціальної роботи, об’єднавши довкола себе професійні громади.

Метою діяльності ресурсних центрів визначено підвищення рівня професіоналізму та професійного самовдосконалення соціальних працівників, які надають соціальну допомогу та підтримку дітям, сім’ям та молоді.

У контексті нашого дослідження, актуальною є праці вітчизняного науковця Н. Заверико [58], у яких вона наголошує на ролі ресурсного центру

у підвищенні кваліфікації та професійному самовдосконаленні соціальних працівників.

Авторка виділила пріоритетні напрями діяльності ресурсних центрів: інформаційна підтримка соціальних працівників – допомога клієнтам у доборі літератури з питань соціальної роботи; методична робота – проведення освітніх тренінгів-семінарів для соціальних працівників, батьків, дітей, підлітків та молоді у різних територіальних громадах; консультаційні послуги – надання користувачам індивідуальних та групових консультацій з питань соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями [204].

Завдяки цим напрямкам діяльності ресурсного центру соціальні працівники підвищують свою професійну кваліфікацію, професійну компетентність, професійну майстерність, знаходять партнерів для реалізації соціальних проектів.

Також, здійснюючи методичний супровід соціальних працівників, ресурсні центри допомагають у налагодженні партнерських стосунків з державними та громадськими організаціями, які працюють у галузі соціальної роботи [200]. Їх діяльність зорієнтована на: надання соціальним працівникам інформації щодо змісту, напрямів, технологій, передового досвіду роботи з дітьми та сім'ями; проведення консультацій із питань соціальної роботи у громаді, допомога у налагодженні взаємозв'язків між суб'єктами соціальної роботи у громаді; пошук партнерів для впровадження соціальних послуг на рівні громади; популяризацію інноваційних технологій соціальної роботи з дітьми, сім'ями та молоддю; організацію та проведення круглих столів з метою обговорення із практиками соціальної сфери актуальних проблем у соціальній роботі з дітьми, сім'ями та молоддю і визначення шляхів їх вирішення [99; 143; 218; 222].

Ці позиції поділяють вітчизняні науковці Г. Радчук та З. Зубик. Вони відзначають значну роль ресурсного центру у професійному становленні соціальних працівників.

У цілісній системі навчально-виховної взаємодії, як зазначають автори, діяльність ресурсного центру посідає своє специфічне місце та створює додаткові можливості для підтримки та розвитку суб'єктності, самостійності й активності в професійному становленні, професійному розвитку та професійному самовдосконаленні фахівця [159].

Діяльність ресурсного центру розширює рамки розвивального середовища фахівців як суб'єктів професійної діяльності, самоорганізації, саморегуляції та самовдосконалення. Саме ресурсний центр є важливою складовою інформаційного забезпечення навчальних курсів, спрямованих на підвищення кваліфікації соціальних працівників.

Отже, проведений аналіз діяльності ресурсних центрів, які були створені на базі вищих навчальних закладів у рамках проектної діяльності, дав змогу зробити висновок, що вони посіли своє специфічне і важливе місце у цілісній системі професійної підготовки, перепідготовки, підвищенні кваліфікації,

професіоналізму, професійному самовдосконаленні висококваліфікованих соціальних працівників.

Звернемося тепер до діяльності *ресурсних центрів як структурних підрозділів соціальної служби, створених у рамках проекту*.

У своєму дослідженні практик І. Новікова визначила діяльність ресурсного центру як сприяння змінам у громаді, що забезпечує зростання добробуту дітей шляхом підвищення рівня професійної компетентності соціальних працівників, які надають соціальні послуги дітям та сім'ям [201]. Авторка розкрила пріоритетні напрями діяльності ресурсного центру та зазначає, що без діяльності центру неможливо якісно організовувати підготовку кадрів та підвищувати рівень соціальної роботи у регіоні [128].

Ми вважаємо, що діяльність такого ресурсного центру повинна ставити перед собою дві мети: надавати якісні соціальні послуги різним категоріям дітей і сімей та сприяти розвитку соціальної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями; підвищувати якість наданих послуг шляхом підвищення професійного рівня, професійної компетентності та професійного самовдосконалення соціальних працівників, які працюють у соціальній сфері.

Звернемо увагу ще на особливість діяльності *ресурсних центрів як структурних підрозділів громадської організації, створених у рамках проекту*.

Ми погоджуємося з думкою вітчизняного науковця В. Петровича, який стверджував, що діяльність такого ресурсного центру повинна сприяти підвищенню рівня професійної компетентності соціальних працівників та забезпечувати методичний супровід у діяльності спеціалістів соціальних служб, представників громадських організацій, які надають соціальні послуги сім'ям, дітям та молоді [199].

Автор наголошував на тому, що спеціалісти ресурсного центру повинні організовувати та проводити навчання для соціальних працівників з актуальних проблем соціальної роботи; надавати консультаційну допомогу щодо різних аспектів професійної діяльності; допомагати у встановленні контактів з організаціями, які працюють у сфері соціальної роботи з дітьми, сім'ями та молоддю; налагоджувати соціальне партнерства між різними організаціями; ініціювати та підтримувати діяльність волонтерських об'єднань та майбутніх фахівців соціальної роботи [199]. Це дасть можливість покращити якість надання соціальних послуг різним категоріям клієнтів, з якими працюють соціальні працівники.

У контексті нашого дослідження для нас цінною є робота вітчизняного дослідника Т. Лях, де вперше було узагальнено діяльність ресурсних центрів як структурних підрозділів вищих навчальних закладів, соціальних служб, громадських організацій, створених у рамках проекту. Авторка визначила головні завдання та принципи діяльності ресурсних центрів, розкрила напрями та змістовне наповнення їх роботи [99; 143].

Окрім цього, вперше серед публікацій вітчизняних дослідників, була спроба аналізу сильних та слабких сторін у роботі ресурсних центрів. Також

порушувалися питання про регіональні особливості у діяльності ресурсних центрів, аналізувалися шляхи забезпечення їх життєздатності після завершення цільового фінансування у межах соціальних проєктів.

Наразі в Україні набувають популярності віртуальні ресурсні центри. Таким прикладом є віртуальний ресурсний центр для некомерційних організацій. На сайті віртуального ресурсного центру розміщено різноманітну інформацію: електронна бібліотека повнотекстових видань, база даних про можливості фінансування та розвитку, підбір розробок для проведення тренінгів, каталог послуг, які надають організації [32].

Таким чином, проведений нами аналіз напрямів діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників, які створені та діють на базі державних та неурядових організацій, дав нам змогу виокремити три основні напрями діяльності ресурсних центрів – *інформаційно-консультаційний, просвітницький та посередницький*, а також розробити перелік принципів організації процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Охарактеризуємо спочатку основні напрями діяльності ресурсних центрів.

Інформаційно-консультаційний напрям є провідним у діяльності ресурсних центрів. Працівники центрів не тільки допомагають у доборі літератури з різних питань соціальної роботи, але й ознайомлюють користувачів на сторінках веб-сайту, у спеціалізованих бюлетенях щодо нових надходжень; інформують користувачів та членів громади про заходи, які проводяться на базі ресурсного центру; здійснюють за запитом пошуку інформації про становище дітей, сімей та молоді у громаді; популяризують наукові дослідження у галузі соціальної роботи та соціальної педагогіки; ознайомлюють із сучасними технологіями просвітницької, профілактичної, реабілітаційної роботи; популяризують кращі практики роботи соціальних працівників та соціальних педагогів; проводять рекламно-інформаційні кампанії; надають консультації з питань соціальної роботи з дітьми, сім'ями та молоддю у громаді; надають інформацію щодо книжкового фонду через систему каталогів, картотек, електронну базу даних; проводять індивідуальні, групові, стаціонарні та виїзні консультації щодо організації соціальної роботи з різними цільовими групами.

Просвітницький напрям реалізується шляхом організації та проведення: соціально-просвітницьких тренінгів, семінарів для соціальних працівників щодо сприяння професійному самовдосконаленню; круглих столів для представників різних професійних громад; робочих зустрічей для обговорення актуальних питань соціальної роботи; впровадження інноваційних програм, проєктів, технологій.

Посередницький напрям передбачає надання допомоги у налагодженні контактів з організаціями, які працюють у сфері соціальної роботи з різними групами клієнтів; сприяння партнерству між громадськими та державними

організаціями, бізнесовими структурами на різних рівнях; переадресування користувачів до інших організацій та спеціалістів.

Схематично провідні напрями діяльності ресурсних центрів подано на рис. 1.3.

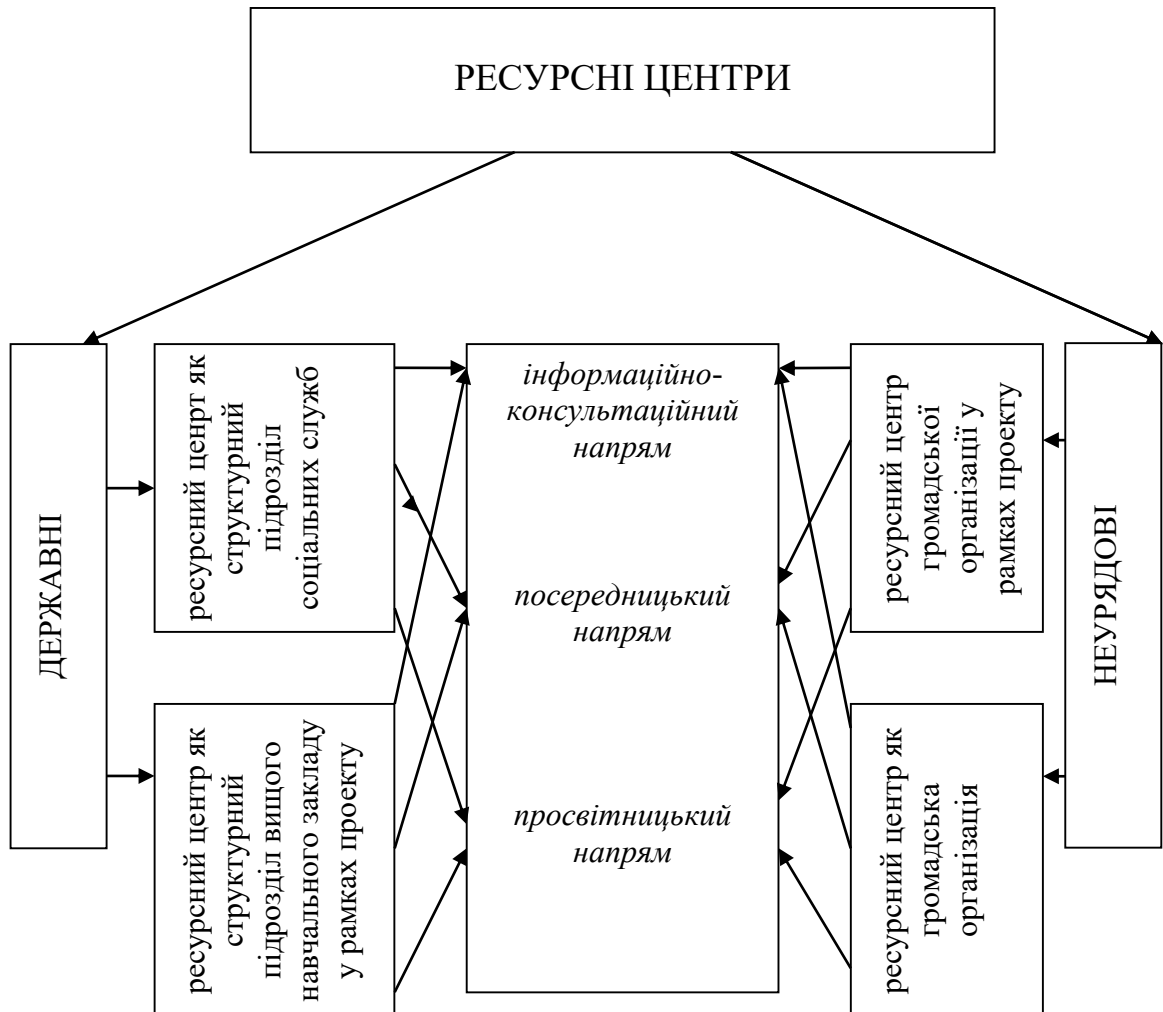


Рис. 1.3 Провідні напрями діяльності ресурсних центрів

В основу діяльності ресурсних центрів нами покладено принципи організації процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників (рис. 1.4):

– *Принцип цілеспрямованості.* Організовуючи процес сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників, слід чітко планувати, координувати діяльність ресурсного центру. Визначення мети, місії, завдань та функцій ресурсних центрів дають змогу соціальним працівникам обрати той з них, який найбільш повно відповідає їхнім інформаційно-методичним потребам. Також цей принцип передбачає організацію цілеспрямованого методичного супроводу соціальних працівників, надання їм професійної комплексної інформаційно-консультаційної, просвітницької, посередницької допомоги та підтримки. Важливим аспектом означеного нами принципу є орієнтація на потреби соціальних працівників, допомога у досягненні ними навчально-професійних цілей;

– *Принцип демократизму.* Його сутність полягає у забезпеченні прозорості взаємодії соціальних працівників та спеціалістів ресурсних центрів, залучених спеціалістів, гуманістичних взаємостосунків між ними. Соціальні працівники

завжди самостійно приймають рішення щодо можливості вибору тих чи інших послуг, які пропонуються у ресурсних центрах, мають можливість оцінити їхню якість, дати відгуки, рекомендації, зауваження щодо оптимізації процесу професійного самовдосконалення в умовах ресурсних центрів;

– *Принцип стимулювання* полягає у стимулюванні та активізації мисленнєвої й смислотвірної діяльності соціальних працівників, розвиток навичок критичного мислення й аналізу, конкретизація та узагальнення, зміна їх професійної самооцінки, усвідомлення рівня власної освіченості та професійної компетентності шляхом забезпечення їх методичного супроводу. Другий аспект полягає у спонуканні соціальних працівників до розробки індивідуальних планів професійного самовдосконалення, що, безперечно, стимулює їх до навчально-пізнавальної діяльності, підвищує мотивацію щодо професійного саморозвитку;

– *Принцип персоніфікації* полягає в обов'язковості спільної діяльності та взаємодії соціальних працівників і спеціалістів ресурсних центрів – учасників процесу професійного самовдосконалення, – висловлювання ними власних суджень, позицій та думок, на зразок: “Я вважаю...”, “На мою думку...”, “На моє переконання...” тощо. На нашу думку, дотримання цього принципу вирізнятиме організацію процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників в умовах ресурсних центрів від усіх інших суб'єктів, оскільки ресурсний центр є установою неформалізованою, яка діє у галузі неперервної освіти. У підрозділі 1.2. нами висвітлювався досвід діяльності ресурсних центрів, який свідчить про важливість дотримання принципу персоніфікації для формування професійної громади, професійного становлення соціальних працівників, підвищення їх професіоналізму;

– *Принцип партнерського спілкування* характеризується визнанням цінності особистості іншої людини, взаємним проникненням у світ її почуттів, гуманістичним настроєм соціальних працівників, прагненням співучасті, спілкування, прийняття інших. Також важливим його аспектом є створення у межах програми професійного самовдосконалення у ресурсних центрах ситуацій, які вимагають консолідації зусиль, оптимізації ресурсів, що можливо лише за умови опанування соціальними працівниками знань, умінь та навичок щодо налагодження соціального партнерства, алгоритму вибудовування партнерських стосунків задля вирішення нагальних соціальних проблем регіону;

– *Принцип моніторингу та оцінки* дає можливість не лише відстежувати відповідність реальної діяльності запланованій, але й визначити, чому робота щодо професійного самовдосконалення відбувається саме таким чином, а не інакше. Моніторинг – це постійний процес відстеження діяльності та співставлення її результатів із запланованими [249]. Оцінка дається за кінцевим або проміжним результатом виконання запланованої діяльності. На нашу думку, дотримання цього принципу допомагає робити зрізи про результати кожного із завдань, вносити корективи, проводити оцінку результативності. Це дозволяє навчитися соціальним працівникам проводити самомоніторинг та самооцінку в рамках виконання ними індивідуального плану професійного самовдосконалення.

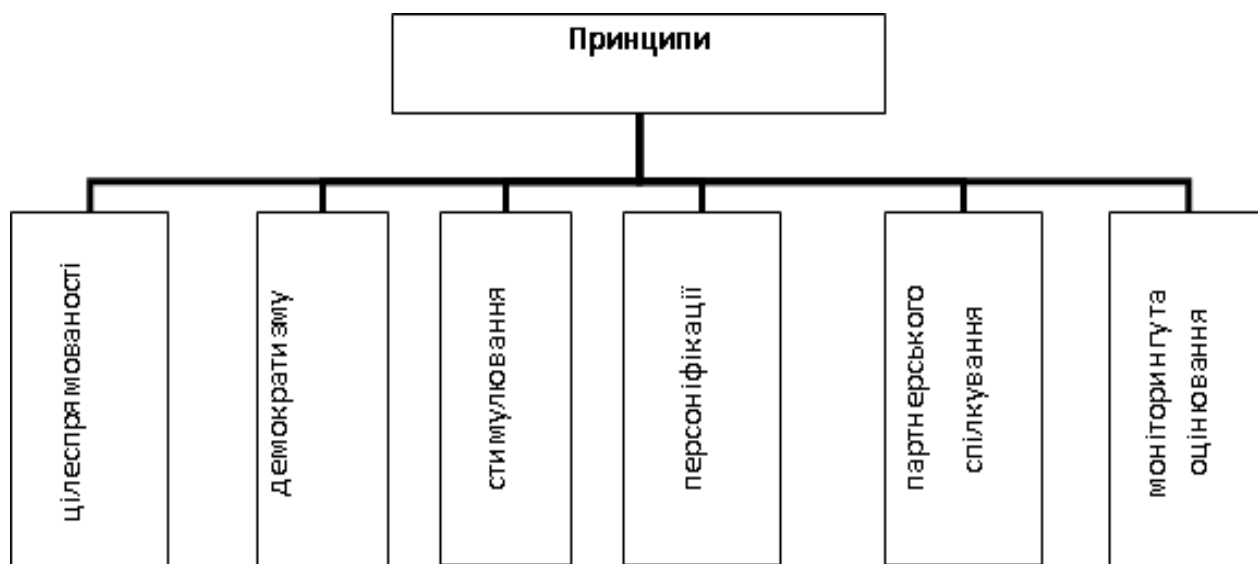


Рис. 1.4 Принципи організації процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Здійснений нами аналіз напрямів діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників та виокремлені нами принципи дали підстави стверджувати, що незалежно від приналежності до типу організації (вищий навчальний заклад, соціальна служба, громадська організація, ресурсний центр як громадська організація) вони сприяють розвитку соціальної роботи та, відповідно, професійному самовдосконаленню, підвищенню рівня професійналізму соціальних працівників.

Проведений аналіз напрямів діяльності ресурсних центрів в Україні та за кордоном дозволив нам здійснити їх класифікацію, що представлено у таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Класифікація ресурсних центрів

Класифікаційна ознака	Типи
Інституційний підрозділ	Ресурсні центри державних установ
	Ресурсні центри вищих навчальних закладів
	Ресурсні центри громадських організацій
	Ресурсні центри релігійних організацій
	Ресурсні центри, створені у партнерстві державної і громадської організації
Цільова група користувачів	Ресурсні центри для спеціалістів політичної сфери
	Ресурсні центри для спеціалістів економічної сфери
	Ресурсні центри для спеціалістів екологічної сфери
	Ресурсні центри для спеціалістів соціальної сфери
	Ресурсні центри для спеціалістів правової сфери
	Багатопрфільні
Форма власності	Державні

	Недержавні
	Приватні
Специфіка діяльності	Віртуальний
	Мобільний
	Стаціонарний
Територіальна приналежність	Національний ресурсний центр
	Регіональний ресурсний центр (декілька областей)
	Обласний ресурсний центр
	Міський ресурсний центр
	Районний ресурсний центр
	Ресурсні центри локального рівня (районний у місті, селищний інші)

Теоретико-аналітична робота із вивчення напрямів діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників засвідчила, що нині, як і в Україні, так і за кордоном, ресурсні центри є достатньо розповсюдженою формою підтримки соціальних працівників, які надають широкий спектр соціальних послуг, незалежно від полісемії у назвах цієї інституції.

Це ті осередки, з яких починається активізація громади із залученням дедалі ширшого кола соціально активних громадян; куди надходять оперативна інформація від громад і де зосереджуються важливі організаційні, інформаційні, методичні та людські ресурси [219; 220].

Проведений аналіз дав змогу дати визначення поняття “ресурсний центр” як спеціалізоване формування певної соціальної інституції, діяльність якого спрямована на надання комплексу інформаційно-консультаційних, просвітницьких, посередницьких та інших видів послуг соціальним працівникам.

1.3. Компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Із метою вивчення спрямованості соціальних працівників на професійне самовдосконалення нами було проведено констатувальний експеримент у ресурсних центрах різних регіонів України.

Експериментальна робота проводилась на базі:

– 7 вищих навчальних закладів (Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України (м. Київ); Запорізького національного університету; Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка; Києво-Могилянської академії; Луганського національного педагогічного університету імені Тараса Шевченка; Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка; Хмельницького національного університету);

– 7 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (Голосіївського, Шевченківського, Дарницького районних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді м. Києва; Київського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; Севастопольського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді; Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді м. Кривого Рогу; Черкаського обласного центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді);

– 5 громадських організацій України (Всеукраїнського громадського центру “Волонтер”; Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер”; Молодіжної громадської організації “Волонтерський клуб м. Луцька”; Молодіжної громадської організації “Смарт” м. Сарни; Центру громадського здоров'я м. Кривого Рогу).

Відповідно до завдань дослідження було виділено загальну вибірку сукупність у кількості 231 особи, яка, у свою чергу, була поділена на кілька вибірок (114 соціальних працівників склали експериментальну групу, 117 – контрольну).

У соціально-педагогічній науці існує низка підходів до формулювання компонентів оцінювання процесу професійного самовдосконалення спеціалістів. Нам близькі позиції науковців О. Кочетова [85], О. Латишева [93], С. Лобанова [98], В. Меснікова [118], Я. Мусіна [118], В. Слепова [93] про компоненти професійного самовдосконалення фахівця, зокрема:

– ступінь розвитку пізнавальної активності – суспільно-політичну активність (С. Лобанов) [98, с. 9];

– ступінь знання умов діяльності;

– рівень розвитку суспільних мотивів, індивідуальних і колективних настанов; здатність керувати своєю поведінкою, а також міра активності у соціальному середовищі (О. Латишев, В. Слепов) [93, с. 90];

– самооцінку ставлення до професійної діяльності; свідоме прагнення до сумлінного виконання професійного обов'язку, здатність до саморегуляції (Я. Мусін, В. Месніков) [118, с. 51];

–ступінь професійної спрямованості, загальну та спеціальну професійну підготовленість (О. Кочетов) [85, с. 114].

У контексті нашого дослідження під *компонентом* ми розуміємо ознаку, на підставі якої виробляється оцінка, дається визначення або класифікація чого-небудь.

У визначенні провідних елементів досліджуваної нами проблеми ми виходили з того, що професійне самовдосконалення обумовлено сформованістю відповідних мотивів, знань та умінь, творчих і вольових якостей соціального працівника, комплексно представлених у його *мотивації до професійного самовдосконалення, розвинутій професійній свідомості, самосвідомості, мисленні й креативності*.

Аналіз наукових джерел із даної проблеми, багаторічний досвід роботи автора у ресурсному центрі, проведення нами тренінгів з фахової підготовки соціальних працівників дало можливість визначити такі головні *компоненти* їх професійного самовдосконалення у ресурсних центрах:

– *мотиваційний*: мотивація до професійного самовдосконалення. Він служить головним спонукальним чинником активізації професійного самовдосконалення соціального працівника, який забезпечує позитивну спрямованість особистісно-професійних перетворень; сукупність стійких мотивів, що визначають зміст, спрямованість і характер професійного самовдосконалення; формується в результаті інтеграції окремих мотивів самовдосконалення та проявляється в стійкому позитивному ставленні до професії й особистісного професійного самовдосконалення. Він корелює з такою складовою професійного самовдосконалення, як професійне самопізнання;

– *когнітивний*: наявність професіоналізму. Він забезпечує ефективність внутрішнього плану дій з самовдосконалення та підвищує їх осмисленість, цілеспрямованість, варіативність. Його головними елементами виступають розвинута професійна свідомість, самосвідомість, мислення соціального працівника. Як складний специфічний вид діяльності професійне самовдосконалення безпосередньо залежить від того, наскільки соціальний працівник усвідомлює його сутність та зміст, особливості реалізації; яка його обізнаність про способи професійного самовдосконалення; про сильні й слабкі сторони власної особистості і діяльності; що і як треба робити стосовно самого себе, щоб підвищити якість своєї праці. Все це потребує відповідних знань, комплексно закріплених в професійній компетентності фахівця. Ми розглядаємо професіоналізм соціального працівника у контексті даного компоненту як його обізнаність у галузі професійного самовдосконалення, про його основні форми та ознаки, етапи реалізації та умови ефективності. Даний компонент корелює з такою складовою професійного самовдосконалення, як професійне самовизначення;

– *операційний*: вправність та креативність фахівця. Компонент є провідним функціонально забезпечуючим чинником, що обумовлює високу результативність та творчий характер дій щодо професійного

самовдосконалення. Професійне самовдосконалення соціального працівника потребує оволодіння ними всіма необхідними засобами допомоги, ефективними способами просування до поставлених цілей самозміни. Закріплення в діях продуктивних способів, прийомів щодо професійного самовдосконалення забезпечує формування у нього відповідних умінь, що складають основу вправності соціального працівника як системи засвоєних способів виконання окремих дій по професійному самовдосконаленню, що базуються на сукупності набутих у цій сфері знань і навичок. Даний компонент корелює з такими складовими професійного самовдосконалення як професійна самоорганізація та професійна самореалізація.

Таким чином, ми визначаємо *компоненти професійного самовдосконалення як сукупність взаємопов'язаних мотиваційних, когнітивних та операційних детермінант неперервного професійного зростання соціального працівника, які забезпечують оптимальні професійне самопізнання, професійне самовизначення, професійну самоорганізацію та професійну самореалізацію.*

Показниками *мотиваційного критерію професійного самовдосконалення соціальних працівників є:*

- *бажання самовдосконалюватися;*
- *прагнення досягти професійних успіхів;*
- *необхідність визнання власних здобутків.*

Показниками *когнітивного критерію професійного самовдосконалення соціальних працівників є:*

- *усвідомлення значущості інформації професійного характеру;*
- *знання про способи професійного самовдосконалення.*

Показниками *операційного критерію професійного самовдосконалення соціальних працівників є:*

- *уміння самоорганізації у професійній діяльності;*
- *навички активного пошуку інформації;*
- *добір оптимальних форм професійного самовдосконалення.*

В узагальненому вигляді розроблені компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах подано у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

**Компоненти та показники професійного самовдосконалення
соціальних працівників у ресурсних центрах**

Компоненти	Показники
Мотиваційний	– бажання самовдосконалюватися – прагнення досягти професійних успіхів

	– необхідність визнання власних здобутків
Когнітивний	– усвідомлення значущості інформації професійного характеру – знання про способи професійного самовдосконалення
Операційний	– уміння самоорганізації у професійній діяльності – навички активного пошуку інформації – добір оптимальних форм професійного самовдосконалення

Визначені нами компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників стали підґрунтям для аналізу етапу професійного самовдосконалення соціальних працівників як користувачів ресурсних центрів.

Для визначення окремих показників професійної діяльності були сформульовані відповідні питання, проведено опитування соціальних працівників. Метод інтерпретації результатів експерименту дозволив визначити організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Це дозволило у межах експерименту виявити стаціонарний розподіл характерних ознак та параметрів, на оптимізацію яких спрямовані організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників і, на подальших етапах, виявити зміни параметрів, спричинені їх впровадженням, та оцінити відносні амплітуди й тенденції цих змін.

У додатку Б подано інформацію щодо вибіркової сукупності, яка увійшла до експериментальної та контрольної груп. Відповідно до контингенту фахівців можна стверджувати, що отримана вибірка сукупність є однорідною, тобто такою, що відповідає певним методичним ознакам, а саме має гомогенний розподіл якісних показників та спільні тренди часових змін на етапі фіксації початкових параметрів. Таким чином, до неї можуть бути застосовані стандартні методи статистичного аналізу.

У діагностичному дослідженні використовувались *методи* анкетування, ранжування, стандартизованого інтерв'ю, бесіди, включеного спостереження, моніторингу статистичної обробки експериментальних даних тощо.

Інструментарій опитування соціальних працівників як користувачів ресурсних центрів (Додаток В) складався відповідно до основних принципів соціологічної науки. Розроблявся загальний паспорт для створення масиву анкет. Розподіл функціональних ознак досліджуваної системи, які описуються розподілами відповідних індикаторів – нормованих індексів тестових оцінок (відповідей на анкетні запитання) в межах вибіркової сукупності, було проаналізовано за допомогою програмного забезпечення Origin 7.0 PRO виробництва OriginLab© Corp. (США).

Усі запитання були відкритими, показниками окремого запитання слугували певні варіанти відповідей.

Анкета для соціальних працівників як користувачів ресурсних центрів складалася із 28 ознак, з них:

- 8 номінальних;
- 4 метричних;
- 5 порядкових;
- 11 із сумісними альтернативами.

Отже, вибіркова сукупність представлена 231 особою – дипломованими соціальними працівниками, які є постійними користувачами послуг ресурсних центрів, серед них:

- представники громадських організацій – 67 осіб (29%);
- представники навчальних закладів – 72 особи (31,17%);
- працівники соціальних служб – 92 особи (39,83%).

Серед опитаних менше 6 місяців користувалися послугами ресурсних центрів – 70 осіб (30,3%), 6–12 місяців – 42 особи (18,18%), більше 12 місяців – 119 осіб (51,53%).

Загалом послугами ресурсних центрів користуються не менше разу на тиждень – 46 осіб (19,9%), не менше разу на місяць — 171 особа (74,03%), не менше разу на рік — 10 осіб (4,33%) і лише 4 особи (1,74%) зазначили, що послугами ресурсних центрів вони користуються один раз на декілька років.

Наведені дані дали змогу зробити попереднє припущення щодо характеру розподілу результатів експерименту. Як правило, для простоти подібні дані описують набором абсолютно безперервних однопараметричних розподілів – розподілів Стюдента.

На визначення показників *мотиваційному компоненту* як: *бажання самовдосконалюватися; прагнення досягти професійних успіхів; необхідність визнання власних здобутків* було складено перший блок питань.

Результатом аналізу стало кількісне визначення оціночних параметрів, що описували ставлення (включаючи мотиваційну складову, таку як ступінь спрямованості на професійне вдосконалення, та непряму – загальну оцінку ролі ресурсних центрів) соціальних працівників до професійного самовдосконалення у ресурсних центрах.

Отримані дані оцінки показників мотиваційного компоненту у вигляді рангової шкали й оцінки у відсотках подані у таблиці 1.3.

Таблиця 1.3

**Ранжування ставлення соціальних працівників
до професійного самовдосконалення у ресурсних центрах**

№ з / п	Ставлення	Рангове місце		%	
		К.Г.	Е.Г.	К.Г.	Е.Г.
1	Ставлюсь з великим інтересом, вважаючи професійне самовдосконалення одним з найважливіших аспектів у професійній діяльності соціального працівника	2	2	30,25	35,6
2	Вважаю це одним із напрямків професійної діяльності соціального працівника поряд з іншими	3	3	19,25	17,9
3	Розглядаю цю діяльність як окремі заходи, якщо це необхідно – беру в них участь	1	1	42,3	40,4
4	Соціальний працівник повинен займати нейтральну позицію, виконувати лише свої професійні обов'язки	4	4	5,45	4,05
5	До професійного самовдосконалення в ресурсних центрах ставлюсь негативно, бо це марна трата часу і відволікає від виконання основних професійних обов'язків	5	5	2,75	1,95

При цьому ми визначили, що ранг – це потужність епістимічно (такого, що визначається загальною методологією) визначення інтервалу оцінок, до якого з певною ймовірністю потрапили значення експериментально вимірюваного параметру. У такому разі найвище рангове місце матиме той варіант відповіді, який обрала найбільша кількість респондентів, а найнижче – той, який обрала найменша кількість, з урахуванням похибки експерименту.

Отримані дані свідчать про те, що (контрольна (42,3%) та експериментальна (40,4%) групи однаковою мірою вважають, що в умовах ресурсного центру професійне самовдосконалення можливе лише за їх участі у спеціально організованих заходах. Ця позиція займає перше рангове місце. Також слід підкреслити вибір респондентів як контрольної (30,25%), так і експериментальної (35,6%) груп, які на друге рангове місце вивели позицію "Професійне самовдосконалення є одним із найважливіших аспектів у професійній діяльності соціального працівника". Отримані дані свідчать про усвідомлення спеціалістами ролі професійного самовдосконалення у

практичній діяльності. Третє рангове місце зі значним відривом в обох групах, як у контрольній (19,25%), так і в експериментальній (17,9%), зайняла позиція щодо професійного самовдосконалення як одного з напрямів професійної діяльності соціального працівника поряд з іншими напрямами.

Можна неоднозначно трактувати такі результати. З одного боку, це пояснюється як самодостатність респондентів, з іншого – неусвідомленням ролі професійного самовдосконалення та його впливу на якість послуг, що надаються ресурсними центрами.

Стійку нейтральну позицію займають 5,45% опитаних у контрольній групі та 4,05% у експериментальній (4 рангове місце). Лише 2,75% опитаних респондентів контрольної групи та 1,95% експериментальної групи (5 рангове місце) ставляться негативно до професійного самовдосконалення у ресурсних центрах, бо “це марна трата часу і відволікає від виконання основних професійних обов’язків”.

Якщо вважати три перші позиції (№ 1, № 2 і № 3) виявленням позитивного ставлення, а останні (№ 4, № 5) – нейтрального та, відповідно, негативного, можна дійти висновку, що соціальні працівники досить свідомо, обґрунтовано ставляться до професійного самовдосконалення та розглядають ресурсні центри як можливу базу для цього. Але той факт, що майже половина опитаних як у контрольній (42,3%), так і в експериментальній (40,4%) групах розглядають професійне самовдосконалення у ресурсних центрах тільки як окремих захід і беруть у ньому участь тільки тоді, коли вважають за необхідне, свідчить про відсутність взаємодії між працівниками ресурсних центрів та користувачами, якість послуг у ресурсних центрах не на належному рівні відповідає інформаційним та професійним потребам користувачів, не налагоджена або відсутня система методичного супроводу користувачів щодо професійного самовдосконалення.

Респондентам пропонувалося дати відповіді на запитання “Чи згодні Ви з твердженням, що без співробітників ресурсних центрів для якісного надання послуг ефективна робота щодо професійного самовдосконалення неможлива?”. Було встановлено, що переважна більшість респондентів, як з контрольної (39,32%), так і з експериментальної груп (41,23%) відповіли на нього схвально.

Респонденти обох груп вважають, що без працівників ресурсних центрів їхня діяльність щодо професійного самовдосконалення не буде ефективною. А це ще раз підтверджує важливість професійного росту, високого професіоналізму соціальних працівників, та висуваються високі вимоги до їхньої кваліфікації.

Слід зазначити, що запропоноване питання має також прихований сенс визначення сформованості прагнення до професійного самовдосконалення респондента. Формулювання передбачає майже однозначну відповідь у разі, якщо респондент є активним членом фахової спільноти і знається на питаннях професійної діяльності. З такої точки зору сума респондентів, що відповіли “Зовсім не згоден” та “Швидше не згоден”, а також значна частина

тих, хто відповів "Важко сказати, згоден чи ні", можуть бути кваліфіковані як професійно обмежено. Частина таких складає, таким чином, близько 12,61% (від 8,55 до 16,67%) у контрольній групі й близько 17,54% (від 14,03 до 21,05%) – в експериментальній; а з урахуванням усієї сукупності – 24,79% у контрольній та 28,07% в експериментальній. Цей результат неочікуваний, адже середній показник професійної спроможності в будь-якій спільноті становить від 25 до 30%.

На наступному етапі респондентам пропонувалося оцінити знання щодо сутності та особливостей професійного самовдосконалення, питання якого відповідало за такий показник мотиваційного компоненту як прагнення досягти професійних успіхів. Це визначалось за бальною шкалою від 1 до 10, де 1 – це найнижча оцінка, а 10 – найвища.

Виявилося, що за власною оцінкою респонденти як експериментальної, так і контрольної груп мають достатньо високі знання та добре розуміють основні поняття. При рівномірному розподілі відповідей респондент психологічно буде обирати в інтервалі від 4,5–5 балів до 8–9 зі зміщенням максимумом в районі 7,5–8 балів.

За результатами опитування ми маємо середній бал 7,71 для контрольної групи та 8,15 для експериментальної (середнє для всіх опитуваних складає 7,93). Це трохи перевищує показники, що характерні для ізоморфних розподілів, тобто відповідь на це запитання залежить від специфічних психологічних факторів, зумовлених особливостями професії. Розподіл відповідей у межах запропонованого інтервалу оцінки з цієї точки зору є цікавим.

Як і слід було очікувати, результати відповідей розподілилися в інтервалі від 5 до 10 балів. У межах цього інтервалу показники у 5–6 балів можна розглядати як низькі. Їх виявлено у 19,65% респондентів контрольної та у 8,77% експериментальної груп, тобто в середньому низька самооцінка власних знань притаманна 14,28% респондентів. Найвищі знання декларують 5,98% контрольної та 7,02% експериментальної груп (6,49% у середньому). Максимальні значення припадають на 8 балів у контрольній групі – 29,06% та 9 балів у експериментальній – 35,09%. Відносно низький відсоток найвищих оцінок знань, який значною мірою співпадає (у випадку експериментальної групи) з відсотком найнижчих і низьких оцінок (показник, що не має корегуватися у бік зростання з психологічної точки зору) свідчить про відповідальне ставлення опитуваних до отримуваних професійних знань, що може пояснюватися загальним підвищеним рівнем соціальної та персональної відповідальності, притаманної працівникам соціальної сфери.

Таким чином, можна стверджувати, що середній рівень обізнаності з питання сутності професійного самовдосконалення декларує переважна більшість осіб із опитуваної спільноти (в контрольній групі таких 51,28%, в експериментальній – 49,12%). Істотна кількість – 14,28% опитуваних оцінює відносно низький рівень власних знань (19,65% у контрольній та 8,77% в

експериментальній групі). І лише 6,49% опитуваних вважає власні знання однозначно високими (5,98% у контрольній та 7,02% в експериментальній групі). Похибка визначення результатів опитування склала 3 %.

Результати свідчать про те, що не менш як 15–20% респондентів оцінюють знання як недостатні, тобто такі, що потребують вдосконалення. Зважаючи на те, що ми маємо справу з самооцінкою, тобто реальна ситуація може суттєво відрізнятися, отримані дані дозволяють нам припустити, що приблизно половина респондентів не має достатнього уявлення та фактичних знань щодо сутності професійного самовдосконалення та особливостей організації цього процесу.

Різниця між контрольною та експериментальною групою складає в середньому 0,44%, за максимальними значеннями – 6,03%, по максимуму розподілів – 4,27% в межах статистично значущого інтервалу розкиду оцінок 15,64% при загальній похибці у 3%. Тобто, істотної різниці в об'єктивності знань між контрольною та експериментальною групами немає. Експериментальна група демонструє при цьому трохи вищу відповідальність у ставленні до професійного самовдосконалення.

Логічним продовженням першого блоку питань, що відповідають за показник мотиваційного компоненту як необхідність визнання власних здобутків, є питання про оцінку респондентами стану професійної підготовленості за десятибальною шкалою (1 – найнижча, 10 – найвища оцінка).

Психологічно обґрунтований розподіл в такому випадку передбачає, що респондент буде обирати в інтервалі від 4,5–5 балів до 8–9 зі зміщеним максимумом в районі 7,5–8 балів. При цьому розподіл відповідей на це питання має в цілому відповідати попередньому розподілу. Результати опитування цілком відповідають таким припущенням: за власною оцінкою респонденти як експериментальної, так і контрольної групи, мають достатньо високу професійну підготовленість.

За результатами опитування ми маємо середній бал 7,60 для контрольної групи та 8,01 для експериментальної (середнє для всіх опитуваних складає 7,81). Як і в попередньому випадку, результати оцінок розподілилися в інтервалі від 5 до 10 балів. У межах цього інтервалу показники 5–6 балів можна розглядати як низькі. Їх виявлено у 20,51% респондентів контрольної та у 9,64% експериментальної груп, тобто в середньому низьку самооцінку власної підготовленості притаманна 15,16% респондентів.

Середню та відносно високу (7–9 балів) самооцінку власної підготовленості декларують 80,52% опитуваних (72,22% у контрольній та 85,96% в експериментальній групі). Максимальні значення припадають на 8 балів: 30,77% в контрольній групі і 35,96% – в експериментальній. Найвищу самооцінку власної підготовленості декларують 4,27% контрольної та 4,39% експериментальної груп (4,33% у середньому). Тут важливо зазначити, що помітна різниця у власній оцінці знань та підготовленості пояснюється швидше за все тим, що респонденти мають змогу об'єктивно оцінювати

власні практичні навички. Похибка визначення результатів опитування склала 3%. Як і в попередньому випадку, результати дозволяють припустити, що істотна кількість опитуваних (від 15 до 25% за власною оцінкою) потребують професійного самовдосконалення. Різниця між контрольною та експериментальною групою складає в середньому 0,41%, за максимальними значеннями – 8,72%, за максимумом розподілів – 5,19% в межах статистично значущого інтервалу розкиду оцінок 17,54% при загальній похибці у 3%. Виходячи з цих даних, можна стверджувати, що, *по-перше*, істотної різниці в об'єктивній професійній підготовленості між контрольною та експериментальною групами не спостерігається і, *по-друге*, експериментальна група демонструє помітно більшу відповідальність у ставленні до професійного самовдосконалення через підвищену вмотивованість та необхідність визнання власних здобутків.

На наступному етапі констатувального експерименту ми виявляли ставлення опитуваних до професійного вдосконалення. Це питання мало висвітлити психологічну мотивацію соціальних працівників щодо питань професійного самовдосконалення. Переважна більшість респондентів (67,1% – в середньому, 63,25% в контрольній та 71,05% в експериментальній групах) відповіли, що це “життєва необхідність кожної людини”. Це свідчить про розуміння соціальної ролі професії і достатню внутрішню мотивацію. При цьому кон'юнктурну компоненту в процесі самовдосконалення підкреслюють 32,9% респондентів: 12,99% вважають, що це важливо для соціальних працівників, а 19,91% ставлять необхідність самовдосконалення в залежність від місця роботи. Різниця між контрольною та експериментальною групами в цьому випадку складає 5,98%, похибка оцінювання становить 4%.

Таким чином, істотної різниці між контрольною та експериментальною групами в питанні до формування внутрішньої мотивації щодо професійного самовдосконалення не спостерігається. Результати відповідей на це питання свідчать про наявність достатньої внутрішньої психологічної мотивації соціальних працівників для свідомого виконання професійних обов'язків і, зокрема, займатися професійним самовдосконаленням. Тобто, близько 70% фахівців готові до змін. Це означає, що існує широка стала соціальна база в професійному середовищі для впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Також це питання є логічною ланкою, що пов'язує цей блок з блоком питань, що стосуються показників когнітивного компоненту. Оцінюючи отримані результати, слід зазначити, що висловлене соціальними працівниками ставлення до професійного самовдосконалення не може бути однозначно інтерпретовано за наявними даними. Можливо, це пояснюється тим, що більшість опитуваних не бачить ресурсні центри як майданчики для професійного самовдосконалення. Взагалі соціальним працівникам притаманне розуміння того, що професійне самовдосконалення важливе, але більшість з них його сутності та особливостей цього процесу не розуміють.

Завершуючи аналіз результатів щодо блоку питань, які працюють на розкриття оцінки показників мотиваційного компоненту, можна зробити загальний висновок про недостатні загальні знання з проблематики професійного самовдосконалення як контрольної, так і експериментальної груп. З огляду на це при розробці відповідних організаційно-педагогічних умов та змісту навчання соціальних працівників постає завдання підвищення їхнього рівня знань.

Наступні питання були спрямовані на визначення *показників когнітивного компоненту*, таких, як: *усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знання про способи професійного самовдосконалення*.

З'ясувалося, що більшість опитаних з обох груп 64,24% (60,68% – контрольної групи та 71,93% – експериментальної) завжди планують професійне самовдосконалення. Низький рівень планування має незначна кількість респондентів, трохи більша в експериментальній групі (10,82%), ніж у контрольній (8,54%). При цьому 30,77% в контрольній групі й 14,91% в експериментальній не мають чітко визначеної позиції щодо планування професійного самовдосконалення. Тобто близько 20% соціальних працівників (22,94% в середньому) потребують навчання.

Отже, існує доцільність впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Різниця між контрольною та експериментальною групами складає в середньому за розподілом 5,06%, інтервал розкиду оцінок – 34,21%. Похибка оцінювання складає 3%.

Таким чином, істотної різниці між контрольною та експериментальною групами немає. Сумарна кількість тих, хто відповів на запропоноване запитання “Важко сказати, згоден чи ні” та “Швидше згоден” має приблизно відповідати кількості тих, хто при відповіді на питання “Чи професійно самовдосконалюєтесь Ви” обрав відповідь “Час від часу”. У середньому ці показники складають 61,04% (при похибці 3%) та 64,94% (при похибці оцінювання 4%). Також ця кількість має приблизно відповідати кількості тих, хто при відповіді на запитання “Як Ви ставитеся до професійного самовдосконалення” обрав варіант “Це життєва необхідність кожної людини”. Таких було 67,1% при похибці оцінювання 4%, тобто приблизно така сама кількість.

Це підтверджує коректність результатів опитування. Окрім того, важливо зазначити, що переважна більшість респондентів займається професійним самовдосконаленням. Регулярно працюють в середньому 34,63% (23,93% в контрольній групі й 45,61% – в експериментальній), час від часу – 64,94% (76,07% – в контрольній і 53,51% – в експериментальній групі), 0,43 % респондентів не відповіли. Похибка оцінювання складає 4%.

Отже, можна стверджувати, що у переважній більшості респондентів з обох груп наявна ситуативність щодо професійного самовдосконалення. А загалом рівень розвитку цієї навички у респондентів експериментальної та

контрольної груп можна вважати приблизно однаковим і таким, що, на нашу думку, потребує істотного покращення.

У цьому блоці емпіричного матеріалу з досліджуваної проблеми щодо оцінки показників когнітивного компоненту ми намагалися з'ясувати, яким чином опитані респонденти професійно самовдосконалюються та проранжувати їх. Сутність цих ставлень дає уявлення про надання переваг тим чи іншим способам самоосвіти. Отримані дані у вигляді рангової шкали й оцінки у відсотках подано в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4

**Результати відповідей респондентів щодо способів
професійного самовдосконалення**

№ з/ п	Спосіб здійснення професійного самовдосконалення	Ранг. місце		%	
		К.Г.	Е.Г.	К.Г.	Е.Г.
1	Курси підвищення кваліфікації	2	2	19,66	41,23
2	Участь у семінарах	1	1	66,67	80,70
3	Участь у тренінгах	1	1	67,52	74,56
4	Участь у круглих столах	2	2	29,91	36,84
5	Участь у конференціях	2	2	33,33	36,84
6	Опрацювання спеціалізованої літератури	1	1	88,89	89,47
7	Створення методичних розробок	2	2	30,77	64,91
8	Участь у робочих зустрічах з обміну досвіду	2	2	17,95	45,61
9	Участь у розробці та написанні соціальних проектів та програм	3	2	13,68	35,09
10	Апробація інновацій вітчизняного та зарубіжного досвіду з різних напрямів соціальної та соціально-педагогічної діяльності	3	3	12,82	28,07

Аналіз даних у таблиці дозволив відзначити, що і в контрольній, і в експериментальній групах домінували такі позиції, як опрацювання “спеціалізованої літератури” (експериментальна група 89,47%, контрольна – 88,89%), “участь у семінарах” (експериментальна група 80,70%, контрольна – 66,67%) та “участь у тренінгах” (експериментальна група 74,56%, контрольна – 67,52%). Якщо визначити ці позиції за ранговою шкалою, то стає очевидним, що в обох групах вони займали 1-ше рангове місце, хоча і з деякими відмінностями у відсотковому співвідношенні. На останніх місцях, як у контрольній, так і в експериментальній групах знаходиться участь у

розробці та написанні соціальних проектів, програм та апробації інновацій вітчизняного та зарубіжного досвіду з різних напрямів соціальної та соціально-педагогічної роботи. Дані результати дали змогу узагальнити уявлення щодо вибору соціальними працівниками способів самоосвіти для покращення професійних якостей. Як було зазначено, соціальні працівники як користувачі ресурсних центрів найчастіше підвищують рівень професійного самовдосконалення, опрацьовуючи спеціалізовану літературу, яка міститься саме в ресурсних центрах та беручи участь у навчальних семінарах та тренінгах, інформацію про які надають фахівці ресурсних центрів. Доволі великий відсоток опитаних (43,72%) орієнтується на послуги ресурсних центрів виключно самостійно. Ілюстративним є той факт, що пошуком способів щодо професійного самовдосконалення опитані обирають пропозиції, які надходять від спеціалістів ресурсних центрів 41,13%. За таких відповідей доволі дивним виявляється тенденція щодо відвідувань ресурсних центрів – 32,9% соціальних працівників користуються послугами лише раз на місяць. Серед послуг, які найчастіше використовують для задоволення потреб професійного самовдосконалення соціальних працівників визначено індивідуальне консультування, а електронним каталогом бібліотечного фонду та тематичним каталогом книжкового – користуються лише близько 57%. Також респондентами відмічено просвітницькі та посередницькі послуги. На запитання: “Яких послуг не вистачає для більш ефективного професійного самовдосконалення потенційним користувачам ресурсних центрів”, було отримано наступні відповіді: каталог Інтернет-ресурсів – 35,93%, методичної підтримки – 63,64%, переадресації – 39,39%, робочих зустрічей з обміну досвідом – 37,5%. Рівень самостійності у виборі послуг ресурсних центрів, які стосуються професійного самовдосконалення є невисоким у двох групах респондентів: високий лише у 41,88% осіб контрольної групи та 45,61% осіб експериментальної групи, тобто лише цей відсоток опитаних має здатність самостійно обирати послуги ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення. Усі інші опитані мають або середній рівень самостійності (36,75% та 45,61%, відповідно), тобто у них вибір послуг ресурсного центру щодо професійного самовдосконалення здійснюється за підтримки його працівників. 21,3% контрольної та 8,8% експериментальної груп опитаних навіть не намагається шукати нові способи здійснення професійного самовдосконалення. У контексті нашого дослідження щодо показників когнітивного компоненту було запитання “Чи займаєтесь Ви пошуком нових способів здійснення професійного самовдосконалення за допомогою ресурсних центрів” лише 36,8% респондентів контрольної групи відповіли на це запитання схвально. Кращою є ситуація у респондентів експериментальної групи – серед них майже половина (52,63%) займаються пошуком нових способів професійного самовдосконалення.

Отримані дані другого блоку питань, що відповідали за показники когнітивного компоненту, засвідчили, що знання з вміння планування та організації професійного самовдосконалення, усвідомлення значущості

інформації професійного характеру, знання про способи професійного самовдосконалення респондентів у ресурсних центрах в обох групах не достатні. Це потрібно врахувати при розробці організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Завершував аналіз дослідження третій блок питань, що відповідав за показники операційного компоненту: *уміння самоорганізації у професійній діяльності; навички активного пошуку інформації; добір оптимальних форм професійного самовдосконалення.*

Наступним кроком дослідження було виявлення вміння використовувати знання та інформацію, отримані в ресурсних центрах у професійній діяльності. Тут респонденти оцінювали частоту використання знань та інформації, отриманої у ресурсних центрах, у професійній діяльності в абсолютних (часових) показниках та за десятибальною шкалою (1 – ніколи, 10 – дуже часто або майже завжди).

З'ясувалося, що переважна більшість респондентів контрольної групи має середній рівень розвитку вміння використовувати знання, тобто наявне ситуативне використання знань та інформації, отриманих в ресурсних центрах у професійній діяльності. У більшості опитаних з експериментальної групи цей рівень можна оцінити як низький і це означає, що знання та інформація, отримані в ресурсних центрах недостатньо ефективно використовуються у професійній діяльності. Це пояснюється частотою відвідування ресурсних центрів. Вирішення ситуації полягає або в підвищенні частоти відвідування центрів, що може перешкоджати виконанню основних професійних обов'язків та потребувати додаткового часу, або ж навчити соціальних працівників більш ефективно використовувати отриману інформацію. Під час анкетування було з'ясовано, що переважна більшість респондентів експериментальної групи користувалася послугами ресурсних центрів регулярно. Рівень розвитку цього показника вищий у експериментальній групі, але загалом в обох групах цей показник перебуває на середньому рівні розвитку.

Для оцінки такого показника когнітивного компоненту, як уміння самоорганізації у професійній діяльності, нами запропоновано відповідне питання (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Розподіл відповідей респондентів на питання “Які послуги ресурсного центру Ви використовуєте з метою професійного самовдосконалення?”

Відповіді	К.Г.		Е.Г.		Серед не
	Частота	%	Частота	%	%
Інформаційні послуги					
Електронний каталог бібліотечного фонду	75	64,10	72	63,16	63,64
Тематичний каталог книжкового фонду	46	39,32	74	64,91	51,95

Каталог відео матеріалів	21	17,95	37	32,46	25,11
Каталог аудіо матеріалів	13	11,11	28	24,56	17,75
Картотека періодичних видань	30	25,64	16	14,04	19,91
Каталог інтернет-ресурсів	58	49,57	25	21,93	35,93
Тематичні папки з різних напрямів соціальної роботи	31	26,50	37	32,46	29,44
Матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків	7	5,98	11	9,65	7,79
Наочні матеріали з різних напрямів соціальної роботи	33	28,21	36	31,58	29,87
Інформування щодо нових надходжень до ресурсного центру	73	62,39	70	61,40	61,90
Інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення	12	10,26	13	11,40	10,82
Консультаційні послуги					
Індивідуальне консультування	86	73,50	104	91,23	82,25
Групове консультування	5	4,27	6	5,26	4,76
Супервізія	4	3,42	5	4,39	3,90
Інтервізія	5	4,27	4	3,51	3,90
Моніторинг та оцінка	24	20,51	7	6,14	13,42
Посередницькі послуги					
Переадресація	41	35,04	50	43,86	39,39
Допомога у налагодженні зв'язків з іншими організаціями	6	5,13	9	7,89	6,49
Просвітницькі послуги					
Семінари	23	19,66	31	27,19	23,38
Тренінги	19	16,24	25	21,93	19,05
Круглі столи	10	8,55	16	14,04	11,26
Конференції	12	10,26	15	13,16	11,69
Робочі зустрічі з обміну досвідом	6	5,13	15	13,16	9,09
Майстер-класи	8	6,84	12	10,53	8,66

Це питання було важливим для вивчення стану діяльності ресурсних центрів. Респондентам пропонувалося зазначити усі послуги (інформаційні, консультаційні, посередницькі, просвітницькі) щодо професійного самовдосконалення.

Отримані дані важливі для формування загального уявлення про популярність послуг ресурсних центрів.

Ці питання приховано відображають можливі наявні протиріччя між пропонованими послугами та реальними інформаційно-методичними потребами користувачів, пропонованими послугами та вміння користуватися

ними, а також пропонованими послугами та обмеженістю інформаційного пошуку соціальних працівників.

Для оцінки такого показника операційного компоненту, як *навички активного пошуку інформації*, запропоновано відповідне питання (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Розподіл відповідей респондентів на питання “Яких послуг ресурсного центру Вам не вистачає для професійного самовдосконалення?” (%)

Відповіді	К.Г.		Е.Г.		Середнє
	Частота	%	Частота	%	%
Інформаційні послуги					
Електронний каталог бібліотечного фонду	1	0,85	15	13,16	6,93
Тематичний каталог книжкового фонду	3	2,56	10	8,77	5,63
Каталог відео матеріалів	10	8,55	15	13,16	10,82
Каталог аудіо матеріалів	9	7,69	15	13,16	10,39
Картотека періодичних видань	5	4,27	11	9,65	6,93
Каталог інтернет-ресурсів	23	19,66	10	8,77	14,29
Тематичні папки з різних напрямів соціальної роботи	2	1,71	7	6,14	3,90
Матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків	7	5,98	10	8,77	7,36

Продовження таблиці 1.6

Наочні матеріали з різних напрямів соціальної роботи	6	5,13	12	10,53	7,79
Інформування щодо нових надходжень до ресурсного центру	16	13,68	21	18,42	16,02
Інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення	18	15,38	59	51,75	33,33
Консультаційні послуги					
Індивідуальне консультування	12	10,26	4	3,51	6,93
Групове консультування	6	5,13	0	0	2,60
Супервізія	15	12,82	9	7,89	10,39
Інтервізія	6	5,13	3	2,63	3,90
Моніторинг та оцінка	8	6,84	8	7,02	6,93
Посередницькі послуги					
Переадресація	46	39,32	43	37,72	38,53
Допомога у налагодженні зв'язків з іншими організаціями	42	35,90	31	27,19	31,60
Просвітницькі послуги					
Семінари	15	12,82	23	20,18	16,45
Тренінги	13	11,11	21	18,42	14,72
Круглі столи	7	5,98	3	2,63	4,33
Конференції	6	5,13	2	1,75	3,46
Робочі зустрічі з обміну досвідом	22	18,80	33	28,95	23,81
Майстер-класи	22	18,80	20	17,54	18,18

Серед послуг ресурсних центрів, яких не достатньо для професійного самовдосконалення, великій кількості респондентів експериментальної групи не вистачало інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення. Респонденти з контрольної групи цієї послуги практично не потребували. Натомість, певна кількість осіб із зазначеної групи мали потребу в майстер-класах (18,8% контрольної та 18,18% експериментальної). Також варто зазначити, що значна кількість опитаних з обох груп потребували таких послуг, як переадресація (контрольна група – 39,32%, експериментальна – 38,53%), допомога у налагодженні зв'язків з іншими організаціями (контрольна група – 35,9%, експериментальна – 31,60%) та робочі зустрічі з обміну досвідом (контрольна група – 18,8%, експериментальна – 23,81%). Це свідчить про невисокі навички самостійного використання знань та вмінь, дещо обмежений підхід до

використання послуг ресурсних центрів, але при цьому адекватний рівень запитів щодо інформаційних та методичних потреб.

Наступний етап нашого дослідження, що відповідав за показники операційного компоненту, був спрямований на добір оптимальних форм професійного самовдосконалення. Відповідаючи на запитання “Чи бажаєте Ви долучитися до програми професійному самовдосконаленню соціальних працівників, що буде діяти на базі ресурсного центру” переважна більшість опитаних з експериментальної групи (81,58%) дала відповідь “так”, для контрольної групи цей показник склав 31,62%. Відповідь “можливо” дали 44,44% з контрольної групи та 18,42% з експериментальної, 23,93% контрольної групи відмовилися від участі в експерименті. Таким чином, небажання висловили тільки близько 12 % респондентів в середньому, при цьому з експериментальної групи жоден учасник не відмовився від участі у програмі (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Розподіл відповідей респондентів на питання “Чи бажаєте Ви долучитися до програми професійного самовдосконалення соціальних працівників, що буде діяти на базі ресурсного центру?”, (%)

Відповіді	К.Г.		Е.Г.		Середнє
	Частота	%	Частота	%	%
Так	37	31,62	93	81,58	56,28
Ні	28	23,93	0	0	12,12
Можливо	52	44,44	21	18,42	31,60

Далі відповіді респондентів були спрямовані на виявлення побажань та пропозицій, як майбутніх учасників програми, щодо її розробки (табл. 1.8).

Таблиця 1.8

Розподіл відповідей респондентів на питання “Що необхідно врахувати при розробці програми професійного самовдосконалення соціальних працівників, що буде діяти на базі ресурсного центру?”, (%)

Відповіді	К.Г.		Е.Г.		Середнє
	Частота	%	Частота	%	%
Адекватна тривалість	62	52,99	52	45,61	49,35
Індивідуальний підхід	82	70,09	81	71,05	70,56
Визначення потреб кожного учасника програми	98	83,76	82	71,93	77,92
Перегляд послуг ресурсного центру та їх корегування відповідно до потреб учасників програми	96	82,05	48	42,11	62,34

Інноваційні технології навчання	59	50,43	77	67,54	58,87
Адекватна вартість участі у програмі	47	40,17	35	30,70	35,50
Організація заходів задля обміну досвідом	36	30,77	51	44,74	0
Інше	0	0	0	0	0

Було з'ясовано, що переважна більшість осіб з обох груп надавало великого значення індивідуальному підходу (контрольна група – 70,1%, експериментальна – 71,1%), визначенню потреб кожного учасника програми (контрольна група – 83,8%, експериментальна – 71,9%) та використанню інноваційних технологій навчання (контрольна група – 50,4%, експериментальна – 67,5%). Окрім цього, респонденти зазначали необхідність врахування таких факторів, як адекватну тривалість (контрольна група – 53%, експериментальна – 45,6%), адекватну вартість участі у програмі (контрольна група – 40,1%, експериментальна – 30,7%) та потребу в організації заходів для обміну досвідом (контрольна група – 30,8%, експериментальна – 44,7%).

Отримані дані респондентів експериментальної групи на запитання “Що необхідно врахувати при розробці програми професійному самовдосконаленню соціальних працівників” у вигляді рангової шкали й оцінки у відсотках подані у таблиці 1.9.

Таблиця 1.9

Пропозиції респондентів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Пропозиції	Рангове місце	Відсотки
	Е.Г.	Е.Г.
Застосовувати індивідуальний підхід	2	71,1
Визначати та враховувати потреби кожного учасника програми	1	71,9
Корегувати послуги ресурсних центрів відповідно до потреб учасників програми	5	42,1
Використовувати активні та інтерактивні методи навчання	3	67,5
Безкоштовна участь у програмі	6	30,7
Організовувати заходи щодо обміну досвідом	4	44,7

Аналіз таблиці даних дозволив відзначити, що першим ранговим місцем (71,9%) було визначення та врахування потреб кожного учасника програми.

Друге рангове місце посідала позиція – застосування індивідуального підходу до кожного користувача ресурсного центру (71,1%). Третє рангове місце респонденти експериментальної групи зазначили позицію з використанням активних та інтерактивних методів навчання (67,5%). Інші позиції (4, 5 рангові місця) мали майже однакові результати серед респондентів – організування заходів щодо обміну досвідом (44,7%), корегування послуг ресурсних центрів відповідно до потреб учасників програми (42,1%). Останню позицію (6 рангове місце) займала безкоштовна участь у програмі (30,7%). Це свідчить про те, що при складанні та розробці програми щодо професійному самовдосконаленню соціальних працівників необхідно враховувати обов'язково пропозиції, які висували соціальні працівники як користувачі ресурсних центрів. Така допомога дасть можливість ефективніше, якісніше та на вищому рівні здійснювати діяльність ресурсних центрів, що сприятиме професійному самовдосконаленню соціальних працівників у ресурсних центрах.

Статистичний аналіз даних, проведений за допомогою програмного комплексу Origin Pro 7.0, показав, що похибка визначення досліджуваних показників в межах вибірки складає від 0,8% до 4,2% залежно від категорії питань і, таким чином, середнє значення похибки складає 2,5%.

Розподіли результатів опитування були апроксимовані розподілами Стюдента з кореляцією 0,98 (за стандартним коефіцієнтом кореляції R [253], що розраховувалась як $R = \sqrt{1 - \left(\frac{\sigma_\varepsilon}{\sigma_y}\right)^2}$, де σ_ε – стандартне відхилення похибки прогнозування, а σ_y – стандартне відхилення вимірних значень досліджуваної змінної) та достовірністю 0,96 (за коефіцієнтом достовірності $\eta = \sqrt{1 - \left(\frac{\sigma_\varepsilon}{\sigma_j}\right)^2}$, де σ_j –

стандартне відхилення значень досліджуваної змінної на період досліджень (інтервал спостережень) j [269]. Ці розрахунки показують що, з одного боку наявна кількість спостережень забезпечувала необхідну достовірність експерименту, а з іншого – дозволяла запобігти громіздких обчислень і застосування зайвих технологічних процедур. Виходячи з цього висновку, ми сконцентрувалися не на порівняльно-статистичних, а на структурно-аналітичних та системних підходах до аналізу та інтерпретації результатів експерименту. Результати опитування свідчать про те, що на початковій стадії експерименту від 15 до 25% респондентів оцінюють свої знання щодо професійного самовдосконалення як недостатні. Зважаючи на те, що ми маємо справу з самооцінкою, отримані дані дозволяють нам припустити, що приблизно половина респондентів не мали достатнього уявлення, фактичних знань та необхідної підготовленості щодо професійного самовдосконалення, зокрема особливостей організації цього процесу. Відповідно до результатів оцінки внутрішньої мотивації, близько 70% фахівців готові до змін. Це визначило за доцільність впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Таким чином, за результатами роботи в цьому підрозділі було створено статистичну вибірку, яка відображає розподіл важливих характеристик діяльності соціальних працівників. За даними, що характеризують склад вибірки, було проаналізовано та доведено коректність та репрезентативність складеної вибірки. Було проаналізовано наявні дані, обрано засоби та методи аналізу результатів експерименту. Також було проведено статистичний експеримент, результати якого проаналізовано та інтерпретовано відповідно до завдань дослідження. Середня похибка експерименту складає 3,5%. Різниця показників між контрольною та експериментальною групами на початку експерименту складає в середньому 4%, за максимальними значеннями розподілів – 6,5%. Можна стверджувати, що між контрольною та експериментальною групами на початку експерименту немає істотної різниці.

Отже, підбиваючи підсумки опитування, можна зробити висновок, що загалом опитані респонденти як контрольної, так і експериментальної груп продемонстрували середній рівень обізнаності щодо професійного самовдосконалення у ресурсних центрах, а за окремими даними цей рівень може бути оцінений як низький. Цей факт підтверджує необхідність проведення комплексу робіт, спрямованих на підвищення професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Результати статистичного дослідження продемонстрували певні фахові відмінності соціальних працівників, дали змогу зробити висновки щодо розподілу важливих для нашого дослідження оціночних параметрів, а також щодо можливостей та шляхів обґрунтування, розробки та впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Висновки до першого розділу

У розділі розкрито проблему професійного самовдосконалення соціального працівника у педагогічній, психологічній та філософській теорії та практиці; проаналізовано напрями діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників; визначено компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

З'ясовано, що професійне самовдосконалення особистості науковці розглядають як: специфічний вид професійної діяльності фахівців; важливий компонент підготовки та перепідготовки фахівця. Незважаючи на широкий спектр визначень поняття “професійне самовдосконалення особистості”, у сучасній педагогіці це поняття трактується по-різному, як: процес, у якому відображається рівень обізнаності фахівця; діяльність, що спрямована на розвиток професійних якостей, навичок, умінь; засіб підготовки до інноваційної діяльності. Різноманітність тлумачень зумовлена специфікою різних видів професійної діяльності та відмінностями в методологічних підходах дослідників.

Зазначено, що процес професійного самовдосконалення особистості є явищем складним і багатогранним, виключно індивідуалізованим, усвідомленим, у якому в суб'єктивних цілях та інтересах формуються і розвиваються якості та здібності людини. Професійне самовдосконалення соціальних працівників визначено як процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця.

Доведено, що питанню підготовки та підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери в Україні останніми роками приділяється досить значна увага. Виконавцями у підвищенні професійного самовдосконалення соціального працівника виступають як державні установи, так і неурядові організації. Але, наразі, відсутні єдині стандарти, недостатньо налагоджена взаємодія між організаціями, які займаються даною проблемою.

Досліджено, що ресурсні центри перетворюються у активних суб'єктів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників. На підставі аналізу різних підходів до змісту поняття “ресурсний центр” встановлено, що науковці розглядають його як: спеціалізований пункт, де створені інформаційна база та спеціальні умови для проведення консультаційної роботи з клієнтами; консультаційну, навчальну базу, де зібрані інформаційні, методичні, матеріальні, людські ресурси для методичного супроводу та забезпечення діяльності спеціалістів соціальної сфери; структуру, що надає технічну, консультативну та інформаційну підтримку громадським організаціям, профільним державним структурам, представникам громадськості, а також сприяє розвитку соціального партнерства; неприбуткову, неурядову організацію, завданням якої є надання інформаційно-консультативної та технічної допомоги іншим неурядовим організаціям.

Визначено поняття “ресурсний центр” – це спеціалізоване формування певної соціальної інституції, діяльність якого спрямована на надання комплексу інформаційно-консультаційних, просвітницьких, посередницьких та інших видів послуг соціальним працівникам. Визначено принципи організації процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: цілеспрямованості, демократизму, стимулювання, персоніфікації, партнерського спілкування, моніторингу та оцінки.

Розроблено класифікацію ресурсних центрів за такими ознаками: інституційний підрозділ, цільова група користувачів, форма власності, специфіка діяльності, територіальна приналежність.

З’ясовано, що ресурсні центри існують трьох різновидів: ресурсний центр як громадська організація; ресурсний центр як структурний підрозділ центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді; ресурсний центр, створений у рамках певного проекту та виокремлено пріоритетні напрями їх діяльності: інформаційно-консультаційний, просвітницький та посередницький.

Обґрунтовано компоненти (мотиваційний, когнітивний, операційний) та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; подано їх змістові характеристики.

Досліджено, що за результатами анкетування професійне самовдосконалення як один із найважливіших аспектів у професійній діяльності соціального працівника розглядають 30,25% респондентів контрольної та 35,6% експериментальної груп. Водночас, 75% респондентів обох груп відзначили недостатню власну обізнаність щодо процесу професійного самовдосконалення, форм та методів його організації.

Аналіз відповідей дозволив відзначити, що і в контрольній, і в експериментальній групах соціальні працівники спосіб професійного самовдосконалення виокремлювали, як переважно, опрацювання спеціалізованої літератури (ЕГ – 89,47%, КГ – 88,89%), участь у семінарах (ЕГ – 80,70%, КГ – 66,67%) та тренінгах (ЕГ – 74,56%, КГ – 67,52%). Респонденти обох груп відзначили, що з метою професійного самовдосконалення використовують інформаційні, консультаційні, посередницькі, просвітницькі послуги ресурсних центрів та відчують потребу у постійному інформуванні про нові надходження та просвітницькі заходи (КГ – 15,38%, ЕГ – 51,75%), майстер-класи (КГ – 18,8%, ЕГ – 18,18%), допомозі у налагодженні зв’язків з іншими організаціями (КГ – 35,9%, ЕГ – 31,60%) та робочих зустрічах з обміну досвідом (КГ – 18,8%, ЕГ – 23,81%). При цьому 42,3% респондентів контрольної та 40,4% експериментальної груп вважають, що в умовах ресурсного центру професійне самовдосконалення можливе лише за участі у спеціально організованих заходах.

Цей факт підтверджує необхідність проведення комплексу робіт, спрямованих на підвищення професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ

2.1. Обґрунтування організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Здійснений у першому розділі дисертації аналіз наукових джерел сутності професійного самовдосконалення соціальних працівників, відносно вивчення напрямів діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників, виділені компоненти та показники професійного самовдосконалення соціальних працівників дають нам підстави виокремити та обґрунтувати організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Перш ніж перейти до детального розгляду розроблених нами організаційно-педагогічних умов, вважаємо за доцільне визначити сутність поняття “умови”. Визначення поняття “умови” часто стає предметом науково-педагогічних досліджень. Так, у психолого-педагогічній літературі під умовами розуміють те ставлення предмета до явищ навколо, без яких він не може ні виникнути, ні існувати [22; 31].

У філософії під умовами розуміють середовище, у якому ті чи інші явища або процеси виникають, існують і розвиваються; при цьому, впливаючи на явище та процеси, умови самі зазнають їхнього впливу [230]. Термін “умови” С. Ожегов трактує як “обставини, від яких щось залежить; вимогу, яка висувається однією із сторін, що ведуть переговори; усну чи письмову угоду про щось, домовленість; правило, яке встановлене у певній галузі життєдіяльності; обстановку, в якій щось відбувається; дані, вимоги, від яких потрібно відштовхуватися” [131, с. 729]. Як вважає російський науковець І. Ліпський, умова – це те, від чого залежить щось інше (обумовлене), а також істотний компонент комплексу об’єктів (речей, їх станів, взаємодій), з наявності якого виникає існування цього явища [67, с. 58]. Вітчизняний дослідник А. Найдін під умовами розуміє сукупність об’єктивних можливостей змісту, форм, методів і матеріально-просторового середовища, спрямованих на розв’язання поставлених завдань [120]. З цією думкою погоджується і вітчизняний науковець Є. Хриков. Але він вважає, що докладнішого аналізу потребує твердження про те, що об’єктивні можливості матеріально-просторового середовища є педагогічними умовами. Науковець трактує педагогічні умови як обставини, які зумовлюють певний напрям розвитку педагогічного процесу [241]. Н. Яковлева визначає умови як єдність суб’єктивного й об’єктивного, внутрішнього й зовнішнього, сутності та явища [103]. В. Ільїн вважає, що 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 [70].

Дослідниця Н. Сергієнко під організаційно-педагогічними умовами розуміє сукупність взаємопов'язаних і повторюваних періодично у часі способів впливу та розглядає їх також з точки зору процесуального підходу, що ґрунтується на певних функціях діяльності, а саме: плануванні, організації, мотивації, контролі, аналізі [172, с. 4]. О. Полозенко, визначаючи організаційно-педагогічні умови вдосконалення професійної діяльності фахівця, наголошує на врахуванні факторів впливу на підвищення якості професійної діяльності (особистісний, організаційний, ергономічний, соціальний); застосування методів навчання; розвиток професійної активності фахівця, його потребнісно-мотиваційної і емоційно-вольової сфер [147, с. 3].

Враховуючи здійснений аналіз наукових джерел з даної проблеми, ми у дослідженні під організаційно-педагогічними умовами розуміємо сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які зумовлюють результативність процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Нами визначено такі *організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах*:

- *урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників;*
- *сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій;*
- *здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах.*

При характеристиці першої умови коротко зупинимося на понятті “потреби”. Як соціальна категорія вони вивчаються у багатьох науках: філософії, політології, педагогіці, психології, соціології тощо. Кожна з них підходить до визначення потреб з урахуванням предмету свого дослідження. По-перше, потреби виступають у якості необхідності в чомусь важливому для підтримки життєдіяльності людини, по-друге, потреби стають стимулом активності, діяльності, яка спрямована на досягнення тих чи інших цілей [184, с. 192].

Усвідомлена потреба у професійному розвитку соціального працівника є підґрунтям потреби у професійному самовдосконаленні. Виникнення такої потреби зумовлене професійною діяльністю соціального працівника та дією соціальних, психологічних і педагогічних факторів, які тісно пов'язані з основними напрямками розвитку психіки людини, з формуванням її свідомості та самосвідомості, провідних інтересів.

Аналіз наукових джерел [95; 166] дає змогу виділити основні закономірності процесів розвитку і задоволення потреб особистості, які варто

враховувати і під час формування її потреби у професійному самовдосконаленні:

- потреби розвиваються внаслідок зміни способів і засобів їх задоволення; розширення кола предметів і способів задоволення потреб є основним шляхом їх розвитку;
- потреби відтворюються і розвиваються в діяльності; чим різноманітніше коло потреб, чим складніші й багатогранніші способи їх задоволення, тим сильніший вплив на їх розвиток;
- посилення потреби залежить від частоти відтворення і різноманітності діяльності;
- виникнення бар'єрів для задоволення потреб, які не під силу перебороти особистості, веде до згасання потреби, в тому числі й у професійному самовдосконаленні;
- будь-яка потреба має здатність до відтворення;
- процес задоволення й розвитку потреб пов'язаний з усвідомленням людиною себе як члена суспільства [86, с. 94].

Ми поділяємо точку зору вітчизняного науковця М. Зубалій, який, розглядаючи формування в особистості потреби у професійному самовдосконаленні як одну з найважливіших потреб її професійного становлення, стверджує, що наявність саме цієї потреби характеризує її безпосереднє ставлення до професійної діяльності, навколишнього середовища, визначає напрями самовиховання і самовдосконалення

[86, с. 95]. Отже, задоволення особистісних потреб є процесом привласнення тих або інших результатів діяльності. Це потреба в праці, пізнанні, спілкуванні, досягненні поставленої мети, самовихованні, професійному самовдосконаленні.

Ми також повністю поділяємо наукову позицію української дослідниці

А. Паніної, яка розглядає інформаційні потреби як необхідність в інформації, що вимагає задоволення і виражається в інформаційному запиті [138]. Інформаційно-методичні потреби – це різновид нематеріальних потреб; це потреба в інформації, яка необхідна для вирішення конкретної професійної задачі [71].

Здійснений нами аналіз засвідчив, що вивчення інформаційно-методичних потреб особистості спрямоване на вирішення таких завдань:

- встановлення причин виникнення інформаційно-методичних потреб;
- визначення чинників, що на них впливають;
- вивчення властивостей інформаційно-методичних потреб;
- пошук шляхів виявлення інформаційно-методичних потреб [138].

Першопричиною інформаційно-методичної потреби є брак в особистості відповідних знань. Інформаційно-методичний запит є формою вияву інформаційної потреби. Інформаційно-методичні потреби мають суто індивідуальний характер. Вони залежать не тільки від особливостей вирішуваних професійних задач, але також від психологічних, освітніх та інших якостей фахівця.

Українська дослідниця А. Паніна виділяє два основні типи інформаційно-методичних потреб:

- поточні, обумовлені властивою людині допитливістю, прагненням бути обізнаним в тому, що відбувається в світі;
- конкретні (спеціальні), які полягають в прагненні отримати інформацію, необхідну для вирішення конкретної задачі – дослідницької, професійної, управлінської тощо [138].

Ми вважаємо, що інформаційно-методичні потреби перебувають у нерозривній єдності із професійною пізнавальною спрямованістю соціальних працівників. Успішність діяльності ресурсних центрів значною мірою залежить від вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників, є базисом для визначення форм та методів надання інформаційних послуг щодо професійного самовдосконалення з врахуванням вимог до їх якості.

Отже, вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників можна вважати складовою розробки стратегії і тактики діяльності ресурсних центрів у сприянні професійному самовдосконаленню соціальних працівників. Можливі такі методи вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників, як систематизація та аналіз заявок на інформаційні ресурси та послуги, анкетування та проведення інтерв'ю, підтримування постійного зворотного зв'язку спеціалістів ресурсних центрів із фахівцями.

Аналіз інформаційно-методичних потреб соціальних працівників у ресурсних центрах – це передумова комплексного та якісного інформаційного обслуговування користувачів. Для вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників доцільно спиратись на усвідомлені інформаційні потреби. Міру усвідомленості інформаційно-методичних потреб можна визначити як рівень розуміння соціальними працівниками доцільності використання конкретної інформації для вирішення окремих проблем у професійній діяльності. Усвідомлення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників щодо професійного самовдосконалення характеризується мірою їх деталізації, змістом, особливостями прояву та спрямованості, засобами задоволення.

Потреби в інформації відображають особливості професійної діяльності соціальних працівників та необхідність прийняття професійних рішень. Структура усвідомлених інформаційно-методичних потреб соціальних працівників адекватна структурі їхньої професійної діяльності, а також структурі організації інформаційного ресурсу, який забезпечує виконання професійних функцій. Інформаційно-методичні потреби виникають у результаті невідповідності структури цілей професійної діяльності соціальних працівників та структури наявного інформаційного ресурсу. Визначення потреб соціальних працівників в інформації, на наш погляд, має базуватись на вивченні процесу професійної діяльності фахівців. Це дозволить виділити етапи даного процесу, на яких може виникати

невідповідність структури цілей професійної діяльності та структури інформаційного ресурсу, наявного у ресурсному центрі.

Інформаційно-методичні потреби соціальних працівників щодо професійного самовдосконалення у ресурсних центрах певною мірою залежать від особливостей професійної діяльності, для вирішення яких необхідна відповідна інформація. Їх можна об'єднати у три групи:

- інформаційно-методичні потреби соціальних працівників – дослідників;
- інформаційно-методичні потреби соціальних працівників – практиків;
- інформаційно-методичні потреби соціальних працівників – управлінців.

Основними принципами задоволення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників у ресурсних центрах є: системність та систематичність; доступність; оперативність та мобільність; цільовий підхід; достовірність, об'єктивність, повнота інформації; оптимальне поєднання різних організаційних форм роботи.

У контексті нашого дослідження ми визначаємо *інформаційно-методичні потреби соціальних працівників щодо професійного самовдосконалення у ресурсних центрах як необхідність отримання інформації, що зменшує міру невизначеності об'єкта діяльності, заявлена у формі усного чи письмового запиту.*

Другою організаційно-педагогічною умовою професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах є *сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій.*

У соціології [10; 107; 136; 189; 195] 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. Взаємодія – це основа всіх групових явищ і процесів.

Взаємодія у соціально-педагогічних джерелах 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 [189, с. 41].

Взаємодію в 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. Взаємодія у такому разі постає як систематичне, постійне здійснення дій з метою спричинити відповідну реакцію з боку інших людей [155; 158; 180].

У контексті нашого дослідження ми ґрунтуємося на підходах Л. Мардахаєва [179, с. 37], М. Головатого та М. Панасюка [41, с. 59], які розглядають взаємодію як установку зв'язків між діяльністю спеціалістів різного профілю, що беруть участь у роботі з клієнтом, та процес впливу індивідів, соціальних груп, інститутів чи громад один на одного під час реалізації інтересів; як процес налагодження контактів і зв'язків між

суб'єктами і об'єктами, які зумовлюють їх взаємні зміни. Посередниками такої партнерської взаємодії у нашій роботі є спеціалісти ресурсних центрів, які допомагають соціальним працівникам налагодити стосунки для подальшої співпраці з представниками державних та неурядових організацій з метою вирішення професійних завдань.

Під партнерською взаємодією між представниками державних та неурядових організацій та соціальними працівниками ми розуміємо встановлення зв'язку між ними на основі взаємної поінформованості, узгодженості дій, взаємодопомоги.

Під час упровадження другої організаційно-педагогічної умови партнерська взаємодія між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій реалізувалася по-різному:

- взаємодія на основі прийняття та ствердження однакового розуміння мети (головного результату) професійного самовдосконалення при максимально чіткому формулюванні обов'язків кожної сторони;
- взаємодія на основі прийняття та затвердження умов співпраці у конкретних формах, видах, методах роботи;
- взаємодія, спрямована на об'єднання зусиль соціальних працівників та спеціалістів ресурсних центрів, які скеровують свою діяльність на основі чітких показників результативності та ефективності роботи, які сприятимуть професійному самовдосконаленню.

Партнерська взаємодія виражає потребу соціального працівника у співробітництві з державними та неурядовими організаціями на паритетних засадах, у взаємному визнанні одним одного для розв'язання соціальних проблем. Найбільш близьким для нас щодо визначення налагодження партнерської взаємодії 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 спільній діяльності”

[82, с. 88].

Нами визначено у контексті дослідження шляхи організації партнерської взаємодії:

- підвищення ролі та можливостей ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників;
- надання комплексу послуг спеціалістами ресурсних центрів соціальним працівникам, використовуючи можливості інших державних та неурядових організацій;
- обмін методичними розробками, програмами, спеціальною літературою з іншими державними та неурядовими організаціями;
- впровадження ефективних інноваційних технологій у діяльності ресурсних центрів для навчання соціальних працівників;

– залучення фахівців державних та неурядових організацій як експертів для моніторингу діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Відомо, що психологічною основою найбільш важливих механізмів, що утворюють різні форми діалогічних і партнерських відносин, є природа глибинних мотивів людської діяльності. Одним з найважливіших із них є мотив афіліації, яку В. Казміренко [75, с. 294] розглядає як одну зі складових частин фундаментальних гуманістичних підстав організаційної поведінки.

Як процес, афіліація завжди пов'язана зі встановленням соціально-психологічного контакту між людьми, який в остаточному результаті призводить до задоволення і збагачення обох сторін. При цьому ступінь реалізації залежить не тільки від “того, хто прагне до афіліації”, але й від “об'єкта”, на який вона зорієнтована, від партнера. На нашу думку, соціальний працівник, що прагне до афіліації, повинен зрозуміти про своє бажання вступити в контакт, надавши цьому контакту привабливість в очах передбачуваного партнера – в нашому випадку спеціаліста ресурсного центру. Він має показати партнеру, що розглядає його як рівного собі, й пропонує йому взаємні відносини, тобто не тільки “прагне до афіліації”, але й одночасно виступає партнером в афіліації для відповідної потреби людини, з якою вступає в контакт [235, с. 289]. Погодженість соціальних інтересів суб'єктів 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.

Нами розглянуто перелік вимог до соціальних працівників та представників державних і неурядових організацій, дотримання яких сприятимуть партнерській взаємодії між ними:

- ☐ 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;
- ☐ спільність оцінки діяльності, коли партнери разом співставляють та аналізують отримані результати із запланованими;
- ☐ організація взаємодії на основі довіри, відкритості дій, задумів та оцінок, оперативному і достатньому обміні інформацією;
- ☐ обов'язкова та рівна відповідальність сторін за виконання прийнятих зобов'язань.

Реалізація даних вимог, на нашу думку, у партнерській взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових

організацій 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 розробки умови нами визначено підхід до партнерської взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій:

□ відносини, які орієнтуються не на конфронтацію сторін, а на пошук консенсусу, на забезпечення оптимального балансу в реалізації різних, специфічних інтересів суб'єктів, сторін партнерства;

□ відносини, в яких у досягненні стабільності зацікавлені як представники державних та неурядових організацій, так і соціальні працівники, як учасники взаємодії.

Налагодження та розвиток партнерській взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій сприяє консолідації їх зусиль, що, в свою чергу, активізує професійне самовдосконалення соціальних працівників, забезпечує зростання їх ініціативності, більш активну участь у вирішенні соціальних проблем, розвиток різних ініціатив.

Узагальнення підходів до партнерської взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних і неурядових організацій дозволило нам визначити умови її ефективності:

- усвідомлення та розуміння необхідності взаємодії;
- наявність єдиного інформаційного простору;
- спільність розуміння проблеми, наявність єдиної мети;
- можливість навчатися один в одного, взаємоповага, професіоналізм фахівців;
- розроблення та затвердження правил дій і прийняття рішень;
- відповідальність за ухвалені рішення та досягнення результатів.

Отже, *партнерську взаємодію ми розглядаємо як взаємодію між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій, яка спрямована на вирішення соціальних проблем*. Необхідність такої партнерської взаємодії виникає тоді, коли у суб'єктів є спільні інтереси, частково або повністю збігаються цілі діяльності. Така співпраця забезпечує узгодження інтересів і можливостей сторін.

Характеризуючи третю умову – *здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах*, ми гіпотетично припускаємо, що методичний супровід, організований на основі комплексного та індивідуально зорієнтованого підходів, може бути головним чинником успішності професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Тлумачний словник визначає супровід як дію зі значенням “йти поруч ” або те, що супроводить певну дію, явище [28]. У літературних джерелах соціально-педагогічного спрямування супровід розглядається як вид діяльності, що передбачає надання спеціалістом (або групою спеціалістів)

комплексу юридичних, психологічних, соціально-педагогічних, соціально-економічних, соціально-медичних, інформаційних послуг; надання різних видів матеріальної та психологічної допомоги, соціальних послуг, консультування [92; 194, с. 23; 197, с. 80]. Також науковці [92; 194; 197] розглядають супровід як систему професійної діяльності спеціаліста, яка спрямована на створення соціально-психологічних умов для успішного навчання та розвитку.

Метою супроводу є створення у певному соціальному середовищі умов для формування особистості спеціаліста як суб'єкта освітньої діяльності. У контексті нашого дослідження важливою є думка В. Кременя, який підкреслює, що утвердження особистісної орієнтації освіти, розробка й запровадження освітніх інновацій значно підвищують попит на соціально-психологічний супровід навчального процесу [124; 135], та І. Ліпського, який зазначає, що супровід – це спільні дії (система, процес, вид діяльності) людей один щодо одного в їх соціальному середовищі, які здійснюються ними у часі, просторі та відповідно до їхніх соціальних ролей [97].

Отже, різні автори роблять наголос на тому, що супроводжувати можна розвиток особистості, освітні процеси, інновації. У цьому контексті перед ресурсними центрами постає завдання здійснення методичного супроводу соціальних працівників, який би сприяв їх професійному самовдосконаленню, опануванню новітніх інновацій у галузі соціальної роботи, постійному освітньому процесу.

На нашу думку, методичний супровід соціальних працівників у ресурсних центрах – це надання спеціалістами ресурсного центру комплексу інформаційних, консультаційних та просвітницьких послуг, які спрямовані на здобуття та покращення знань, умінь, навичок та підвищення рівня їхнього професіоналізму.

Здійснюючи методичний супровід соціальних працівників у ресурсному центрі, його спеціалісти виконують такі *функції*:

- *діагностичну* (моніторинг та оцінка результативності; визначення конкретних потреб соціальних працівників щодо різних аспектів їх професійної діяльності);

- *комунікативну* (налагодження взаємодії особистості, соціальної групи та державних, громадських організацій, що виступають клієнтами, волонтерами, спеціалістами, партнерами);

- *консультативну* (надання соціальним працівникам інформації щодо наявних можливостей у задоволенні конкретних потреб професійного саморозвитку);

- *методичну* (розробка, апробація, мультиплікація різних навчальних (методичних) матеріалів з актуальних соціальних проблем для підвищення професіоналізму соціальних працівників у галузі соціальної педагогіки та соціальної роботи);

- *організаційну* (здійснення соціального менеджменту, що передбачає структурування, планування, прогнозування, координування);

– *посередницьку* (посередництво між соціальним працівником та соціальними інститутами задля забезпечення оптимальних умов розв’язання соціальних проблем та сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників);

– *прогностичну* (передбачення результатів зусиль соціального працівника щодо різних аспектів його професійної діяльності; програмування і прогнозування професійного розвитку соціального працівника).

Методичний супровід соціальних працівників у ресурсних центрах здійснюється у різних *формах*: *індивідуальні та групові консультації, зустрічі з теоретиками та практиками соціальної роботи, тестування, інтерв’ю, тренінги та семіари, робота груп взаємодопомоги та взаємопідтримки, супервізія* тощо.

Узагальнення вищеназваних форм дало нам змогу визначити три основні напрями здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах:

– *консультування*, у процесі якого задовольняються інформаційні потреби соціальних працівників;

– *інформування* відповідно до потреб соціальних працівників та характеру проблем, які вирішують соціальні працівники;

– *просвітницька робота*, спрямована на оволодіння та засвоєння певних знань та навичок з метою сприяння професійному самовдосконаленню.

Ми вважаємо за доцільне деталізувати зміст консультування. Протягом роботи над дисертаційним дослідженням ми багато разів пересвідчувалися в тому, що саме через консультування задовольняється більшість інформаційних потреб соціальних працівників. Консультування передбачає надання консультацій із актуальних проблем різних груп клієнтів соціальної роботи. Широким попитом користуються консультації щодо технології налагодження контактів з організаціями, які працюють з певними групами клієнтів.

Констатувальний етап нашого експерименту засвідчив, що працівники ресурсних центрів часто недооцінюють роль консультування у процесі сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Тому нами розроблено *класифікацію консультацій соціальних працівників у ресурсних центрах у процесі методичного супроводу* (рис. 2.1).



Рис. 2.1 Класифікація консультування соціальних працівників у ресурсних центрах

Вибір виду консультації обумовлений способом звернення користувачів до центру, специфікою запиту тощо.

Для отримання очної консультації соціальний працівник має прийти до ресурсного центру та зробити відповідну заявку. Також спеціалісти ресурсного центру для надання консультації можуть виїхати на базу замовника (супервізія, моніторинг, оцінка тощо). Широкі можливості для професійного самовдосконалення соціальних працівників надає доступ до дистанційних консультацій, які можна отримати через мережу Internet, поштою та зателефонувавши до спеціаліста центру.

У процесі методичного супроводу важливо надати соціальному працівнику можливість отримати якісну консультацію у спосіб, найбільш прийнятний для нього. Проведення консультації у формі діалогу дає змогу досягти кількох цілей. По-перше, встановити контакт, забезпечити атмосферу довіри між соціальним працівником та спеціалістом ресурсного центру, налагодити взаємодію через активне особистісне спілкування.

Під час консультування надаються супервізія та інтервізія. З одного боку, супервізія – це навчання, навчальна ситуація, з іншого – терапія та корекція, оскільки робота здійснюється в особистісному контексті [100]. Її метою є забезпечення та покращення якості професійної діяльності.

Наш багаторічний досвід дає підстави стверджувати, що під час проведення супервізії соціального працівника консультант допомагає йому в

професійному самовдосконаленні шляхом надання критичного, конструктивного зворотного зв'язку, оцінки його діяльності; корегування можливих помилок та неточностей у відтворенні засвоєних знань, умінь та навичок; підтримку у плануванні майбутніх кроків професійного саморозвитку та самовдосконалення.

Інтервізія – вид групової супервізії, де суб'єктом аналізу є самі учасники процесу (на зразок “груп рівних”) [100]. Впровадження на базі ресурсного центру заходів інтервізії соціальних працівників підсилює їхню мотивацію до професійного самовдосконалення, сприяє зростанню професійної компетентності, вчить приймати самостійно професійні рішення, вести конструктивний діалог, відстоювати власну професійну позицію, сприяє формуванню навичок надання професійних порад.

У процесі інтервізії соціальні працівники стають авторами кейс-стаді. Обговорюючи їх з колегами, соціальний працівник отримує можливість почути їхню думку, детально проаналізувати ситуацію, отримати зауваження та конструктивні поради. Для соціальних працівників, які допомагають у вирішенні проблемної ситуації, в процесі інтервізії створюється унікальна можливість відпрацювати навички активного слухання, активізувати знання щодо проблеми, виробити вміння співвідносити власне професійне бачення з позицією та поглядами колег.

Спеціаліст ресурсного центру під час інтервізії насамперед виступає у ролі модератора, а вже потім, лише працюючи на підсилення висловлених соціальними працівниками думок, – консультантом.

Досить вагомим компонентом у методичному супроводі соціальних працівників є *інформування*. Воно здійснюється через користування соціальними працівниками фондами, каталогами, вісниками нових надходжень та бюлетенями інформаційного бюро ресурсного центру.

Робота з інформування спеціалістів ресурсних центрів (державних та громадських організацій) дає підстави стверджувати, що соціальні працівники часто звертаються до ресурсного центру без належного усвідомлення важливості професійного самовдосконалення. І, якщо в ресурсному центрі інформаційні послуги надаються поверхово, без індивідуального підходу, а його фонди не є впорядкованими, то це впливає на уявлення соціальних працівників про установу та шкодить іміджу ресурсного центру, заважає розглядати його як базу професійного самовдосконалення.

Перед сучасним соціальним працівником постає широке коло соціальних проблем, які потребують професійного втручання та оперативного вирішення. Тому під час методичного супроводу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах має бути забезпечено доступ до ширшого кола інформаційних джерел – класичних (що використовуються у бібліотечній справі) та інноваційних.

Нами здійснено класифікацію засобів інформування та визначено, що інформування має здійснюватись через забезпечення доступу до:

□ фондів аудіо-, відео-, книжкового, періодичних видань, дисертаційного, авторефератів;

□ каталогів аудіо- та відеоматеріалів, періодичних видань, дисертацій, авторефератів, тематичного, книжкового, електронного каталогу книжкового фонду.

У процесі роботи у ресурсному центрі нами було впроваджено нові форми інформування соціальних працівників:

- інформаційне бюро;
- інформаційний бюлетень з анонсами заходів, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників;
- інформаційний бюлетень про можливість участі у просвітницьких заходах ресурсного центру, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

На відміну від попередніх, перерахованих нами вище, класичних форм інформування у ресурсних центрах, в основу роботи інформаційного бюро покладено інтерактивний підхід. Бюро забезпечує доступ соціальним працівникам до таких інформаційних джерел, як:

- вісник нових надходжень;
- інформаційний бюлетень про анонси заходів, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників;
- інформаційний бюлетень про можливість участі у просвітницьких заходах ресурсного центру, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Ще одним напрямом методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах є просвітницька робота, яку спеціалісти ресурсних центрів здійснюють шляхом організації конференцій, семінарів, тренінгів, круглих столів, майстер-класів, вебінарів.

Отже, визначені нами організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах є взаємопов'язаними і взаємодоповнюваними складовими організації більш ефективного процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників. Практична реалізація даних умов можлива при комплексному врахуванні сутнісних характеристик кожної з них і може бути успішною, якщо спеціалісти ресурсних центрів забезпечать ці умови у своїй практичній роботі.

Визначення даних організаційно-педагогічних умов дозволило нам розробити зміст програми формувального етапу експерименту професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах та здійснити її впровадження.

2.2. Впровадження організаційно-педагогічних умов у практику роботи ресурсних центрів

Для перевірки дієвості визначених у підрозділі 2.1 організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах розроблено програму експериментальної роботи та визначено форми та методи її впровадження.

Реалізація розробленої експериментальної програми складалася з таких етапів:

- мотиваційний;
- когнітивний (практичний);
- операційний (підсумковий (етап здійснення аналізу результатів)).

Організація та проведення формульованого експерименту проводилася на базі 6 вищих навчальних закладів України, 7 центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, 5 громадських організацій. В експериментальному дослідженні брало участь 45 спеціалістів ресурсних центрів, 231 соціальний працівник.

До складу експериментальної групи увійшли *23 спеціалісти ресурсних центрів із 8 організацій*: Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка (4 спеціалісти); Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка (3 спеціалісти); Севастопольського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (3 спеціалісти); Київського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (2 спеціалісти); Криворізького міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (3 спеціалісти); Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер” (3 спеціалісти); молодіжної громадської організації “Волонтерський клуб м. Луцька” (3 спеціалісти); молодіжної громадської організації “Смарт” м. Сарни (Рівненської обл.) (2 спеціалісти).

До складу контрольної групи увійшли *22 спеціалісти ресурсних центрів із 9 організацій*: Хмельницький національний університет (2 спеціалісти); Академія праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ) (1 спеціаліст); Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (2 спеціалісти); Запорізький національний університет (4 спеціалісти); Черкаський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (2 спеціалісти); Всеукраїнський громадський центр “Волонтер” (м. Київ) (2 спеціалісти); Центр громадського здоров'я м. Кривого Рогу (2 спеціалісти); Києво-Могилянська академія (2 спеціалісти); районні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у м. Києві (Голосіївський, Шевченківський, Дарницький) (5 спеціалістів).

Було сформовано експериментальну групу соціальних працівників з числа користувачів ресурсних центрів – представників вищих навчальних закладів, центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді й громадських організацій. Всього було залучено *114 осіб*: Тернопільським ресурсним центром

Національного педагогічного університету імені В. Гнатюка (15 соціальних працівників); Ресурсним центром Київського університету імені Бориса Грінченка (17 соціальних працівників); Севастопольським ресурсним центром міського Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (14 соціальних працівників); Київським ресурсним центром міського Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (11 соціальних працівників); Криворізьким ресурсним центром міського Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (15 соціальних працівників); Сарненським ресурсним центром молодіжної громадської організації “Смарт” (14 соціальних працівників); Луцьким ресурсним центром молодіжної громадської організації “Волонтерський клуб м. Луцька” (13 соціальних працівників); Бердичівським ресурсним центром Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер” (15 соціальних працівників).

Контрольну групу складало 117 осіб: Хмельницький національний університет (12 соціальних працівників); Академія праці, соціальних відносин і туризму (м. Київ) (16 соціальних працівників); Луганський національний університет імені Тараса Шевченка (13 соціальних працівників); Запорізький національний університет (15 соціальних працівників); Черкаський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (11 соціальних працівників); Всеукраїнський громадський центр “Волонтер” (м. Київ) (14 соціальних працівників); Центр громадського здоров'я м. Кривого Рогу (13 соціальних працівників); Києво-Могилянська академія (11 соціальних працівників); районні центри соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у м. Києві (Голосіївський, Шевченківський, Дарницький) (12 соціальних працівників).

Соціальні працівники та спеціалісти ресурсних центрів експериментальної групи залучались до участі в формах роботи, передбачених програмою формувального експерименту, а соціальні працівники та спеціалісти ресурсних центрів контрольної групи до такої роботи не залучались.

Впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників здійснювалося шляхом методичного супроводу, спрямованого на вирішення проблем професійного самовдосконалення соціальних працівників та надання їм кваліфікованої професійної інформаційно-консультаційної, просвітницької допомоги, передбаченого програмою формувального експерименту професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Завданнями програми формувального експерименту було:

- навчання спеціалістів ресурсних центрів технології професійного самовдосконалення соціальних працівників з метою її подальшого впровадження у практику роботи ресурсних центрів;
- сприяння усвідомленню соціальними працівниками експериментальної групи значущості теоретичних знань з проблеми професійного самовдосконалення та його компонентів (професійне самопізнання,

професійне самовизначення, професійна самоорганізація, професійна самореалізація);

- ознайомлення соціальних працівників з можливостями професійного самовдосконалення у ресурсних центрах;

- сприяння у налагодження партнерської взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій.

На *першому етапі* програми формульованого експерименту професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах ми навчали спеціалістів ресурсних центрів організовувати й здійснювати роботу щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників та ознайомлювали з технологією професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

На *другому етапі* спільно із підготовленими на першому етапі формульованого експерименту спеціалістами впроваджувалися обґрунтовані нами організаційно-педагогічні умови через технологія професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

На *третьому етапі* проводилися моніторинг та супервізія щодо програми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Розглянемо ґрунтовніше зміст нашої діяльності на кожному з етапів.

Перший етап формульованого експерименту проходив на базі Ресурсного центру Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка: круглий стіл “Проблеми організації роботи ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників” для спеціалістів ресурсних центрів вищих навчальних закладів, центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді та громадських організацій.

Принципом відбору учасників експериментальної групи стало виявлення зацікавленості й готовності взяти участь у програмі формульованого експерименту та впровадженні технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Для участі в експерименті були обрані організації, які мали необхідні ресурси та поділяли думку стосовно необхідності змін у діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників. Вони активно допомагали у коригуванні змісту навчального матеріалу для спеціалістів ресурсних центрів, доборі та розробці відповідних завдань. Спеціалісти, які взяли участь в експерименті, у своїй роботі намагалися постійно підвищувати рівень знань у сфері професійного самовдосконалення соціальних працівників, опанувати сучасні соціально-педагогічні технології.

Програма формульованого етапу експериментальної роботи передбачала для спеціалістів ресурсних центрів, які увійшли до експериментальної групи, проведення на базі Ресурсного центру Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка семінару “*Роль ресурсних центрів у професійному самовдосконаленні соціальних працівників*”.

Метою семінару було підвищення рівня обізнаності фахівців, які

організують та скеровують роботу соціальних працівників з професійного самовдосконалення у ресурсних центрах, оволодіння технологією професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Запроваджуючи форму підготовки спеціалістів ресурсних центрів у форматі семінару, ми намагалися привернути увагу до важливості здобуття ними знань, вмінь та навичок організації професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Розроблена програма семінару зосереджувалася на використанні активних та інтерактивних методів навчання, головні переваги яких: орієнтація на співробітництво ведучого і слухача; оптимальне співвідношення теоретичних засад та практичного опанування; активний самостійний пошук; творчий підхід до навчальної діяльності; створення особливої емоційної атмосфери; опора на самооцінку та самокритичне ставлення до рівня особистої підготовки.

В основу семінару “Роль ресурсних центрів у професійному самовдосконаленні соціальних працівників” нами було покладено модель есперієнтального навчання (заснованого на досвіді) Девіда Колба (рис. 2.2).



Рис. 2.2 Модель есперієнтального навчання

У цій моделі, розробка якої базується на ідеях Дж. Дьюї та К. Левіна, процес навчання дорослих розглядається як комплекс з чотирьох послідовних етапів: конкретного досвіду, рефлексивного спостереження, абстрактної концептуалізації та активного експериментування.

На першому етапі учасники або використовують той досвід, який у них є щодо професійного самовдосконалення, або, що буває значно частіше, набувають цей досвід за допомогою спеціально організованої взаємодії безпосередньо під час навчальної діяльності.

Ведучий групи створює умови для актуалізації або набуття досвіду учасників. Відбувається актуалізація професійного простору щодо теми професійного самовдосконалення, який реалізується завдяки спеціально

організованій взаємодії у процесі навчальної діяльності. Виділяється проблема, з якою група буде працювати протягом навчального курсу, актуалізуються попередні знання з проблеми.

На другому етапі створюються умови для спостереження та рефлексії набутого досвіду, обговорення думок, пов'язаних з його набуттям. Ця фаза допомагає учасникам тренінгу розширити рамки досвіду: спостерігаючи, порівнюючи, аналізуючи. Разом з тим фаза рефлексивного спостереження розширює ціннісні та поведінкові компоненти учасника групи. Ведучий створює умови для різноманітних навчальних ситуацій, обговорення, отримання зворотного зв'язку.

Під час третього етапу “абстрактної концептуалізації” учасники навчальної програми співвідносять власні висновки, зроблені на попередніх заняттях, з інформацією, яка стосується теми професійного самовдосконалення, використовуючи професійну рефлексію та поглиблюючи усвідомлення своїх професійних можливостей.

Як результат спільної діяльності, набуваються знання, цінність яких не в інформативності їх змісту, а у їх творчому характері. Результати взаємодії на цьому етапі виражені у формі висновків, розроблених учасниками під час спільної рефлексії.

На заключному етапі циклу особливе значення має можливість перевірити сформульовані висновки. Частіше ця перевірка проходить під час практики, що зрештою призводить до набуття нового конкретного досвіду, який стає початком нового циклу навчання.

Основні позиції есперієнтального навчання найбільш повно відображають систему, яка закладена в запропонованій нами програмі семінару щодо підготовки фахівців ресурсних центрів до подальшого забезпечення ними організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Вибудова логіки семінару за моделлю есперієнтального навчання допомагала учасникам не тільки актуалізувати наявні знання, а й рефлексивно усвідомлювати можливі прогалини у професійній діяльності щодо організації та забезпеченні процесу професійного самовдосконалення.

Упродовж тривалого часу учасники мали можливість працювати з новою інформацією, вирішувати різноманітні практичні завдання, осмислювати новий теоретичний матеріал.

Розробка програми семінару “Роль ресурсних центрів у професійному самовдосконаленні соціальних працівників” повинна мати комплексний, інтеграційний, міждисциплінарний характер та містити блоки про основи професійного самовдосконалення, технологій вивчення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників, переліку організаційних та методичних питань щодо забезпечення діяльності ресурсних центрів у напрямку професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Семінар “Роль ресурсних центрів у професійному самовдосконаленні соціальних працівників” (30 год) складався з п'яти тематичних блоків, а саме:

1. Проблема професійного самовдосконалення соціальних працівників (4 год);
2. Роль ресурсних центрів у сприянні професійному самовдосконаленню соціальних працівників (6 год);
3. Організація методичного супроводу соціальних працівників в умовах ресурсного центру (10 год);
4. Функціонування ресурсного центру (управління, фонди, ресурсне забезпечення) (4 год);
5. Особливості впровадження технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах (6 год).

У першому тематичному блоці “Проблема професійного самовдосконалення соціальних працівників” розглядалися питання: поняття та сутність професійного самовдосконалення особистості; складові професійного самовдосконалення: професійне самопізнання, професійне самовизначення, професійна самоорганізація та професійна самореалізація; шляхи професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Другий тематичний блок “Роль ресурсних центрів у сприянні професійному самовдосконаленню соціальних працівників” містив такі питання: діяльність суб'єктів (закладів, структур, окремих установ тощо), які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників; діяльність ресурсних центрів як суб'єктів сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників; класифікація ресурсних центрів; основні завдання та напрями роботи ресурсних центрів як структурних підрозділів центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників; основні завдання та напрями роботи ресурсних центрів як громадських організацій щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників; основні завдання та напрями роботи ресурсних центрів, які створено у рамках проектної діяльності щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників; послуги ресурсних центрів, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників.

Третій тематичний блок “Організація методичного супроводу соціальних працівників в умовах ресурсного центру” містив такі питання: поняття методичного супроводу; здійснення методичного супроводу через: консультування, супервізію, навчання, переадресацію, організацію груп взаємодопомоги, інформування; алгоритм створення та систематизації інформаційно-методичної бази: електронний каталог бібліотечного фонду; тематичний каталог книжкового фонду; каталог відеоматеріалів; каталог аудіоматеріалів; картотека періодичних видань; каталог Інтернет-ресурсів; тематичні папки з різних напрямів соціальної та соціально-педагогічної роботи; матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків; наочність з різних напрямів соціальної та соціально-педагогічної роботи; методика вивчення та мультиплікації вітчизняних інновацій соціальної та соціально-педагогічної роботи; спрямованість на інформаційно-методичні потреби

користувачів: як дослідження інформаційно-методичних потреб соціальних працівників; прогнозування можливих інформаційно-методичних потреб соціальних працівників; спрямованість на інформаційно-методичні потреби користувачів шляхом участі у міжнародних, всеукраїнських, регіональних, місцевих науково-практичних заходах; використання передового міжнародного та вітчизняного досвіду у соціальній сфері; залучення у якості експертів-консультантів інших організацій для інформаційно-методичної допомоги; створення власних інформаційно-методичних матеріалів; обґрунтування провідної ролі ресурсних центрів у процесі вивчення проблем регіону та надання послуг; ознайомлення з етапами оцінки громадою своїх потреб; опрацювання окремих методів оцінки потреб громади та пріоритизації проблем; послуги центру, які зорієнтовані на вирішення соціальними працівниками соціальних проблем регіону; здійснення супроводу програм та проектів на рівні регіону.

У четвертому тематичному блоці *“Функціонування ресурсного центру (управління, фонди, ресурсне забезпечення)”* врахувалися діяльність різних ресурсних центрів, незалежно від організації, на базі яких вони функціонують. Запропоновано низку форм, методів, технологій, які працівники ресурсних центрів можуть використовувати у своїй роботі щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників. Цей тематичний блок містив такі питання: положення про ресурсний центр та посадові обов’язки співробітників (додаток А); характеристика інформаційних послуг, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників (електронний каталог бібліотечного фонду; тематичний каталог книжкового фонду; каталог відеоматеріалів; каталог аудіоматеріалів; картотека періодичних видань; каталог Інтернет-ресурсів; тематичні папки з різних напрямів соціальної роботи; матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків; наочні матеріали з різних напрямів соціальної роботи; інформування щодо нових надходжень до ресурсного центру; інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення); характеристика консультаційних послуг, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників (індивідуальне консультування; групове консультування; супервізія; інтервізія; моніторинг та оцінка); правила надання посередницьких послуг, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників (переадресація; допомога у налагодженні зв’язків з іншими організаціями); діяльність центру з надання просвітницьких послуг, які сприяють професійному самовдосконаленню соціальних працівників (семінари; тренінги; круглі столи; конференції; робочі зустрічі з обміну досвідом; майстер-класи).

П’ятий тематичний блок був присвячений ознайомленню працівників ресурсних центрів з особливостями впровадження технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Підготовка спеціалістів ресурсних центрів дала можливість перейти до впровадження розробленої технології професійного самовдосконалення соціальних працівників.

На другому етапі реалізації програми формувального експерименту

здійснювалось впровадження обґрунтованих організаційно-педагогічних умов (підрозділ 2.1.) через технологію професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Результативність і цілісність цієї технології забезпечується взаємозумовленістю таких компонентів: *цільового*, який визначає мету навчання як формування в учасників інтересу та схильності до професійного самовдосконалення, набуття необхідних знань про основні компоненти професійного самовдосконалення, оволодіння уміннями та навичками у цій сфері; *змістового*, що визначає зміст навчання, який відображає визначені нами основні компоненти професійного самовдосконалення; *процесуального*, що містить організаційні форми, методи, прийоми навчання.

Розробці питань технологічного підходу в соціальній роботі, соціальній педагогіці та педагогічній діяльності присвячені праці вітчизняних та зарубіжних науковців, зокрема: Т. Алексєєнко [185], Р. Вайноли [26; 27], Т. Веретенко [29; 186], М. Галагузової [109], Н. Заверико [186], Н. Зимівець [67], А. Капської [187], Л. Мардахасєва [179], В. Поліщук [145], Ю. Сурміна [208], С. Харченко [232; 233], М. Шакурова [247], П. Шептенко [251] та ін.

Є. Холостова визначає технології як способи створення умов для позитивного саморозвитку, соціальної адаптації та соціального захисту клієнта шляхом виховного впливу на його особистість і поведінку; В. Нікітін зазначає, що це особливий вид діяльності, в основі якої лежить співробітництво з індивідом чи соціальною групою у визначених умовах [186].

Н. Заверико стверджує, що технології притаманні універсальність (можливість застосування на різних за специфікою об'єктах, для розв'язання подібних або таких, що часто виникають, завдань); конструктивність (націленість на вирішення конкретних проблем перевіреними або обґрунтованими способами); результативність (орієнтація на кінцевий результат, що перевіряється); оперативність (можливість реалізувати технологію в оптимальний термін); відносна простота (наявність проміжних етапів й операцій, доступність для фахівця певної кваліфікації); надійність (наявність деякого запасу міцності, механізму, що дублюється); гнучкість (здатність до адаптації в умовах, що змінюються) [186, с. 152].

Під технологією професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах розуміється сукупність та послідовність реалізації форм, методів, прийомів професійного самовдосконалення, які спрямовані на професійний та особистий розвиток фахівця.

Мета технології – організаційно-методичне забезпечення процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Характерною ознакою цієї технології є її поетапність з обов'язковими компонентами:

– *мета* (опис того позитивного кінцевого результату, який очікується отримати після реалізації технології, бажаний стан об'єкта, на досягнення якого спрямовується діяльність);

– *завдання* (дії, які належить здійснити для досягнення мети, конкретні й вимірювані можливі зміни ситуації, яка описувалася під час постановки проблеми. Конкретність і досяжність результату реалізації – головні вимоги до формулювання завдань);

– *алгоритм* як система послідовних дій (саме алгоритм є найбільш характерною ознакою технології. Процедури є окремими складовими елементами діяльності, завершені й відносно незалежні один від одного (етап, операція, вид діяльності тощо). Процедури, поетапність їх виконання визначаються завданнями технології і спрямовані на їх досягнення. Кожен етап передбачає використання декількох методів. Метод – спосіб здійснення діяльності, спрямованої на досягнення конкретних завдань у своєму етапі, він може також бути окремою технологією).

– *отриманий результат* (після дотримання алгоритму реалізації технології).

У ході експериментальної роботи впроваджено ряд *форм* та *методів* технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Під *формою* розуміється обмежену в часі та просторі взаємозумовлену діяльність спеціаліста ресурсного центру та соціальних працівників щодо професійного самовдосконалення у ресурсних центрах. У процесі реалізації завдань експерименту ми використовували такі форми: круглий стіл, консультація, майстер-клас, просвітницький тренінг.

Під *методом* розуміється сукупність засобів та прийомів реалізації процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників. Найбільш ефективними методами технології, які, на нашу думку, впливають на процес професійного самовдосконалення соціальних працівників, ми вважаємо анкетування, супервізію, інтервізію, співбесіду.

Технологія професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах (рис.2.3) впроваджувалася у три етапи: *підготовчий, основний, підсумковий*.



Рис. 2.3 Технологія професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Підготовчий етап розпочинався з моменту звернення соціального працівника до спеціалістів ресурсного центру щодо можливості участі у навчанні, яке сприятиме професійному самовдосконаленню. Важливо було зосередитися на інформаційно-методичних потребах соціального працівника та з'ясувати, у яких саме заходах він би хотів приймати участь.

На цьому етапі використовувалися такі методи та форми: *анкетування, співбесіду, круглий стіл*.

Метод *анкетування* застосовувався у даній технології з метою збору первісної інформації щодо вивчення рівня задоволеності соціальних працівників власними знаннями, які необхідні для роботи з певною категорією клієнтів та в яких саме заходах бажали б узяти участь для покращення власного професіоналізму. Анкетування організовується спеціалістами ресурсних центрів. Шляхом узагальнення заповнених анкет отримується об'єктивна інформація щодо кожного учасника.

Розроблена *анкета* “Оцінка потреб соціальних працівників” впроваджувалася з метою дослідження стану задоволеності соціальними працівниками знаннями, уміннями та навичками, необхідними для роботи з певною категорією клієнтів. Окрім цього, в анкеті були питання, спрямовані на визначення соціальними працівниками актуальних для їхнього регіону соціальних проблем. Соціальний працівник визначав на вирішення яких соціальних проблем регіону спрямована його діяльність, та якої саме інформації для цього не вистачає. Це дозволило визначити можливі види послуг спеціалістами ресурсних центрів із зазначеного питання (Додаток Д).

Другим кроком підготовчого етапу була *співбесіда* за результатами анкетування. Її мета – допомога соціальному працівнику в отриманні інформації з зазначених проблем за результатами анкетування, корекція знань, умінь і навичок на основі аналізу. Під час співбесіди визначалися питання, на які доцільно звернути увагу; можливості допомоги в умовах ресурсних центрів; аналізувалися та виявлялися прогалини у знаннях соціальних працівників та визначалися подальші кроки шляхом участі у заходах запропонованій технології. Це допомагало скоординувати власні дії соціальних працівників у процесі їх професійного самовдосконалення.

На обговорення результатів анкетування соціальний працівник запрошувався до ресурсного центру. Оскільки співбесіда – метод, спрямований на вирішення конкретного питання з метою його максимально об'єктивного аналізу, пошуку альтернативних рішень, оптимального використання наявних та пошуку додаткових ресурсів, то саме у такий спосіб спеціаліст ресурсного центру допомагав, орієнтуючись на індивідуальні інформаційно-методичні потреби соціального працівника, скласти *орієнтовний план дій щодо професійного самовдосконалення*.

Головним завданням співбесіди було складання *орієнтовного плану дій щодо професійного самовдосконалення соціального працівника*. Це передбачало визначення чіткого терміну його виконання та можливості корегування.

Наприклад, до плану дій можуть бути зараховані: визначення мети та основних завдань професійного самовдосконалення як на перспективу, так і на певні етапи життя і діяльності фахівця; розробка програми особистісного розвитку; визначення організаційних основ своєї діяльності з самовдосконалення (вироблення особистих правил поведінки, вибір форм, засобів, методів і прийомів вирішення завдань у роботі над собою).

Як результат діяльності працівника ресурсного центру – проаналізовано інформаційно-методичні потреби соціальних працівників, розроблено, узгоджено та затверджено план професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Наступною формою реалізації технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах на підготовчому етапі був *круглий стіл*, застосовували його як форму спільного обговорення проблем, ситуацій, пошуку нових ідей з метою конструктивного вирішення нагальних професійних проблем та кваліфікованої відповіді з найбільш актуальних і складних для самостійного осмислення питань професійного самовдосконалення. Практика підтвердила, що використання круглих столів у процесі професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах дає змогу сприяти налагодженню партнерської взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій.

У межах розробленої технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах використовувалися круглі столи з такими цілями: визначення можливостей професійної громади у вирішенні проблем дітей та молоді на місцевому рівні; презентація діяльності ресурсного центру та залучення соціальних працівників, партнерів до участі у семінарах-тренінгах; обговорення питань соціальної роботи, актуальних для професійної громади.

Метою *круглого столу* “Можливості професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсному центрі” була організація оцінки інформаційно-методичних потреб соціальних працівників на основі детального аналізу нагальних соціальних потреб регіону чи територіальної громади.

Проведення круглого столу передбачало такі етапи:

- відкриття круглого столу, знайомство з учасниками;
- презентація діяльності ресурсного центру;
- презентація технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах;
- представлення результатів анкетування та співбесіди учасників технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах;
- оцінка інформаційно-методичних потреб соціальних працівників;
- визначення нагальних соціальних проблем, на розв’язання яких будуть спрямовані два спеціалізовані тренінги.

За результатами оцінки соціальними працівниками власних інформаційно-методичних потреб та аналізу нагальних соціальних проблем наприкінці круглого столу учасниками було визначено тематику двох спеціалізованих тренінгів. Ці тренінги сприяли набуттю соціальними працівниками знань, умінь та навичок задля вирішення соціальних проблем, обраних ними.

Так, соціальними працівниками, які взяли участь у навчанні на базі Бердичівського ресурсного центру Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер” було визначено проблему щодо налагодження партнерства заради покращення можливостей працевлаштування дітей-сиріт.

Про специфіку здійснення соціальної профілактики ВІЛ/СНІДу серед бездоглядних дітей в умовах Центру екстреної допомоги дітям виявили бажання дізнатися соціальні працівники, які взяли участь у навчанні на базі ресурсного центру Київського міського центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді.

На базі ресурсного центру Севастопольського міського центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді соціальні працівники, які увійшли до експериментальної групи, виокремили таку проблему, як соціальна адаптація підлітків вразливих соціальних груп.

Група соціальних працівників, яка навчалася у ресурсному центрі Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка, виявила бажання зосередити свою увагу на просвітницько-профілактичній роботі з підлітками-вихованцями інтернатних закладів.

Нагальна проблема свого регіону, яку виділили соціальні працівники на базі ресурсного центру Криворізького міського центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, стосувалася потреб дітей-сиріт у сфері соціальної інтеграції і працевлаштування.

Група соціальних працівників, які згуртувалися на базі ресурсного центру молодіжної громадської організації “Смарт” м. Сарни (Рівненська область), виокремила таку нагальну проблему свого регіону, як створення дошкільних навчальних закладів сімейного типу.

Соціальні працівники, які взяли участь у навчанні на базі ресурсного центру Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка, зазначили, що для їхнього регіону нагальною проблемою є соціально-педагогічної робота, яка стосується сімей, що виховують дітей з особливими потребами.

На базі ресурсного центру молодіжної громадської організації “Волонтерський клуб м. Луцька” соціальні працівники зазначили, що їм недостатньо знань щодо соціально-педагогічної роботи з дітьми, як залишилися без піклування.

Отже, в результаті підготовчого етапу впровадження технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних

центрах було створено групи соціальних працівників різних соціальних агенцій місцевої громади; розроблено та узгоджено індивідуальні плани професійного самовдосконалення соціальних працівників; визначено індивідуальні та групові інформаційно-методичні потреби соціальних працівників; обрано соціальні проблеми, на розв'язання яких були спрямовані два спеціалізовані тренінги.

Другий етап технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах – *основний*. Мета етапу – підвищення рівня професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Завдання полягало у реалізації індивідуальних планів професійного самовдосконалення соціальних працівників. Спеціалістами ресурсних центрів здійснювалось консультування, інформування та просвітницька робота.

Основним змістовим компонентом другого етапу соціально-педагогічної технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах стали такі форми роботи, як тренінгові програми (два тематичних та два спеціалізованих – за вибором) та майстер-клас.

Тренінг розглядається як форма групових занять за активної участі соціальних працівників з метою набуття ними навичок, необхідних у повсякденній професійній діяльності задля успішного вирішення проблем. Саме у процесі тренінгу вирішуються наступні завдання: усвідомлення й прийняття наявних точок зору на проблему та способи її вирішення; напрацювання норм взаємодії в результаті спільної діяльності учасників та ведучого; усвідомлення значущості власної позиції, її впливу на процес прийняття рішень; оволодіння знаннями, формування умінь на навичок, необхідних для вирішення конкретної проблеми. За допомогою тренінгу соціальні працівники мають змогу навчатись на своєму власному досвіді. Ця форма сприяє науково-методичній обізнаності соціальних працівників, переосмисленню сформованої системи знань, умінь, навичок, оволодінню інноваційними технологіями вирішення певних соціальних проблем регіону чи роботи з певною категорією клієнтів.

Варто зауважити, що розробка тренінгових програм здійснювалася за алгоритмом, який запропонувала Н. Зимівець [66] (Додаток Е).

Апробовано *тренінг “Професійне самовдосконалення”*, метою якого було поінформувати соціальних працівників про поняття, сутність, складові та особливості професійного самовдосконалення, сформулювати навички та визначити шляхи професійного самовдосконалення.

Завдання, які ставилися під час проведення тренінгу:

- визначення змісту понять “професійне самовдосконалення”, “професійна майстерність”;
- надання інформації учасникам щодо професійного самовдосконалення як психолого-педагогічної проблеми;
- ознайомлення учасників зі складовими професійного самовдосконалення;

– складання учасниками програми професійного самовдосконалення.

Тренінг складається із 6 тем (основна частина) та обов'язкових структурних вправ. Він розрахований на 16 годин.

Розглянемо детальніше змістовне наповнення та тематику даного тренінгу (Додаток Ж).

Тема 1. Професійне самовдосконалення як необхідна умова професійної майстерності (2 год 30 хв).

Метою є надання інформації щодо технології реалізації послуг відповідно до потреб соціальних працівників. Перша тема “Професійне самовдосконалення як необхідна умова професійної майстерності” передбачала розгляд заявлених у назві понять, а також сприяла засвоєнню змісту понять “професійне самовдосконалення”, “професійна майстерність”. Наповнюючи відповідним змістом цю тему, ми використовували такі активні й інтерактивні форми роботи, за допомогою яких учасники могли: висловити свої міркування щодо змісту понять “професійне самовдосконалення”, “професійна майстерність” та продіагностувати рівень поінформованості учасників щодо теорії професійного самовдосконалення (вправа “Вибудова асоціативного ланцюжка”, мозковий штурм та групова робота “Визначення дефініцій “професійне самовдосконалення”, “професійна майстерність”), розрізняти психологічні та педагогічні підходи до професійного самовдосконалення (вправа “Мозаїка” “Професійне самовдосконалення як психолого-педагогічна проблема”), зрозуміти етапи професійного самовдосконалення та усвідомити, з чого потрібно розпочинати цю роботу (вправа “Структурно-логічна модель “Професійне самовдосконалення соціального працівника”), ознайомлені та поінформовані, з яких складових складається професійне самовдосконалення (вправа “Складові професійного самовдосконалення”).

Тема 2. Професійне самопізнання як складова професійного самовдосконалення (2 год 30 хв).

Мета – сприяння розвитку всіх підструктур професійного самопізнання – когнітивного (уточнення, конкретизація та розширення системи знань про себе, власний Я-образ як особистості та професіонала), афективного (адекватна оцінка власних можливостей і потенціалу) та поведінкового (вияв двох перших у поведінці). Розглядаючи другу тему, “Професійне самопізнання як складова професійного самовдосконалення”, ми використовували такі форми роботи, як індивідуальна робота й групове обговорення (вправа “Що таке професійне самопізнання?”, мозковий штурм). За допомогою цієї вправи, яка складалася з двох етапів, учасниками визначено поняття “професійне самопізнання” та продіагностовано їхній рівень знань. На формування знань щодо важливості використання професійного самопізнання у процесі професійного самовдосконалення була спрямована вправа “Професійне самопізнання у процесі професійного самовдосконалення”. Вправа “Роль професійного самопізнання в процесі професійного самовдосконалення соціальних працівників” за методикою “акваріум” передбачала формування навичок учасників щодо самопізнання до

професійного самовдосконалення. На закріплення теми були спрямовані вправи “Технології організації професійного самопізнання соціальних працівників” та “Ярмарок ідей”, які сприяли засвоєнню знань технологій професійного самопізнання соціальних працівників. На завершення цієї теми учасникам пропонувалася методика діагностики особистісних та професійно значущих якостей соціального працівника.

Тема 3. Професійне самовизначення як складова професійного самовдосконалення (2 год 30 хв).

Мета – сприяти усвідомленню учасниками необхідності професійного самовизначення як основи професійного самовдосконалення. Під час розгляду третьої теми “Професійне самовизначення як складова професійного самовдосконалення” ми використовували індивідуальну та групову роботу з подальшим обговоренням у загальному колі асоціацій щодо поняття “професійне самовизначення” (вправа “Алфавіт”) та вправа “Робота над поняттям” для визначення поняття “професійне самовизначення”. Це також дало змогу визначити обізнаність учасників щодо теми заняття. На важливість та необхідність професійного самовизначення у процесі професійного самовдосконалення була спрямована вправа “Чим пояснюється необхідність у професійному самовизначенні”. Вправа “Створення технології професійного самовизначення у контексті життєвого шляху особистості” передбачала відпрацювання в учасників навичок технології професійного самовизначення. На розуміння учасниками сутності розвитку особистості та ролі професійного самовизначення у професійній діяльності була спрямована вправа “Три кроки до успіху”. Наприкінці заняття проходило обговорення в загальному колі. Ця робота дала можливість ознайомити учасників з принципами професійного самовдосконалення на прикладі життя відомих людей (вправа “Кроки до успіху”).

Тема 4. Професійна самоорганізація як складова професійного самовдосконалення (2 год 40 хв).

Мета – сприяти формуванню в учасників уявлення про складові професійної самоорганізації та надати інформацію щодо підходів до організації процесу професійного самовдосконалення. Розробляючи зміст четвертої теми “Професійна самоорганізація як складова професійного самовдосконалення”, ми наповнили його формами індивідуальної та групової роботи (вправи “Вибудова асоціацій щодо поняття “професійна самореалізація”, мозковий штурм), “Роль самоорганізації у професійному самовдосконаленні соціальних працівників”, “Складові професійної самоорганізації соціальних працівників”, “Проблеми у професійній самоорганізації соціальних працівників”, “Підходи до організації процесу професійного самовдосконалення”. Усі вправи сприяють розумінню професійної самоорганізації як складової професійного самовдосконалення. Наприкінці учасникам пропонувалося творча груповою робота “Модель самоорганізації у процесі професійного самовдосконалення”, де передбачалося

актуалізувати навички моделювання професійної самоорганізації учасників та закріпити знання із цієї теми.

Тема 5. Програма професійного самовдосконалення соціальних працівників (2 год 40 хв).

Мета – сприяння виробленню учасниками стратегії особистісного професійного самовдосконалення та складання програми особистісного професійного самовдосконалення. Вона спрямована на формування навичок розробки програми професійного самовдосконалення у соціальних працівників. Розпочиналася ця тема з індивідуальної роботи кожного учасника (вправа “Стратегія особистісного професійного самовдосконалення”). Ця робота допомогла учасникам виробити бачення стратегії особистісного професійного самовдосконалення. На ознайомлення учасників з методом ПАКПРЕ була спрямована вправа “Метод “ПАКПРЕ”. Складанню учасниками програми особистісного професійного самовдосконалення сприяла індивідуальна робота “Розроблення схеми планування професійного самовдосконалення”. На відпрацювання навичок розробки поетапного плану професійного самовдосконалення соціальних працівників була спрямована групова робота з подальшою презентацією “Кроки до професійного самовдосконалення соціальних працівників”.

Тема 6. Професійна самореалізація як складова професійного самовдосконалення (2 год 40 хв).

Мета – сприяти формуванню в учасників уявлення про складові професійної самореалізації та шляхи професійної самореалізації. Вправа “1×2×4×8” була спрямована на визначення поняття “професійна самореалізація” та діагностування рівня знань учасників з даної теми. Під час вправи “Професійна самореалізація як процес професійного самовдосконалення” учасники мали можливість розглянути професійну самоорганізацію як одну із складових професійного самовдосконалення. На актуалізацію розуміння учасниками професійної самореалізації та її складових була спрямована вправа “Складові професійної самореалізації”. Узагальненню знань, отриманих з цієї теми, та визначенню учасниками шляхів професійної самореалізації соціальних працівників сприяла вправа “Шляхи професійної самореалізації соціальних працівників”.

Запропонований тренінг “Методичний супровід процесу професійного самовдосконалення у ресурсному центрі” був наступним у технології професійного самовдосконалення соціальних працівників. Мета – надання інформації щодо технології реалізації послуг відповідно до потреб соціальних працівників.

Завдання, які ставилися при проведенні цього тренінгу:

- надання інформації учасникам щодо алгоритму отримання консультацій у ресурсному центрі;
- ознайомлення учасників з інформаційно-методичною базою ресурсного центру та її практичним використанням;

– надання інформації учасникам щодо форм методичного супроводу у ресурсному центрі;

– інформування учасників про можливості реалізації програми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсному центрі.

Тренінг складається з п'яти тем та розрахований на 16 годин (Додаток 3).

Тема 1. Алгоритм отримання консультації в ресурсних центрах.

Метою є ознайомлення та надання інформації учасникам щодо шляхів отримання консультацій у ресурсних центрах. Під час вивчення цієї теми учасники розглядали схему алгоритму отримання консультацій та розуміння учасниками структури надання консультацій у ресурсних центрах (вправа “Алгоритм отримання консультації у ресурсних центрах”). Під час виконання вправ “Як отримати консультацію”, “Самоаналіз”, рольової гри “Консультант” учасники набували навичок особистого звернення до консультанта, формулюванню запитів щодо актуальних проблем соціальної роботи.

Тема 2. Робота з інформаційно-методичною базою ресурсного центру.

Мета – сприяння задоволенню пошукових інтересів учасників та формуванню уявлення про інформаційно-методичну базу ресурсного центру та користування нею. Методи й форми, які використовувалися на занятті, були зорієнтовані на формування в учасників уявлень про інформаційно-методичну базу ресурсного центру (вправа “Інформаційно-методична база ресурсного центру”); перелік ресурсів ресурсного центру (вправа “Ресурси ресурсного центру”); здобуття навичок роботи з електронним і тематичним каталогами, картотекою періодичних видань, відео- та аудіокаталогами (вправа “Каталоги”) та інформування учасників про компоненти інформаційного бюро ресурсного центру (вправа “Доступ до інформаційного бюро ресурсного центру”).

Тема 3. Форми методичного супроводу у ресурсних центрах.

Мета – сприяння мотивації учасників до використання різних форм методичного супроводу у ресурсних центрах, підвищення рівня поінформованості учасників про їх особливості та алгоритм надання послуг. Розглядаючи цю тему учасники визначали поняття “методичний супровід” (вправа “Методичний супровід”). Вправа “Мозаїка” дала можливість поінформувати учасників щодо можливих форм методичного супроводу у ресурсних центрах та сформуванню в них уявлення про можливість використання програми технології в умовах ресурсного центру (інформаційне повідомлення “Технологія професійного самовдосконалення”).

Тема 4. Шляхи впровадження та вдосконалення програми професійного самовдосконалення соціальних працівників в умовах ресурсного центру.

Метою є сприяння формуванню навичок реалізації програми професійного самовдосконалення, використовуючи послуги ресурсного центру. Ця тема спрямована на визначення можливостей професійного самовдосконалення учасників в умовах ресурсного центру (вправа “Я у ресурсному центрі”); актуалізацію важливості планування програми професійного самовдосконалення

у ресурсних центрах (вправа “Екскурсія”); розробку учасниками алгоритму реалізації програми професійного самовдосконалення у ресурсних центрах (вправа “Експертна група”).

Тема 5. Забезпечення партнерської взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій.

Мета – сприяння формуванню навичок взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій на підставі активного особистісного спілкування. Остання тема була спрямована на визначення учасниками поняття “партнерська взаємодія” та обізнаності учасників щодо неї (вправа “Визначення поняття “партнерська взаємодія”); інформування учасників та закріплення знань з теми (інформаційне повідомлення “Партнерська взаємодія, знання та комунікація”); визначення алгоритму підходів до партнерської взаємодії та умов співробітництва (вправа “Підходи та способи партнерської взаємодії та співробітництва”); вироблення учасниками механізмів налагодження партнерської взаємодії та відпрацювання навичок з теми (вправа “Механізми налагодження партнерських відносин”); отримання учасниками інформації про рівень їхньої комунікабельності (самодіагностика “Який я у спілкуванні”); відпрацювання навичок роботи в групі під час активного міжособистісного спілкування (вправа “Метод “Відкритий простір”); актуалізація навичок моделювання (вправа “Модель партнерської взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій”).

Тематика двох спеціалізованих тренінгів визначалася під час проведення круглого столу “Можливості професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсному центрі” та була обумовлена специфікою обраної для вирішення соціальної проблеми.

Так, соціальні працівники, які увійшли до експериментальної групи на базі Бердичівського ресурсного центру Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер”, визначили за результатами круглого столу проблему налагодження партнерства заради покращення можливостей працевлаштування дітей-сиріт. За результатами обговорення було з’ясовано, що їм бракує знань для вирішення саме цієї проблеми. Спеціалісти визначили, що темами наступних двох спеціалізованих просвітницьких тренінгів мають бути “Менеджмент соціальної роботи. Управління власним часом та фінансами” та “Профорієнтаційна робота та працевлаштування дітей-сиріт”.

Соціальні працівники ресурсного центру Севастопольського міського центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, виокремивши таку проблему, як соціальна адаптація підлітків вразливих соціальних груп, зазначили, що для них було б важливо одержати та поглибити знання з таких питань, як вміння та прийоми конструктивної взаємодії в різних життєвих ситуаціях, як навчити підлітків опануванню навичок взаємодії з іншими, сформуванню у підлітків розуміння важливості цілеспрямованості у життєвому самовизначенні, допомогти підліткам визначити коло своїх інтересів як основу професійного самовизначення, що і стало темами наступних двох спеціалізованих тренінгів.

Тематика двох спеціалізованих просвітницьких тренінгів, які стосувалися проблеми потреб дітей-сиріт у сфері соціальної інтеграції і працевлаштування, була спрямована на ознайомлення та вивчення нормативної бази, що забезпечує надання послуг у сфері соціальної інтеграції і працевлаштування на основі міжгалузевого підходу та проблеми, як організувати партнерську взаємодію з організаціями, що надають послуги дітям-сиротам у сфері соціальної інтеграції та працевлаштування. Такі теми спеціалізованих тренінгів виділили соціальні працівники, які проходили навчання на базі ресурсного центру Криворізького міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Щодо проблеми специфіки соціальної профілактики ВІЛ/СНІДу серед бездоглядних дітей в умовах Центру екстреної допомоги дітям соціальні працівники, які взяли участь у експерименті ресурсного центру Київського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, виявили бажання дізнатися більше інформації з таких тем, як соціально-педагогічна робота щодо запобігання ВІЛ/СНІДу та небезпечній поведінці серед молодих правопорушників, підтримка дітей, яких торкнулася проблема ВІЛ/СНІДу. Це і визначило тематику наступних двох спеціалізованих просвітницьких тренінгів.

Соціальних працівників експериментальної групи ресурсного центру Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка цікавили особливості проведення просвітницько-профілактичної роботи з підлітками з використанням інтерактивних методів, що застосовуються у програмах формування здорового способу життя.

Учасники експерименту ресурсного центру молодіжної громадської організації "Смарт" м. Сарни (Рівненська обл.) виокремили нагальну проблему регіону, як створення дошкільних навчальних закладів сімейного типу. Вони обрали такі теми спеціалізованих тренінгів: ігрове середовище у вихованні та навчанні дітей; гра як провідна діяльність дітей; фандрейзинг, залучення ресурсів для покращення умов перебування дітей у садках.

Тематика двох спеціалізованих тренінгів, які впроваджувалися на базі ресурсного центру Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка, була пов'язана з проблемою виховання дітей з особливими потребами. Соціальні працівники зазначили теми, що стосувалися інтеграції такої категорії дітей в суспільство, інклюзивної освіти і ролі соціального працівника у цьому процесі.

Соціально-педагогічна робота з дітьми, що залишились без батьківського піклування, як проблему регіону визначили соціальні працівники, що навчалися на базі ресурсного центру молодіжної громадської організації "Волонтерський клуб м. Луцька". Вони обрали такі теми тренінгів: специфіка соціального супроводу бездоглядних дітей, використання інтерактивних методів у роботі з ними, ведення випадку.

З метою розвитку показників операційного компоненту другою складовою на етапі формувального експерименту технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах було проведено

майстер-клас. Його мета – підсилення мотивації соціальних працівників до професійних змін, ознайомлення з інноваційним досвідом у соціальній сфері, поширення його найбільш успішних практик. Майстер-клас відрізняється від семінару тим, що під час його проведення фахівець-професіонал розповідає та наочно демонструє як застосовувати на практиці нову технологію або метод. Методика проведення майстер-класів не містить стандартних та єдиних норм. Як правило, це короткотривала зустріч, яка умовно складається з трьох етапів, а саме: презентація інноваційного досвіду (технології, методу) у цілому (особливий акцент на його технологічний аспект); відпрацювання ключових елементів інноваційного досвіду (технології, методу); розробка можливого алгоритму впровадження інноваційного досвіду на базі організації, представниками якої є соціальні працівники – учасники майстер-класу.

Тематика майстер-класу, на відміну від спеціалізованих тренінгів, не визначалася на підготовчому етапі. Оскільки майстер-клас дає можливість учасникам ознайомитись з практичним досвідом роботи колег у різних територіальних громадах щодо вирішення нагальних соціальних проблем регіону, його тематика визначалася під час проведення двох спеціалізованих тренінгів. У кожному регіоні тема майстер-класу була заявлена відповідно до тематики двох спеціальних тренінгів, які були спрямовані на покращення знань та вмінь соціальних працівників. Роль майстер-класу – підсилення мотивації соціальних працівників до професійних змін, набуття ними нових знань, обмін досвідом, визначення нових орієнтирів та зразків високопрофесійної роботи у галузі соціальної роботи.

Для проведення майстер-класу запрошувалися спеціалісти-професіонали – експерти у галузі соціальної роботи, як правило, практики. Середня тривалість майстер-класу 2,5–3 год. Зазвичай, він проводився на базі соціальної агенції, де працював фахівець-експерт. В основу алгоритму майстер-класу покладено діяльнісний принцип, розроблений автором. Його суть полягає в тому, що на відміну від класичного семінару майстер-клас передбачав не лише теоретичну частину щодо розв’язання певної проблеми, але й набуття вмінь та навичок соціальними працівниками-слухачами під патронатом фахівця-експерта. Так, обов’язковим було дотримання правила “Трьох “П””: пояснив; показав; попросив повторити. Наприкінці майстер-класу учасники мали можливість не тільки теоретично засвоїти певний матеріал, але й спробувати свої сили, здобути спеціальні вміння та навички.

Отже, другий етап технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах передбачав проведення чотирьох тренінгів та майстер-класу, які дозволили соціальним працівникам опанувати основи професійного самовдосконалення; визначити й обрати найбільш прийнятні шляхи професійного самовдосконалення; ознайомитись з можливостями використання послуг ресурсного центру у виконанні індивідуальних планів професійного самовдосконалення; опанувати нові знання; здобути вміння та навички вирішення нагальних соціальних проблем територіальної громади.

Підсумковий етап технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах завершували: *круглий стіл, анкетування, співбесіда*. На даному етапі відбувалося підведення підсумків впровадження технології, визначення основних результатів, які учасники отримали під час виконання індивідуальних планів професійного самовдосконалення у ресурсному центрі, планування та прогнозування подальших етапів професійного самовдосконалення.

На круглому столі учасники демонстрували презентацію "Мої здобутки та відкриття", яка містила основні очікування від участі у технології та здобутки у професійному самопізнанні, професійному самовизначенні, професійній самоорганізації та професійній самореалізації. Формами презентації були: захист графічного проекту, фото-звіт, інсценування. Кожен учасник висловлював низку очікувань та свої перспективні плани. Наприкінці круглого столу соціальним працівникам пропонувалося заповнити підсумкову анкету, призначалася зустріч для співбесіди зі спеціалістом центру.

Протягом впровадження технології професійного самовдосконалення спеціалістами ресурсних центрів надавались консультації соціальним працівникам. Консультації ґрунтувалися на добровільному зверненні соціального працівника до спеціаліста ресурсного центру для пошуку рішень відносно проблем, вирішення яких необхідно здійснити в процесі професійного самовдосконалення. Консультація спеціаліста ресурсного центру допомагала соціальному працівнику знайти способи вирішення проблеми, навчитися аналізувати власні ресурси й користуватися ними.

На ***третьому етапі формувального експерименту*** проводилися моніторинг та супервізія щодо впровадженної технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Вони мали на меті допомогти спеціалістам ресурсних центрів краще зрозуміти алгоритм впровадження технології та її вдосконалення. Супервізія проводилася у формі власне навчальної супервізії (інструктаж, оперативне коригування, кураторство); навчального консультування та підвищення кваліфікації спеціалістів ресурсних центрів. Під час супервізії увага зосереджувалася не на особі спеціаліста ресурсного центру, а на тих питаннях, які потребували додаткового втручання, інформації, шляхів вдосконалення процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників.

Отже, розроблена програма формувального експерименту з упровадження організаційно-педагогічних умов була спрямована на розвиток показників професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах за такими компонентами: мотиваційний (бажання самовдосконаливатися; прагнення досягти професійних успіхів; необхідність визнання власних здобутків); когнітивний (усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знання про способи професійного самовдосконалення); операційний (уміння самоорганізації у професійній діяльності; навички активного пошуку інформації; добір оптимальних форм професійного самовдосконалення).

2.3. Аналіз результатів експериментального дослідження

Завданням формувального етапу експерименту була перевірка ефективності визначених нами організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

З цією метою було проведене повторне опитування (додаток В) соціальних працівників контрольної (117 респондентів) та експериментальної (114 респондентів) груп за розробленими у підрозділі 1.3 компонентами та показниками професійного самовдосконалення. Всього було опитано 231 соціальний працівник.

Результати експериментального дослідження були піддані якісному та кількісному аналізу. Коли при порівнянні даних отриманих до та після експериментального впливу зміни в значеннях досліджуваних компонентів професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах виявляться статистично достовірними, то це дозволить обґрунтовано стверджувати, що визначені та впроваджені організаційно-педагогічні умови є ефективними. Для того, щоб перевірити зміни в значеннях досліджуваних ознак відбулися саме під впливом експериментального фактора, був проведений аналіз даних, отриманих в контрольній групі, в якій не впроваджувалися організаційно-педагогічні умови по такій же схемі аналізу як і у експериментальній групі.

Нижче подається результат експериментальної та контрольної груп.

На основі означеного вище підходу кожне питання анкети оброблялося у відповідності до визначеної схеми аналізу, отримані результати узагальнювалися відповідно до компонентів професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах і на основі цього робилися висновки, щодо їхньої ефективності.

Для вивчення того, як впливали на *мотиваційний компонент* професійного самовдосконалення впроваджені організаційно-педагогічні умови респондентам експериментальної та контрольної груп було запропоновано відповісти на питання щодо: *бажання самовдосконалюватися; прагнення досягти професійних успіхів; необхідність визнання власних здобутків.*

Таким чином, зіставлялися відповіді соціальних працівників контрольної та експериментальної груп. Узагальнення даних, отриманих на основі відповідей респондентів на запитання “Чи згодні Ви з твердженням, що без співробітників ресурсних центрів для якісного надання послуг ефективна робота щодо професійного самовдосконалення неможлива” свідчили, що 68,42% респондентів експериментальної групи цілком згодні з цим твердженням, це на 27,19% більше, ніж вони відповідали на констатувальному етапі. Беручи участь у навчанні, соціальні працівники переконалися, що від високого професіоналізму з багатьох питань спеціалістів ресурсних центрів залежить ефективна діяльність

ресурсних центрів, тому висувуються високі вимоги до їхньої кваліфікації. Відповіді респондентів контрольної групи з цього питання залишилися незмінними (39,32%). Далі респондентам пропонувалося оцінити рівень знань щодо сутності та особливостей професійного самовдосконалення.

Дане питання відповідало за такий показник мотиваційного компоненту як прагнення досягти професійних успіхів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Результати оцінювання респондентами рівня знань щодо сутності та особливостей професійного самовдосконалення, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
5	2,56	0,88	1,71	0,00	1,73	0,87
6	17,09	7,89	12,82	2,63	12,55	7,79
7	22,22	15,79	25,64	7,02	19,05	16,45
8	29,06	33,33	29,91	15,79	31,17	22,94
9	23,08	35,09	23,93	21,93	29,00	22,94
10	5,98	7,02	5,98	52,63	6,49	29,00
середній бал	7,71	8,15	7,79	9,15	7,93	8,47

За результатами опитування маємо середній бал 7,79 для контрольної групи та 9,15 для експериментальної (середнє для всіх опитуваних складає 8,47).

Результати відповідей розподілилися в інтервалі від 5 до 10 балів. У межах цього інтервалу показники 5–6 балів можна розглядати як низькі. Їх виявлено в 14,63% респондентів у контрольній та у 2,63% експериментальної групи, тобто в середньому низька самооцінка власних знань притаманна 8,13% респондентів. Найвищий рівень знань декларували 29,91% контрольної та 74,56% експериментальної групи (42,73% у середньому). Відповідно, середню самооцінку власних знань виявлено у 55,55% контрольної та 22,81% експериментальної груп. Високий відсоток найвищих оцінок власних знань, який декларували 74,56% експериментальної групи, свідчили про відповідальне ставлення опитуваних до отримання професійних знань, проявляли значно глибше розуміння та усвідомлення поняття “професійне самовдосконалення”, важливості підвищення професійних знань та вмінь. Це свідчить про те, що проведена робота сприяла формуванню більш глибокого розуміння поняття „професійне самовдосконалення” та його складових.

Дані свідчать, що у контрольній групі існує певне розуміння професійного самовдосконалення. У експериментальній групі відзначалося усвідомлення суті й особливостей професійного самовдосконалення та його складових.

Логічним продовженням першого блоку було питання про оцінку респондентами стану професійної підготовленості (табл. 2.2).

Таблиця 2. 2

Результати оцінювання соціальними працівниками стану власної професійної підготовленості, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
5	5,98	1,75	5,13	0,00	3,90	2,60
6	14,53	7,89	11,11	0,00	11,26	5,63
7	23,08	18,42	23,08	9,65	20,78	16,45
8	30,77	35,96	32,48	20,18	33,33	26,41
9	21,37	31,58	23,08	39,47	26,41	31,17
10	4,27	4,39	5,13	30,70	4,33	17,75
середній бал	7,60	8,01	7,73	8,91	7,81	8,32

За результатами опитування маємо середній бал 7,73 для контрольної групи та 8,91 для експериментальної (середнє для всіх опитуваних складає 8,32).

Як і в попередньому випадку, результати оцінок розподілилися в інтервалі від 5 до 10 балів. У межах цього інтервалу показники 5 – 6 балів можна розглядати як низькі. Їх виявлено у 16,24% респондентів у контрольній групі, у експериментальній групі взагалі відсутні показники. Середній показник (7–8 балів) декларують 55,56% опитуваних у контрольній та 29,83% в експериментальній групі. Високий виявлено у 28,21% контрольної та 70,17% експериментальної груп (49,19% у середньому).

Зміни відбулися в оцінці стану професійної підготовленості у респондентів експериментальної групи (з 35,97% на першому етапі показник змінився до 70,17% на другому).

Така динаміка (34,20%) свідчить про те, що поєднання інтерактивних методів навчання із заходами супервізії та інтервізії в програмі формувального експерименту є достатньо вдалим.

Тут важливо зазначити, що помітна різниця у відповідях респондентів пояснюється тим, що респонденти експериментальної групи після участі у експерименті мають більше знань, володіють практичними навички та оцінюють професійну підготовленість на більш високому рівні.

Різниця між контрольною та експериментальною групою складає 41,96%, що ще раз підтверджує ефективність впроваджених організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Відповіді респондентів щодо ставлення до професійного самовдосконалення, подано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Розподіл відповідей респондентів на питання “Як Ви ставитеся до професійного самовдосконалення?”, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Це життєва необхідність кожної людини	63,25	71,05	63,25	90,35	67,10	76,62
Це важливо для кожного соціального працівника	11,97	14,04	11,97	8,77	12,99	10,39
Це важливо залежно від місця роботи	24,79	14,91	24,79	0,88	19,91	12,99
Це потрібно, але не важливо	0	0	0	0	0	0
Це марна трата часу	0	0	0	0	0	0
Інше	0	0	0	0	0	0

Аналіз даних, поданих у таблиці 2.3, засвідчує розуміння респондентами соціальної ролі професії та достатню внутрішню мотивацію до професійного самовдосконалення. Переважна більшість респондентів (63,25% в контрольній та 90,35% в експериментальній групах) відповіли, що це “життєва необхідність кожної людини”. Зокрема, різниця між контрольною та експериментальною групами становила 27,10%, а це свідчить про те, що після участі респондентів експериментальної групи зросло усвідомлення того, що потрібно працювати над власним професійним самовдосконаленням. 11,97% респондентів контрольної групи та 8,77% експериментальної групи вважають, що це важливо для соціальних працівників. Необхідність самовдосконалення залежно від місця роботи вважають 24,79% контрольної групи і лише 0,88% засвідчили респонденти експериментальної групи, що ще раз підкреслює відповідальність та високу внутрішню мотивацію опитуваних.

Завершуючи аналіз результатів відповідей респондентів по першому блоку питань, які стосуються показників мотиваційного компоненту, констатуємо, що рівень знань з проблематики професійного самовдосконалення у контрольної та експериментальної груп відрізняється. Як бачимо, після проведення експерименту у респондентів експериментальної групи значно зросло розуміння сутності та особливостей професійного самовдосконалення, змінилося їхнє уявлення про стан професійної підготовленості, вони вважають за потрібне розвивати й вдосконалювати професійно важливі якості у професійній діяльності, здатність до самопізнання, усвідомлення власних потреб, розуміння важливості саморозвитку.

З метою отримання інформації щодо показників *когнітивного компоненту* респондентам експериментальної та контрольної груп були запропоновані питання щодо: *усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знання про способи професійного самовдосконалення*. Так, результати відповідей на запитання щодо планування професійного самовдосконалення та чи професійно самовдосконалюються опитані респонденти, представлено у табл. 2.4 та 2.5.

Таблиця 2.4

Результати відповідей респондентів щодо планування професійного самовдосконалення, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Зовсім не згоден (на)	4,27	7,02	3,42	0,00	5,63	1,73
Швидше не згоден (на)	4,27	6,14	4,27	4,39	5,19	4,33
Важко сказати, згоден (на) чи ні	30,77	14,91	28,21	7,02	22,94	17,75
Швидше згоден (на)	35,04	41,23	38,46	49,12	38,10	43,72
Цілком згоден (на)	25,64	30,70	25,64	39,47	28,14	32,47

Таблиця 2.5

Результати відповідей респондентів про періодичність здійснення професійного самовдосконалення, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Так, регулярно	23,93	45,61	25,64	80,70	34,63	52,81
Час від часу	76,07	53,51	74,36	19,30	64,94	47,19
Ні, ніколи	0	0	0	0	0	0
Немає відповіді	0	0,88	0	0	0,43	0

З'ясувалося, що більшість опитаних обох груп 66,24% (64,10% контрольної та 88,59% – експериментальної) завжди планують професійне самовдосконалення. Значна динаміка (16,66%) помітна у респондентів експериментальної групи (до експерименту 71,93%, після 88,59%). Низький рівень планування має незначна кількість респондентів, трохи більша у контрольній групі (7,69%), ніж у експериментальній (4,39%). Хоча, якщо порівнювати експериментальну групу до експерименту (10,82 %) та після (7,69%), то цей показник зменшився на 3,13%. При цьому 28,21 % у контрольній групі й лише 7,02% в експериментальній не мають чітко визначеної позиції щодо планування професійного самовдосконалення.

Важливо зазначити, що переважна більшість респондентів працює над покращенням професійного самовдосконалення. Регулярно працюють в

середньому 52,81% (25,64% в контрольній групі та 80,70% – в експериментальній), час від часу – 47,19% (74,36% – в контрольній і 19,30% – в експериментальній групі). Якщо порівнювати з даними до експерименту, то побачимо динаміку (35,09%) в експериментальній групі (45,61% до експерименту та 80,70% після експерименту), які регулярно працюють над покращенням професійного самовдосконалення. Це свідчить про те, що респонденти експериментальної групи навчилися розробляти індивідуальні програми професійного самовдосконалення, де одним із пунктів є регулярність і систематичність у професійному самовдосконаленні. Тому можна стверджувати, що у респондентів експериментальної групи наявна ситуативна організація професійного самовдосконалення. У цьому масиві емпіричного матеріалу визначалося, яким чином змінилося ставлення до способів самоосвіти респондентів після формульованого експерименту (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

**Шляхів покращення професійного самовдосконалення
соціальних працівників, %**

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Курси підвищення кваліфікації	19,66	41,23	28,21	41,23	30,30	34,63
Участь у семінарах	66,67	80,70	66,67	100,00	73,59	83,12
Участь у тренінгах	67,52	74,56	67,52	100,00	71,00	83,55
Участь у круглих столах	29,91	36,84	29,91	100,00	33,33	64,50
Участь у конференціях	33,33	36,84	33,33	98,25	35,06	65,37
Опрацювання спеціалізованої літератури	88,89	89,47	95,73	100,00	89,18	97,84
Створення методичних розробок	30,77	64,91	30,77	74,56	47,62	52,38
Участь у робочих зустрічах з обміну досвіду	17,95	45,61	17,95	80,70	31,60	48,92
Участь у розробці та написанні соціальних проектів та програм	13,68	35,09	13,68	36,84	24,24	25,11
Апробація інновацій вітчизняного та зарубіжного досвіду з різних напрямків соціальної та соціально-педагогічної діяльності	12,82	28,07	12,82	30,70	20,35	21,65
Інше	0	0	0	0	0	0

Як видно з таблиці, в обох групах домінують такі позиції, як опрацювання спеціалізованої літератури (контрольна група до експерименту 88,89%, після – 95,73%, динаміка 8,84%; експериментальна група до експерименту 89,47%, – після 100%, динаміка 10,53%), участь у семінарах (контрольна група до експерименту 66,67%, після залишилась незмінною – 66,67%; експериментальна група до експерименту 66,67%, після – 100%, динаміка 33,33%) і тренінгах (контрольна група до експерименту 67,52%, після залишилась незмінною – 67,52%; експериментальна група до експерименту 74,56%, після – 100%, динаміка 25,44%). Якщо визначити ці позиції за ранговою шкалою, то стає очевидним, що в обох групах вони займають 1-е рангове місце, хоча і з деякими відмінностями у відсотковому співвідношенні. Вони виділяють, окрім зазначених шляхів покращення професійного самовдосконалення, ще круглі столи (до початку експерименту 36,84%, після – 100%, динаміка 63,16%) та конференції (до початку експерименту 36,84%, після – 98,25%, динаміка 61,31%). Зміни у відповідях покращилися й стосовно інших шляхів покращення професійного самовдосконалення: створення методичних розробок (до початку експерименту 64,91%, після – 74,56%, динаміка 9,65%), участь у робочих зустрічах з обміну досвіду (до початку експерименту 45,61%, після – 80,70%, динаміка 35,09%).

Відповіді респондентів контрольної групи стосовно цих позицій залишилися незмінними. На останніх місцях, як у контрольній, так і в експериментальній групах, участь у курсах підвищення кваліфікації (контрольна група 28,21%, експериментальна – 41,23%), участь у розробці та написанні соціальних проектів, програм (контрольна група 13,68%, експериментальна група 36,84%) та апробації інновацій вітчизняного та зарубіжного досвіду з різних напрямків соціальної та соціально-педагогічної діяльності (контрольна група 12,82%, експериментальна група 30,70%).

Отже, підсумовуючи результати відповідей респондентів як контрольної так і експериментальної груп, ми можемо констатувати, що найчастіше соціальні працівники працюють над покращенням професійного самовдосконалення, опрацьовуючи спеціалізовану літературу, яка міститься саме у ресурсних центрах, та беручи участь у навчальних семінарах та тренінгах, інформацію про які також дізнаються у спеціалістів ресурсних центрів.

Відповіді у групах відмінні: позитивна динаміка значно більше прослідковується у експериментальній групі, ніж у контрольній.

Доволі великий відсоток опитаних (52,38%) після експерименту орієнтується на послуги ресурсних центрів (контрольна група 38,46%, динаміка 1,71%, експериментальна група 66,67%, динаміка 21,06%), що говорить про довіру та оцінення професіоналізму спеціалістів, які працюють у ресурсних центрах (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**Відповідей респондентів щодо способів вибору послуг
ресурсного центру, що стосуються професійного самовдосконалення, (%)**

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Самостійно	41,88	45,61	40,17	28,07	43,72	34,20
За підтримки спеціалістів ресурсного центру	36,75	45,61	38,46	66,67	41,13	52,38
Як доведеться	21,37	8,77	21,37	5,26	15,15	13,42

Проаналізувавши відповіді респондентів на питання “Чи займаєтесь Ви пошуком нових способів здійснення професійного самовдосконалення за допомогою ресурсного центру” після закінчення експерименту, переконалися, що переважна більшість опитаних (57,14%) самостійно займається пошуком нових способів здійснення професійного самовдосконалення. Таку відповідь надали 36,75% респондентів контрольної та 74,56% експериментальної груп (динаміка 23,93%). Якщо брати середнє, то цей показник збільшився на 12,55% (до початку експерименту він становив 44,59%). На твердження “якщо спеціалісти ресурсних центрів запропонують” відповіді респондентів контрольної групи залишилися незмінними, а у експериментальній групі цей показник зменшився (до експерименту 42,98%, після – 25,44%). Це можна пояснити тим, що після впровадження організаційно-педагогічних умов респонденти експериментальної групи, склавши індивідуальні програми професійного самовдосконалення, стали цілеспрямовано шукати нові способи здійснення професійного самовдосконалення, які б задовольняли їхні інформаційно-методичні потреби з конкретного питання. На твердження “не відчуваю потреби” відповіді респондентів контрольної групи залишилися незмінними, а респонденти експериментальної групи взагалі не дали відповіді на це питання. Враховуючи результати узагальнення відповідей респондентів експериментальної групи, можемо обґрунтовано стверджувати, що соціальні працівники стали здійснювати більш активні дії щодо професійного самовдосконалення, змінилася їхня поведінка. Також це дало нам змогу зробити висновок, що загальний рівень сукупності знань про професійну діяльність соціальних працівників; усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знань особливостей ресурсів, можливостей та інформаційних потреб, в експериментальній групі, вищий, ніж у контрольній. Це ще раз підтверджує ефективність впроваджених організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, які сприяли більш свідомому ставленню до професійного самовдосконалення, вибору адекватних дій щодо планування професійного самовдосконалення у ситуації вибору послуг, що сприяють

професійному самовдосконаленню. З метою визначення змін у показниках *операційного компоненту* було проаналізовано відповіді на питання, що стосувалися: *уміння самоорганізації у професійній діяльності; навички активного пошуку інформації; добір оптимальних форм професійного самовдосконалення.* У цьому блоці здійснювався аналіз відповідей респондентів, де вони оцінювали частоту використання знань та інформації, отриманої у ресурсних центрах, у професійній діяльності в абсолютних (часових) показниках та за десятибальною шкалою (1 – ніколи, 10 – дуже часто або майже завжди) (табл. 2.8 і табл. 2.9).

Таблиця 2.8

Розподіл відповідей респондентів про частоту користування послугами ресурсного центру щодо професійного самовдосконалення, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Раз на рік і рідше	2,56	0	0,85	0	1,30	0,43
Раз на півроку	5,13	0,88	5,13	0	3,03	2,60
Раз у квартал	14,53	2,63	14,53	0	8,66	7,36
Раз у 2 місяці	18,80	1,75	18,80	6,14	10,39	12,55
Раз на місяць	32,48	33,33	34,19	15,79	32,90	25,11
2-3 рази на місяць	14,53	35,09	14,53	51,75	24,68	32,90
Раз на тиждень	8,55	14,91	8,55	13,16	11,69	10,82
Більше одного разу на тиждень	3,42	11,40	3,42	13,16	7,36	8,23

Таблиця 2.9

Розподіл відповідей респондентів про використання інформації та знань, отриманих у ресурсному центрі, у професійній діяльності, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	К.Г.	Е.Г.	К.Г.	Е.Г.	До	Після
	%	%	%	%	%	%
3	0,85	0	1,71	0	0,43	0,87
4	0,85	1,75	1,71	0,88	1,30	1,30
5	2,56	1,75	2,56	0,88	2,16	1,73
6	9,40	7,02	7,69	6,14	8,23	6,93
7	17,09	16,67	17,09	14,91	16,88	16,02
8	37,61	28,95	35,04	18,42	33,33	26,84
9	19,66	36,84	25,64	49,12	28,14	37,23
10	9,40	6,14	7,69	9,65	7,79	8,66
Немає відповіді	2,56	0,88	0,85	0,00	1,73	0,43

Відповіді респондентів обох груп істотно відрізнялись. Якщо у переважної більшості респондентів контрольної групи відповіді до та після експерименту майже залишилися незмінними (наявне ситуативне використання інформації та знань, отриманих у ресурсних центрах, у професійній діяльності), то у більшості опитаних з експериментальної групи використання інформації та знань, отриманих у ресурсному центрі, у професійній діяльності оцінюють більш високо (до експерименту 61,40%, після – 78,07%, динаміка 16,67%). Отримані результати стосовно добору та використання різноманітних послуг ресурсних центрів відповідно до професійного самовдосконалення соціальних працівників свідчать, що з моменту проведення констатувального експерименту якісно покращились показники експериментальної групи. Респондентам було запропоновано чотири блоки послуг (інформаційні, консультаційні, посередницькі та просвітницькі), в яких були перераховані різні їх види та обрати ті, які вони використовують для задоволення професійного самовдосконалення (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Розподіл відповідей респондентів про вибір послуг ресурсного центру для професійного самовдосконалення, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Інформаційні послуги						
Електронний каталог бібліотечного фонду	64,10	63,16	62,39	74,56	63,64	68,40
Тематичний каталог книжкового фонду	39,32	64,91	41,03	77,19	51,95	58,87
Каталог відео матеріалів	17,95	32,46	19,66	35,09	25,11	27,27
Каталог аудіо матеріалів	11,11	24,56	10,26	28,07	17,75	19,05
Картотека періодичних видань	25,64	14,04	27,35	39,47	19,91	33,33
Каталог інтернет-ресурсів	49,57	21,93	53,85	20,18	35,93	37,23
Тематичні папки з різних напрямів соціальної роботи	26,50	32,46	28,21	33,33	29,44	30,74
Матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків	5,98	9,65	5,13	7,89	7,79	6,49

Наочні матеріали з різних напрямів соціальної роботи	28,21	31,58	35,90	28,07	29,87	32,03
Інформування щодо нових надходжень до ресурсного центру	62,39	61,40	74,36	74,56	61,90	74,46
Інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення	10,26	11,40	9,40	92,11	10,82	50,22
Консультаційні послуги						
Індивідуальне консультування	73,50	91,23	78,63	93,86	82,25	86,15
Групове консультування	4,27	5,26	3,42	74,56	4,76	38,53
Супервізія	3,42	4,39	2,56	3,51	3,90	3,03
Інтервізія	4,27	3,51	3,42	2,63	3,90	3,03
Моніторинг та оцінка	20,51	6,14	19,66	48,25	13,42	33,77
Посередницькі послуги						
Переадресація	35,04	43,86	32,48	45,61	39,39	38,96
Допомога у налагодженні зв'язків з іншими організаціями	5,13	7,89	2,56	9,65	6,49	6,06
Просвітницькі послуги						
Семінари	19,66	27,19	19,66	99,12	23,38	58,87
Тренінги	16,24	21,93	16,24	98,25	19,05	56,71
Круглі столи	8,55	14,04	8,55	85,96	11,26	46,75
Конференції	10,26	13,16	10,26	11,40	11,69	10,82
Робочі зустрічі з обміну досвідом	5,13	13,16	5,13	11,40	9,09	8,23
Майстер-класи	6,84	10,53	6,84	100,00	8,66	52,81

Аналіз даних, поданих у таблиці, стосовно інформаційних послуг засвідчив, що на перше місце респонденти експериментальної групи ставлять інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення (до експерименту 11,40%, після – 92,11%, динаміка 80,71%). Відповіді респондентів контрольної групи за цим показником навіть зменшились (до експерименту 10,26%, після – 9,40%, різниця –0,86). Це показує, що ці респонденти не мають уявлення щодо можливостей отримання знань, умінь та навичок, які можна здобути у ресурсних центрах. Аналізуючи дані інших показників стосовно інформаційних послуг у ресурсних центрах ми бачимо динаміку зростання у експериментальній групі. Отримані результати свідчать про те, що з моменту експерименту якісно покращились показники експериментальної групи. Пріоритет респонденти експериментальної групи

надають індивідуальному консультуванню (до експерименту 91,23%, після – 93,86%, динаміка 1,63%), груповому консультуванню. Тут ми бачимо, що цей показник значно підвищився (до експерименту 5,26%, після – 74,56%, динаміка 69,30%), моніторинг та оцінка (до експерименту 6,14%, після – 48,25%, динаміка 42,11%). У контрольній групі ці показники навіть зменшилися. Відповіді респондентів експериментальної групи стосовно посередницьких послуг після впровадженого експерименту збільшилися не істотно. Так, показники щодо переадресації збільшилися на 1,75%, показники щодо допомоги у налагодженні зв'язків з іншими організаціями – на 1,76%. У контрольній групі певних тенденцій у розподілах відповідей респондентів не виявлено. Щодо просвітницьких послуг, то аналіз отриманих даних засвідчує, що відбулися значні зміни у відповідях респондентів експериментальної групи стосовно участі у семінарах (до експерименту 27,19%, після – 99,12%, динаміка 72,93%), тренінгах (до експерименту 21,93%, після – 98,25%, динаміка 76,32%), круглих столах (до експерименту 14,04%, після – 85,96%, динаміка 71,92%) та майстер-класах (до експерименту 10,53%, після – 100%, динаміка 89,47%). Це пояснюється тим, що такі форми використовувались нами у впровадженні програми формування експерименту. Результати відповідей респондентів експериментальної групи свідчать про ефективність використання цих форм. Відповіді респондентів контрольної групи залишилися сталими. Узагальнюючи наведені вище результати, можемо стверджувати, що після проведення експерименту у експериментальних групах відбулися позитивні зміни у ставленні до використання послуг ресурсних центрів для задоволення професійного самовдосконалення і, оскільки у контрольних групах, ці зрушення є статистично незмінними, це свідчить про ефективність впроваджених нами організаційно-педагогічних умов. Запропоновані питання при цьому наявним чином відображають можливі протиріччя між послугами, які надаються у ресурсних центрах та реальними інформаційно-методичними потребами користувачів; послугами, які надаються у ресурсних центрах та вміння користуватися ними; послугами, які надаються у ресурсних центрах та обмеженістю інформаційного пошуку соціальних працівників. Тому ми з'ясували адекватність послуг ресурсних центрів потребам соціальних працівників (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Розподіл відповідей респондентів на питання “Яких послуг ресурсного центру Вам не вистачає для професійного самовдосконалення? (вкажіть усі можливі відповіді)”, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	К.Г.	Е.Г.	К.Г.	Е.Г.	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Інформаційні послуги						
Електронний каталог	0,85	13,16	1,71	15,79	6,93	8,66

бібліотечного фонду						
Тематичний каталог книжкового фонду	2,56	8,77	3,42	10,89	5,63	5,63
Каталог відео матеріалів	8,55	13,16	6,84	16,67	10,82	11,69
Каталог аудіо матеріалів	7,69	13,16	5,98	12,28	10,39	9,09
Картотека періодичних видань	4,27	9,65	2,56	12,89	6,93	5,19
Каталог інтернет-ресурсів	19,66	8,77	21,37	29,82	14,29	25,54
Тематичні папки з різних напрямів соціальної роботи	1,71	6,14	2,56	14,39	3,90	3,46
Матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків	5,98	8,77	6,84	6,14	7,36	6,49
Наочні матеріали з різних напрямів соціальної роботи	5,13	10,53	4,27	7,89	7,79	6,06
Інформування щодо нових надходжень до ресурсного центру	13,68	18,42	15,66	23,16	16,02	16,45
Інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення	15,38	51,75	17,09	75,79	33,33	41,13
Консультаційні						
Індивідуальне консультування	10,26	3,51	11,97	25,54	6,93	25,54
Групове консультування	5,13	0	4,27	31,17	2,60	31,17
Супервізія	12,82	7,89	11,11	9,09	10,39	9,09
Інтервізія	5,13	2,63	6,84	9,33	3,90	4,33
Моніторинг та оцінка	6,84	7,02	5,13	8,93	6,93	6,93
Посередницькі	%	%	%	%	%	%
Переадресація	39,32	37,72	40,17	49,47	38,53	39,83
Допомога у налагодженні зв'язків з іншими організаціями	35,90	27,19	36,75	45,44	31,60	31,17
Просвітницькі						
Семінари	12,82	20,18	11,11	58,77	16,45	34,63
Тренінги	11,11	18,42	12,82	85,96	14,72	48,92
Круглі столи	5,98	2,63	6,84	92,98	4,33	49,35
Конференції	5,13	1,75	7,69	39,47	3,46	23,38
Робочі зустрічі з обміну досвідом	18,80	28,95	19,91	20,18	23,81	25,11
Майстер-класи	18,80	17,54	19,26	97,37	18,18	77,06

Аналіз отриманих даних показує, що для задоволення професійного самовдосконалення респондентам експериментальної групи, насамперед, не вистачає участі у: семінарах (до експерименту – 20,18%, після – 58,77%, динаміка 38,59 %); тренінгах (до експерименту – 18,42%, після – 85,96%, динаміка 67,54%); круглих столах (до експерименту – 2,63%, після – 92,98%, динаміка 90,35%); майстер-класах (до експерименту – 17,54%, після – 97,37%, динаміка 79,83%); групових консультаціях (до експерименту – 20,18 %, після – 58,77%, динаміка 38,59%). Відповіді респондентів контрольної групи майже залишились незмінними.

Результати узагальнення даних, отриманих з відповідей респондентів експериментальної групи на запитання ”Чи бажаєте Ви долучитися до програми професійного самовдосконалення соціальних працівників, що буде діяти на базі ресурсного центру” переважна більшість опитаних з експериментальної групи (98,25%) дала відповідь “так” (динаміка 16,67%), для контрольної групи цей показник склав 36,75 %.

Відповідь “можливо” дали 43,59% з контрольної групи та 1,75% з експериментальної групи (до експерименту на це питання дали відповідь 18,42%, що показує динаміку в експериментальній групі (16,67%). Відповідь “ні” дали 19,66% респондентів контрольної групи, з експериментальної групи жоден учасник не відмовився від участі в програмі.

Для того, щоб виявити побажання та пропозиції респондентів як майбутніх учасників подальших програм професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, у ході нашого дослідження їм було запропоновано відповісти на наступне запитання: “Що необхідно враховувати при розробці програми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах”

Результати відповідей респондентів засвідчили, що важливими при розробці та впровадженні програми професійного самовдосконалення соціальних працівників є всі показники, а саме: адекватна тривалість (відповіді респондентів: експериментальна група до початку експерименту 45,61%, після експерименту – 98,25%, динаміка 53,64%); індивідуальний підхід (до початку експерименту 71,05%, після – 85,96%, динаміка 14,94%); визначення потреб кожного учасника програми (до початку експерименту 71,93%, після – 99,12%, динаміка 27,19%); перегляд послуг ресурсного центру та їх корегування відповідно до потреб учасників програми (до початку експерименту 42,11%, після – 98,25%, динаміка 56,14%); використання інноваційних технологій навчання (до початку експерименту 67,54%, після – 85,96%, динаміка 18,42%); адекватна вартість участі у програмі (до початку експерименту 30,70%, після – 57,02%, динаміка 26,32%).

Респонденти експериментальної групи зазначили, що для них окремо організовувати заходи для обміну практичним досвідом наразі менш

важливо, ніж всі інші показники, що і позначилося на відповідях (до початку експерименту 44,74%, після – 42,11%, різниця – 2,63%).

Це свідчить про те, що при розробці програм професійному самовдосконаленню соціальних працівників необхідно обов'язково враховувати пропозиції користувачів ресурсних центрів.

Аналіз результатів експерименту дозволив стверджувати, що існує істотна відмінність між контрольною та експериментальною групами.

Середні значення даних мотиваційного, когнітивного, операційного компонентів контрольної та експериментальної груп подано на рис. 2.4.

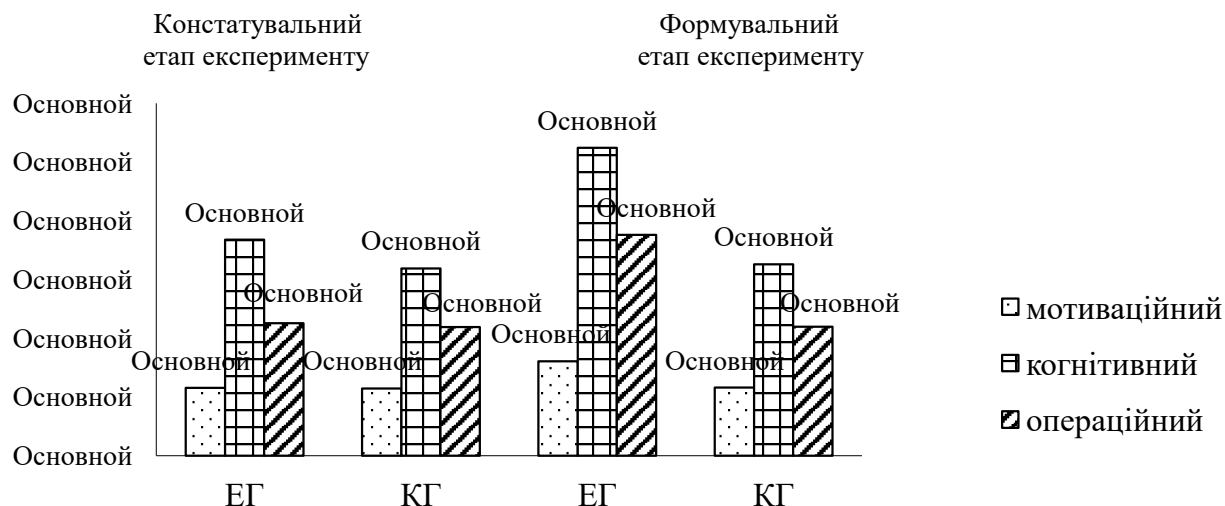


Рис. 2.4 Динаміка професійного самовдосконалення соціальних працівників за мотиваційним, когнітивним та операційним компонентами, %

Аналіз результатів дозволив стверджувати, що у контрольній групі майже не зафіксовано позитивної динаміки зростання показників по всіх компонентах професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Відбулися лише невеликі прирости на 0,14% мотиваційного компоненту, 0,7% когнітивного і лише на 0,05% операційного.

В учасників експериментальної групи у результаті впровадження організаційно-педагогічних умов простежувалися чіткі тенденції зростання кожного з показників трьох компонентів.

Так, позитивна динаміка простежувалася за когнітивним компонентом – 15,6%, дещо менше за операційним – 15,03%, найменше – за мотиваційним – 4,53%.

Отже, статистичний аналіз підтверджує загальну відповідність законів розподілу статистичних характеристик вимірюваних величин (за критерієм Стюдента), трохи гіршу відповідність частотних параметрів розподілів (за критерієм Манна – Уїтні).

Середні значення критерію Стюдента ($\langle t_{0,05} \rangle$) для розподілів експериментальної групи на початковій та кінцевій стадіях експерименту складають 0,298; контрольної та експериментальної груп на початковій стадії експерименту і контрольної групи на початку та наприкінці експерименту – 0,194 (при рівнях достовірності 0,95). Рівень значущості (прийняте значення критерію при якому вважаємо розподіли статистично тотожними) у нашому випадку приймається рівним 0,21 [61].

Середні значення критерію Манна – Уїтні ($\langle U_{0,05} \rangle$) для розподілів експериментальної групи на початковій та кінцевій стадіях експерименту – 55–68, контрольної та експериментальної групи на початковій стадії експерименту і контрольної групи на початку та кінці експерименту – 128–135 (при рівнях достовірності 0,95). Рівень значущості (прийняте значення критерію, при якому вважаємо розподіли статистично тотожними) у нашому випадку приймається рівним 120 [61].

При цьому середні показники коефіцієнтів кореляції ($\langle R_{0,05} \rangle$) розподілів (описано в підрозділі 1.3) контрольної групи на початку та наприкінці експерименту складають 0,89–0,95, контрольної та експериментальної групи на початковій стадії експерименту – 0,85–0,93, а контрольної та експериментальної групи на кінцевій стадії експерименту – 0,35–0,45. Рівень значущості (прийняте мінімальне значення коефіцієнта, при якому вважаємо розподіли статистично тотожними) у нашому випадку приймається рівним 0,85 [61; 265]. Статистичний аналіз розподілів було проведено за допомогою програмного забезпечення Origin 7.0 PRO виробництва OriginLab© Corp. (США).

Аналіз даних, проведений в підрозділі 1.3 дозволяє зробити припущення, що найбільш адекватними в нашому випадку є t-критерій Стюдента та U-критерій Манна–Уїтні. Критерій Стюдента застосовується при перевірці на однорідність, тобто в тому випадку, коли випадкові розподіли досліджуються з метою виявлення взаємної відповідності законів розподілу [89]. Для цілей нашого дослідження, в рамках сформульованих в підрозділі 1.3 припущень щодо статистичного розподілу даних, найбільш придатним слід вважати двовибірковий t-критерій Стюдента для незалежних вибірок.

Для підвищення точності розрахунку в окремих випадках, зокрема коли потужність вибірок відрізняється, застосовується форма рівняння:

$$t = \frac{|M_1 - M_2|}{\sqrt{\frac{(N_1 - 1)\sigma_1^2 + (N_2 - 1)\sigma_2^2}{N_1 + N_2 - 2} \left(\frac{1}{N_1} + \frac{1}{N_2} \right)}}$$

Використовувалася саме така форма цього критерію.

Критерій Манна – Уїтні – це простий непараметричний статистичний критерій, що використовується для оцінки різниці між двома вибірками за рівнем будь-якої ознаки, вимірної якісно, він дає змогу виявити відмінності в значенні параметра між малими вибірками [266]. U-критерій Манна – Уїтні

дозволяє визначити, чи достатньо малою є зона значень, що перехрещуються, між двома рядами (ранжованим рядом значень параметра в першій вибірці й таким же в другій вибірці). Цей критерій є непараметричним аналогом t-критерію Стюдента. Застосування цього критерію передбачало проведення набору операцій з отриманими розподілами.

У рамках загальної методології дослідження відповідно до визначення рангу, введеного в підрозділі 1.3, з обох вибірок складався єдиний ранжируваний ряд шляхом розстановки елементів вибірок в міру наростання вимірюваної ознаки.

Якщо кількість одиниць (вимірювань) у першій вибірці n_1 , кількість одиниць в другій вибірці n_2 , то загальна кількість рангів визначалася як: $N = n_1 + n_2$. Складений ранжируваний ряд розділявся на два, що склалися, відповідно, з одиниць першої і другої вибірок, і для елементів кожної вибірки підраховувалася сума рангів. Визначалося як T_x рангову суму, більшу з двох рангових сум, таку, що відповідає вибірці з n_x одиниць. Тоді U-критерій Манна – Уїтні визначалося за рівнянням:

$$U = n_1 n_2 + \frac{n_x(n_x + 1)}{2} - T_x.$$

Отримані результати засвідчили різкі зміни, що відбулися у експериментальній групі під час впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, та показують значні зміни у нашому дослідженні.

Спостерігається підвищення мотивації учасників експерименту через формування та зміцнення позитивної позиції щодо професійної діяльності, а також діяльності ресурсних центрів; респонденти продемонстрували підвищення рівня обізнаності щодо поточних програм центрів; виявили зацікавленість та активну участь у плануванні програм ресурсних центрів, проведенні моніторингових досліджень з метою з'ясування інформаційно-методичних потреб користувачів тощо.

З часу проведення попереднього анкетування відбулися також і якісні зміни у респондентів експериментальної групи. Результати контрольного зрізу свідчать про позитивну динаміку в усіх трьох компонентах професійного самовдосконалення соціальних працівників як користувачів ресурсних центрів, а саме: мотиваційному, когнітивному та операційному.

Так, соціальними працівниками, які увійшли до експериментальної групи на базі Бердичівського ресурсного центру Житомирського обласного відділення Всеукраїнського громадського центру “Волонтер”, написано соціальний проект на допомогу дітям-сиротам “Кожен має право на працю: партнерство заради покращення можливостей працевлаштування соціальних сиріт” та отримано фінансування (Фонд Східна Європа). Проект був спрямований на покращення умов працевлаштування та соціальної адаптації дітей-сиріт, соціальних сиріт, дітей з малозабезпечених сімей, напівсиріт у м. Бердичеві. Соціальними працівниками було випущено методичний посібник

для даної цільової групи “Моя перша робота: порадник для молоді”, розроблено анкету оцінки потреб для дітей-сиріт.

Соціальні працівники, які ввійшли до експериментальної групи на базі ресурсного центру Криворізького міського центру соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді, провели соціологічне дослідження з метою оцінки потреб дітей-сиріт у сфері соціальної інтеграції та працевлаштування, а також потреб у підвищенні кваліфікації спеціалістів профільних організацій, які надають послуги даній цільовій групі. У дослідженні взяли участь: спеціалісти центрів соціальних служб для дітей, сім’ї та молоді, спеціалісти центрів зайнятості (міського та районних), представники громадських організацій, діти-сироти (віком від 14 до 20 років), які є випускниками інтернатних закладів та навчаються в середніх технічних та середніх спеціальних навчальних закладах м. Кривий Ріг. Це дослідження було спрямоване на підвищення ефективності роботи державних та громадських організацій, відповідальних за надання допомоги соціальним сиротам; покращення якості послуг, пов’язаних з працевлаштуванням; створення механізму стійкої співпраці між місцевими громадськими організаціями, соціальними службами і роботодавцями з метою покращення можливостей працевлаштування цільової групи.

Учасники експериментальної групи ресурсного центру молодіжної громадської організації “Смарт” м. Сарни (Рівненська область) виокремили таку нагальну проблему свого регіону, як створення дошкільних навчальних закладів сімейного типу. Після участі у експерименті було проведено круглий стіл “Місту з найбільшою народжуваністю – достойні дитячі садки”. Це спонукало до налагодження партнерської взаємодії спеціалістів державних та неурядових організацій м. Сарни та сприяло злагодженій співпраці, розвитку громадських ініціатив на благо дітей міста.

Соціальні працівники, які ввійшли до експериментальної групи на базі ресурсного центру молодіжної громадської організації “Волонтерський клуб м. Луцька” розробили анкети для прийомних дітей та дітей, які перебувають під опікою (піклуванням), прийомних батьків, опікунів та піклувальників, фахівців державних соціальних служб (служб у справах дітей, центрів соціальних служб для сімей, дітей та молоді, шкільних соціально-психологічних служб). Ці анкети були використані при реалізації спільного проекту “Забезпечення права дитини на зростання та виховання в сім’ї – сприяння громаді” між центром соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді та молодіжною громадською організацією “Волонтерський клуб м. Луцька”.

Експериментальною групою соціальних працівників на базі ресурсного центру Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка, було написано 5 наукових статей, що стосувалися питань інтеграції дітей з особливими потребами в суспільство та ролі соціального працівника у цьому контексті.

Учасники експерименту з Києва (на базі ресурсного центру Київського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді) розробили програму соціально-педагогічної профілактики ВІЛ/СНІДу серед бездоглядних дітей в умовах Центру екстреної допомоги дітям. Ця програма була спрямована на вирішення таких завдань, як: формування у підлітків особистого ставлення до власного здоров'я як базової цінності; важливості дотримання правил гігієни та формування навичок виконання гігієнічних процедур; інформування дітей про шкідливість для їхнього здоров'я вживання психоактивних речовин; ознайомлення дітей з особливостями статі, основами статевого і репродуктивного здоров'я, ризиками раннього статевого життя; формування у дітей відповідальної поведінки.

Соціальні працівники, що увійшли до експериментальної групи ресурсного центру Інституту психології та соціальної педагогіки Київського університету імені Бориса Грінченка, розробили тренінгову програму "Особливості проведення просвітницько-профілактичних занять", метою якої було інформування щодо використання інтерактивних методів у програмах з формування здорового способу життя підлітків. Окрім цього, іншою групою соціальних працівників розроблено програму просвітницького семінару-тренінгу на тему "Особливості здійснення профілактики залучення підлітків до торгівлі людьми за допомогою інтерактивних методів навчання", метою якої було навчити спеціалістів використовувати настільні ігри у програмах з профілактики торгівлі людьми у загальноосвітніх навчальних закладах. Ця програма реалізувалася у Голосіївському районі м. Києва для соціальних педагогів та психологів шкіл.

Соціальні працівники експериментальної групи ресурсного центру Севастопольського міського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді, виокремивши таку проблему, як соціальна адаптація підлітків вразливих соціальних груп, розробили тренінгову програму соціальної адаптації для дівчат. Її метою було забезпечення дівчат-підлітків з найбільш незахищених соціальних груп суспільства та сиріт необхідними знаннями та навичками для адаптації у самостійному дорослому житті, віра у власні сили та підвищення самооцінки. Як наслідок – суттєве зниження рівня соціальної напруги та злочинності у місті.

Отже, результати підсумкового опитування учасників експерименту та якісні зміни, які відбулися, є свідченням ефективності розроблених та впроваджених організаційно-педагогічних умов самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Висновки до другого розділу

У розділі обґрунтовано та визначено організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах; описано етапи та зміст формувального експерименту; здійснено аналіз результатів експериментальної роботи щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

На підставі аналізу результатів констатувального експерименту визначено організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах: урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників; сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій; здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах.

Обґрунтовуючи першу умову, розглянуто інформаційно-методичні потреби соціальних працівників – як необхідність отримання інформації, що зменшує міру невизначеності об'єкта діяльності, заявлена у формі усного чи письмового запиту.

Виділено основні принципи задоволення інформаційно-методичних потреб соціальних працівників у ресурсних центрах: системність та систематичність; доступність; оперативність та мобільність; цільовий підхід; достовірність, об'єктивність, повнота інформації; оптимальне поєднання різних організаційних форм роботи.

Охарактеризовано партнерську взаємодію між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій як встановлення зв'язку на основі взаємної поінформованості, узгодженості дій, взаємодопомоги. Це процес партнерської взаємодії і взаємовпливу фахівців, соціальних груп, соціальних інститутів одне з одним в ході реалізації спільних інтересів, розв'язанні соціальних проблем.

Визначено шляхи впровадження способів партнерської взаємодії: підвищення ролі та можливостей ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників; налагодження партнерської взаємодії соціальних працівників з іншими фахівцями для обміну практичним досвідом; надання комплексу послуг спеціалістами ресурсних центрів соціальним працівникам, використовуючи можливості інших державних та неурядових організацій; обмін методичними розробками, програмами, спеціальною літературою з іншими державними та неурядовими організаціями; впровадження ефективних інноваційних технологій у діяльності ресурсних центрів для навчання соціальних працівників; залучення сторонніх фахівців з державних та неурядових організацій як експертів для моніторингу діяльності ресурсних центрів щодо сприяння професійному самовдосконаленню соціальних працівників, його зовнішньої оцінки тощо.

Обґрунтовано методичний супровід соціальних працівників як надання спеціалістами ресурсного центру комплексу інформаційних, консультаційних та просвітницьких послуг, які спрямовані на здобуття та покращення знань, умінь, навичок та підвищення рівня професіоналізму соціальних працівників.

Проаналізовано види методичного супроводу: консультування, у процесі якого задовольняються інформаційні потреби соціальних працівників; інформування відповідно до потреб соціальних працівників та характеру самих проблем, які вони вирішують; просвітницька робота, спрямована на оволодіння та засвоєння певних знань та навичок з метою сприяння професійному самовдосконаленню.

Розроблено класифікацію консультацій соціальних працівників у ресурсних центрах у процесі методичного супроводу.

Програмою формувального експерименту передбачено впровадження та оцінку ефективності визначених організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

На першому етапі формувального експерименту було підготовлено фахівців ресурсних центрів організовувати й здійснювати роботу щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників та ознайомлено з технологією професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Проведено круглий стіл “Проблеми організації роботи ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників” та семінар “Роль ресурсних центрів у професійному самовдосконаленні соціальних працівників” для спеціалістів ресурсних центрів вищих навчальних закладів, центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді та громадських організацій.

На другому етапі визначено та впроваджено технологію професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах як сукупність та послідовність реалізації форм, методів, прийомів професійного самовдосконалення, які спрямовані на особистий розвиток фахівця. У процесі впровадження технології використано різні форми та методи роботи: анкетування, співбесіда, круглий стіл, тренінг, майстер-клас, консультація.

На третьому етапі проводилися моніторинг та супервізія щодо програми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Отримані результати дослідження засвідчили зміни, що відбулися у експериментальній групі під час впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, та показали значні зміни.

Аналіз результатів експерименту показав, що існує істотна відмінність між контрольною та експериментальною групами. Так, у контрольній групі майже не зафіксовано позитивної динаміки зростання показників по всіх

компонентах професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Відбулися лише невеликі прирости на 0,14% мотиваційного компоненту, 0,7% когнітивного і лише на 0,05% операційного.

У результаті впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення у учасників експериментальної групи простежувалися чіткі тенденції зростання кожного з показників трьох компонентів. Так, позитивна динаміка простежувалася за когнітивним компонентом – 15,6%, дещо менше за операційним – 15,03%, найменше – за мотиваційним – 4,53%.

Результати контрольного зрізу свідчать про позитивну динаміку показників по всіх компонентах професійного самовдосконалення соціальних працівників як користувачів ресурсних центрів, а саме: мотиваційному, когнітивному та операційному.

З часу проведення попереднього анкетування відбулися також і якісні зміни у респондентів експериментальної групи.

За результатами експериментальної роботи підтверджено ефективність визначених організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників і доцільність їх впровадження у діяльність ресурсних центрів.

ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено цілісний науковий аналіз проблеми професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Результати проведеного дослідження засвідчили вирішення поставлених задач і дали підстави для формулювання таких висновків:

1. На підставі аналізу наукових досліджень та психологічної, соціологічної, соціально-педагогічної літератури встановлено, що спостерігається полісемія щодо тлумачення поняття „професійне самовдосконалення”. Визначено, що професійне самовдосконалення соціальних працівників – це процес розвитку професійно-значущих якостей, підвищення рівня професіоналізму, основою якого є професійні самопізнання, самовизначення, самоорганізація та самореалізація фахівця.

2. Визначено, що ресурсний центр – це спеціалізоване формування певної соціальної інституції, діяльність якого спрямована на надання комплексу інформаційно-консультаційних, просвітницьких, посередницьких та інших видів послуг соціальним працівникам.

Основними напрямками діяльності ресурсних центрів є: інформаційно-консультаційний (інформування користувачів та членів громади про заходи, які проводяться на базі ресурсного центру; здійснення за запитом пошуку інформації про становище дітей, сімей та молоді у громаді; популяризація наукових досліджень у галузі соціальної роботи та соціальної педагогіки; ознайомлення із сучасними технологіями просвітницької, профілактичної, реабілітаційної роботи; популяризація кращих практик роботи соціальних працівників та соціальних педагогів; проведення рекламно-інформаційних кампаній; надання консультацій з питань соціальної роботи з дітьми, сім'ями та молоддю у громаді; надання інформації щодо книжкового фонду через систему каталогів, картотек, електронну базу даних; проведення індивідуальних, групових, стаціонарних та виїзних консультацій щодо організації соціальної роботи з різними цільовими групами); просвітницький (організація та проведення: соціально-просвітницьких тренінгів, семінарів для соціальних працівників щодо сприяння професійному самовдосконаленню; круглих столів для представників різних професійних громад; робочих зустрічей для обговорення актуальних питань соціальної роботи; упровадження інноваційних програм, проектів, технологій) та посередницький (надання допомоги у налагодженні контактів з організаціями, які працюють у сфері соціальної роботи з різними групами клієнтів; сприяння партнерству між громадськими та державними організаціями, бізнесовими структурами на різних рівнях; переадресування користувачів до інших організацій та спеціалістів).

3. Здійснено класифікацію ресурсних центрів за різними ознаками: інституційний підрозділ (ресурсні центри державних установ, ресурсні центри вищих навчальних закладів, ресурсні центри громадських організацій, ресурсні центри релігійних організацій, ресурсні центри, створені у

партнерстві державної і громадської організацій), цільова група користувачів (ресурсні центри для спеціалістів політичної сфери, ресурсні центри для спеціалістів економічної сфери, ресурсні центри для спеціалістів екологічної сфери, ресурсні центри для спеціалістів соціальної сфери, ресурсні центри для спеціалістів правової сфери, багатoproфільні), форма власності (державні, недержавні, приватні), специфіка діяльності (віртуальний, мобільний, стаціонарний), територіальна приналежність (національний ресурсний центр, регіональний ресурсний центр, обласний ресурсний центр, міський ресурсний центр, районний ресурсний центр, ресурсні центри локального рівня (районний у місті, селищний тощо).

4. Визначено компоненти професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, обґрунтовано їх показники: мотиваційний (бажання самовдосконалюватися; прагнення досягти професійних здобутків; необхідність визнання власних здобутків); когнітивний (усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знання про способи професійного самовдосконалення); операційний (вміння самоорганізації професійної діяльності; навички активного пошуку інформації; добір оптимальних форм професійного самовдосконалення).

5. Доведено, що професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах можливе за дотримання таких організаційно-педагогічних умов: урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників (необхідність отримання інформації, що зменшує міру невизначеності об'єкта діяльності, заявлена у формі усного чи письмового запиту); сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій (встановлення зв'язку між ними на основі взаємної поінформованості, узгодженості дій, взаємодопомоги); здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах (надання спеціалістами ресурсного центру комплексу інформаційних, консультаційних та просвітницьких послуг, які спрямовані на здобуття та покращення знань, умінь, навичок та підвищення рівня професіоналізму соціальних працівників).

Для забезпечення визначених умов розроблено та впроваджено технологію професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах як сукупність та послідовність реалізації форм, методів, прийомів професійного самовдосконалення, які спрямовані на особистий розвиток фахівця, та доведено її ефективність.

6. Здійснено експериментальну перевірку організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у процесі впровадження їх у діяльність ресурсних центрів. Відзначено наявність істотної відмінності між контрольною та експериментальною групами за результатами експерименту. Результати контрольного зрізу в експериментальній групі свідчать про значну динаміку у компонентах (мотиваційному, когнітивному та операційному) та показниках професійного

самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Результати у контрольній групі залишилися майже незмінними. Це свідчить про результативність запропонованих організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Проведене дослідження не претендує на вичерпний розгляд усіх аспектів означеної проблеми. Подальшого вивчення потребують питання: вивчення досвіду роботи ресурсних центрів у зарубіжних країнах щодо проблеми професійного самовдосконалення соціальних працівників; підвищення рівня професійної компетентності фахівців соціальної сфери у ресурсних центрах; організація моніторингу професійної діяльності соціальних працівників-користувачів ресурсних центрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдуллина О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования / Абдуллина О. А. – М. : Просвещение, 1990. – 141 с.
2. Азаров Ю. П. Тайны педагогического мастерства : учеб. пособ. : кн. для учителя / Азаров Ю. П. – 2-е изд. – М. : Просвещение, 2004. – 448 с.
3. Азарова Т. В. Інформаційне забезпечення процесу рішення соціальних проблем на місцевому рівні / Т. В. Азарова, Л. К. Абрамов. – Кіровоград : ІСКМ, 2003. – 135 с.
4. Азарова Т. В. Методика надання консультативних послуг регіональним недержавним організаціям / Т. В. Азарова, Л. К. Абрамов. – Кіровоград : ІСКМ, 2002. – 204 с.
5. Альбуханова-Славская К. А. Стратегия жизни / Альбуханова-Славская К. А. – М. : Мысль, 1991. – 198 с.
6. Аналітичний звіт за підсумками роботи системи ССМ м. Києва в першому півріччі 2001 р. / Український інститут соціальних досліджень ; Соціальна служба для молоді м. Києва. – К. : [б. в.], 2001. – С. 59–65.
7. Андреев В. И. Педагогика творческого саморазвития : инновационный курс / Андреев В. И. – Казань : Изд-во Казанского ун-та, 1998. – 318 с.
8. Антипова В. Б. Современные подходы к формированию информационной грамотности в школьных библиотечных медиacentрах США / В. Б. Антипова // Школьная библиотека. – 2005. – № 1. – С. 124–129.
9. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / Асмолов А. Г. – М. : Смысл, 2006. – 528 с.
10. Асп Э. К. Введение в социологию : [учебник] / Асп Э. К. – СПб. : Алетейя, 2000. – 137с.
11. Бакланов К. В. Формирование самосознания социального педагога в процессе профессиональной подготовки : автореф. дис. на соискание науч. степени кад. пед. наук : спец. 13.00.05 „Социальная педагогика”/ К. В. Бакланов. – М., 1998. – 24 с.
12. Бакланова Н. К. Профессиональное мастерство специалистов культуры : учеб. пособ. для аспирантов, слушателей курсов повышения квалификации, преподавателей, студентов / Наталья Константиновна Бакланова. – М. : МГУКИ, 2003. – 223 с.
13. Безпалько О. В. Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методологічні основи : монографія / Безпалько О. В. ; М-во освіти і науки України ; Ін-т проблем виховання Академії педагогічних наук. – К. : Наук. світ, 2006. – 363 с.
14. Безпалько О. В. Соціальна робота в громаді : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закладів] / Ольга Володимирівна Безпалько. – К. : ЦНЛ, 2005. – 176 с.

15. Безуглов И. Г. Некоторые теоретико-методологические проблемы формирования всесторонней гармонически развитой личности учителя / Безуглов И. Г. – М. : Прометей, 1989. – 82 с.
16. Березин Ф. Б. Методика многостороннего исследования личности (структура, основы интерпретации, некоторые области и применения) / Березин Ф. Б., Мирошников М. П., Соколова Е. Д. – М. : Фолиум, 1994. – 175 с.
17. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання : наук.-метод. посіб. / Бех І. Д. – К. : ІЗІМН, 1998. – 204 с.
18. Блащак Г. С. Про підвищення кваліфікації працівників соціальних служб / Г. С. Блащак // Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посіб. для підвищення кваліфікації працівників соціальних служб для молоді : в 7-ми ч. / [Г. С. Блащак, О. В. Вадзюк, Т. В. Горбоніс та ін.] ; за ред. А. Я. Ходорчука. – К. : ДЦССМ, 2003. – Т. 4. – С. 269–270.
19. Богатырева О. О. Личностные факторы профессиональной самореализации : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 „Общая психология, психология личности, история психологии” / О. О. Богатырева. – М., 2009. – 25 с.
20. Божович Л. И. Избранные психологические труды. Проблемы формирования личности / Божович Л. И. ; под ред. Д. И. Фельдштейна. – М. : Междунар. пед. акад., 1995. – 212 с.
21. Больбот Л. Інформаційно-ресурсний центр м. Петрово [Електронний ресурс] / Л. Больбот // Трудова слава. – 2004. – 10 січня. – Режим доступу: <http://www.pt.cen.library.kr.ua>.
22. Борисова Н. В. Педагогические условия развития функции самореализации личности старшеклассников в учебно-деловой игре : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Общая педагогика, история педагогики и образования” / Н. В. Борисова. – Волгоград, 2001. – 29 с.
23. Бочарова В. Г. Педагогика социальной работы : [учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений] / Бочарова В. Г. – М. : SYR-Аргус, 1994. – 256 с.
24. Бочкарева Н. И. Три недели по американским библиотекам / Н. И. Бочкарева // Детское чтение. – 2005. – № 2. – С. 132–134.
25. Ваграменко Я. Новые ориентиры последипломной подготовки / Я. Ваграменко // Вестник высшей школы. – 1991. – № 6. – С. 21–25.
26. Вайнола Р. Х. Особистісний розвиток майбутнього соціального педагога в процесі професійної підготовки : монографія / Ренате Хейкіївна Вайнола ; за ред. С. О. Сисоєвої ; М-во освіти і науки України ; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – Запоріжжя : ХНРБЦ, 2008. – 460 с.
27. Вайнола Р. Х. Методика викладання соціально-педагогічних дисциплін : навч. посіб. / Вайнола Ренате Хейкіївна, Світлана Олександрівна Сисоєва. – К. : Київський у-т імені Бориса Грінченка,

2010. – 152 с.

28. Великий тлумачний словник сучасної української мови : з дод., доп. / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ „Перун”, 2009. – 1736 с.

29. Веретенко Т. Г. Вступ до спеціальності: соціальна педагогіка: модуль : навч. посіб. / Т. Г. Веретенко, О. М. Денисюк. – К. : Київський у-т імені Бориса Грінченка, 2011. – 124 с.

30. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / Вербицкий А. А. – М. : [б. и.], 1991. – 198 с.

31. Вехова А. П. Дидактические и организационные условия развития жизненного самоопределения старшеклассников гимназии : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Общая педагогика, история педагогики и образования” / А. П. Вехова. – Волгоград, 2003. – 25 с.

32. Винничук О. Віртуальний ресурсний центр для некомерційних організацій / О. Винничук // Соціальна сфера. – 2000. – № 2. – С. 3.

33. Винничук О. Інформаційно-сервісний центр з проблем викладання та досліджень у соціальній сфері / О. Винничук // Соціальна сфера. – 2000. – № 1. – С. 4–5.

34. Волинський ресурсний центр : річний звіт за 2007 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vrc.rv.ua>.

35. Ворон М. Створення ресурсно-інформаційних центрів для батьків дітей з особливими потребами Всеукраїнського фонду „Крок за Кроком” [Електронний ресурс] / М. Ворон, Ю. Найда. – Режим доступу: // <http://ussf.kiev.ua/index>.

36. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Выготский Л. С. – М. : Педагогика, 1996. – 533 с.

37. Выготский Л. С. Собр. соч. : в 6-ти т. / Выготский Л. С. – М. : Педагогика, 1982-1984. – Т. 2. – 386 с.

38. Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1988. – № 2. – С. 19–27.

39. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. – 1999. – № 3. – С. 43–52.

40. Глазунов С. В. Кафедра соціальної роботи та кадрового менеджменту у Дніпропетровському національному університеті / С. В. Глазунов // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2003. – № 3. – С. 148–149.

41. Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота : терм.-понятійн. слов. / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасюк. – К. : МАУП, 2005. – 560 с.

42. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Семен Устимович Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.

43. Грущенко О. Третій сектор в Україні та організації, що розбудовують його інфраструктуру / О. Грущук, О. Пархомчук. – К. : [б. в.], 1997. – 125 с.
44. Дейчаківський М. Третій сектор в Україні та організації, що розбудовують його інфраструктуру / Дейчаківський М., Сидоренко О., Ясько Н. – К. : [б. в.], 1996. – 112 с.
45. Декларації „Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні” від 15.12.1992 р. № 2859 // Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : збірник / упор. С. В. Толстоухова, А. М. Павленко. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 3–5.
46. Демидова И. Д. Ресурсный центр социально-гуманитарных исследований Санкт-Петербургского Государственного университета : организационная структура ресурсного центра [Электронный ресурс] / Демидова И. Д. – Режим доступа: <http://www.ick.kemsu.ru/proj/fed.htm>.
47. Деминский А. Ц. Научные основы конструирования дидактических моделей тренера-преподавателя к работе в системе образования / Деминский А. Ц. – Кировоград : [б. и.], 1998. – 200 с.
48. Демінський О. Ц. Дидактичні засади оптимізації навчально-тренувального процесу в системі підготовки спортсменів: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.09 / Демінський Олексій Цезарійович. – К., 2003. – 455 с.
49. Дзісяк Т. П. Підготовка соціального працівника з погляду християнської православної етики / Т. П. Дзісяк // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2003. – № 3. – С. 153–156.
50. Діденко О. В. Педагогічні умови професійного самовдосконалення майбутніх офіцерів: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Діденко Олександр Васильович. – Хмельницький, 2003. – 201 с.
51. Долгих Л. М. Вплив статеворольових стереотипів на кар’єрні домагання молоді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 „Соціальна психологія; психологія соціальної роботи” / Л. М. Долгих. – К., 2007. – 16 с.
52. Дубасенюк О. А. Методи формування професійної умілості майбутніх вчителів / О. А. Дубасенюк // Шлях освіти. – 1998. – № 3. – С. 37–40.
53. Дуднік Н. Уміння професійної самоорганізації як засіб підвищення адаптованості першокурсників до умов навчання у вищій школі [Електронний ресурс] / Н. Дуднік // Вісник Львівського ун-ту : в 4-х ч. – Львів, 2009. – С. 81–88. – Вип. 25. – Ч. 4. – Сер. Педагогіка. – Режим доступу: // <http://www.nbuiv.gov.ua>.
54. Євтух М. Б. Соціальна педагогіка : підручник / М. Б. Євтух, О. П. Сердюк. – К. : МАУП, 2002. – 232 с.
55. Жукова Т. Д. Реализация целей образования через школьные библиотеки / Т. Д. Жукова, В. П. Чудинова. – М. : Рус. школа, 2007. – 224 с.

56. Завалко К. В. Методичні засади самовдосконалення майбутнього вчителя музики в процесі навчання гри на скрипці : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Завалко Катерина Володимирівна. – К., 2006. – 266 с.
57. Завацька Л. М. Технології професійної діяльності соціального педагога: навч. посіб. [для вищ. навч. закл.] / Завацька Л. М. – К. : Видавничий Дім “Слово”, 2008. – 240 с.
58. Заверико Н. В. Роль ресурсного центра в развитии информационного поля неправительственных организаций социальной сферы / Н. В. Заверико // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 6. – С. 49–50.
59. Заверико Н. В. Соціальна педагогіка : навч. посіб. / Заверико Н. В. – Запоріжжя : ЗНУ, 2011. – 260 с.
60. Закон України „Про сприяння становленню та соціальному розвитку молоді в Україні” від 05.02.1993 р. № 2999-ХІІ // Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : збірник / упор.: С. В. Толстоухова, А. М. Павленко. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 29–36.
61. Закс Л. Статистическое оценивание / Закс Л. – М. : Статистика, 1976. – 598 с.
62. Зверева І. Д. Про проект „Соціальна освіта в Україні” / І. Д. Зверева // Практична психологія та соціальна робота. – 1998. – № 5. – С. 35–37.
63. Зверева І. Д. Проект „Покращення якості соціальних послуг дітям та сім’ям в громаді: досягнення та перспективи” / І. Д. Зверева, Т. П. Басюк // Практична психологія та соціальна робота. – 2005. – № 9. – С. 58–62.
64. Зверева І. Д. Соціально-педагогічна робота з дітьми та молоддю в Україні: теорія і практика : монографія / Зверева І. Д. ; М-во освіти і науки України ; Ін-т проблем виховання Академії педагогічних наук. – К. : Правда Ярославичів, 1998. – 393 с.
65. Звіт консультантів з питань розробки та створення методично-навчального ресурсного центру з надання послуг у сфері соціального захисту / Український фонд соціальних інвестицій. – К. : Український фонд соціальних інвестицій, 2007. – 39 с.
66. Звіт про оцінку ефективності діяльності молодіжних інформаційних центрів / за ред. І. Я. Ткач. – К. : КМЦСССМ, 2001. – 103 с.
67. Зимівець Н. В. Соціально-педагогічні технології формування відповідального ставлення до здоров’я в учнівській молоді: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Зимівець Наталія Володимирівна. – Луганськ, 2008. – 247 с.
68. Зубкова М. А. Профессиональное самоопределение будущего педагога [Электронный ресурс] / М. А. Зубкова // Вісник СевДТУ : Педагогіка : зб. наук. пр. – Севастополь : Вид-во СевНТУ, 2009. – Вип. 96. – С. 164–170. – Режим доступа: <http://www.nbuu.gov.ua>.

69. Игнатовский Л. И. Нравственное самовоспитание личности в условиях развитого социализма / Игнатовский Л. И. – М. : Высш. шк., 1979. – 135 с.
70. Ильин В. С. Формирование личности школьника : целостный процесс / Ильин В. С. – М. : Педагогика, 1984. – 144 с.
71. Інформаційні потреби [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://uk.wikipedia.org/wiki>.
72. Інформаційні ресурси України: проблеми державного регулювання : монографія / за ред. О. В. Сосніна ; М-во освіти і науки України ; Український ін-т соціальних досліджень. – К. : УІСД, 2002. – 141 с.
73. Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність центрів соціальних служб для молоді у I півріччі 2003 року / за ред. С. В. Толстоухової. – К. : ДЦССМ, 2003. – 92 с.
74. Інформаційно-консультативний Центр сприяння розвитку громадського сектору Кременчуцької міської громадської організації “Порятунок” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sat.poltava.ua>.
75. Казмиренко В. П. Социальная психология организаций : учеб. пособ. / Казмиренко В. П. – К. : МЗУУП, 1993. – 384 с.
76. Каптерев П. Избранные педагогические сочинения / Казмиренко П. ; под ред. А. Арсеньева. – М. : Педагогика, 1982. – 704 с.
77. Карпенко О. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія / Олена Карпенко ; М-во освіти і науки України ; Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова. – К.-Дрогобичі : КОЛО, 2007. – 369 с.
78. Кічук Н. В. Формування творчої особистості вчителя / Кічук Н. В. – К. : Либідь, 1991. – 95 с.
79. Клименко Н. Ю. Социально-педагогическая компетентность специалистов социальной сферы / Н. Ю. Клименко // Педагогика. – 2003. – № 2. – С. 22–28.
80. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Климов Е. А. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2003. – 512 с.
81. Козубовський В. В. Соціальний захист неповнолітніх у Великій Британії : аналіз / Козубовський В. В. – Ужгород : УжНУ, 2004. – 129 с.
82. Конюхов Н. И. Словарь-справочник по психологии / Конюхов Н. И. – М. : Международная пед. академия, 1996. – 155 с.
83. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Коростылева Л. А. – СПб. : Речь, 2005. – 222 с.
84. Коростылева Л. А. Самореализация личности в профессиональной сфере: генезис затруднений. / Коростылева Л. А. ; под. ред. Г. С. Никифорова, Л. А. Коростылевой. – СПб. : СПбУ, 2001. – С. 3–23.

85. Кочетов А. И. Культура педагогического исследования / Кочетов А. И. – Минск : Наука, 1996. – 312 с.
86. Кошопал А. С. Педагогічні умови підготовки майбутніх учителів до фізичного самовдосконалення: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Кошопал Анатолій Степанович. – Вінниця, 2009. – 182 с.
87. Краевский В. В. Проблемы научного обоснования обучения / Краевский В. В. – М. : Педагогика, 1977. – 264 с.
88. Крайенберг У. Школьная библиотека для юных цыган в Венгрии / У. Крайенберг // Импульсы для мирового информационного общества. – М. : Goethe-institut, [б. г.]. – 12 с.
89. Крамер Г. Математические методы статистики / Крамер Г. – М. : Мир, 1975. – 648 с.
90. Крэйн У. Теории развития личности : секреты формирования личности / Крэйн У. – 5-е межд. изд. – СПб. : [б. и.], 2002. – 512 с.
91. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Кузьмина Н. В. – М. : Высш. шк., 1990. – 117 с.
92. Лактіонова Г. М. Соціальний супровід/соціальне супроводження / Г. М. Лактіонова // Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / [Т. Ф. Алексеєнко, Т. П. Басюк, О. В. Безпалько та ін.] ; за ред. І. Д. Звереві ; М-во освіти і науки України, Ін-т проблем виховання АПН України. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – С. 255–256.
93. Латышев О. М. Самовоспитание обучаемых и основы педагогического руководства ими / О. М. Латышев, В. Я. Слепов. – СПб. : ВВКУ ВВ МВД России, 1995. – 156 с.
94. Левківський К. Освіта для сталого розвитку / К. Левківський, С. Степаненко, Н. Тимошенко // Вища школа. – 2009. – № 3. – С. 75–80.
95. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.
96. Ліга ресурсних центрів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ligarc.org.ua>.
97. Липский И. А. Педагогическое сопровождение развития личности : теоретические основания [Электронный ресурс] / Липский И. А. – Режим доступа: <http://www.auditorium.ru>.
98. Лобанов С. И. Активизация познавательной деятельности курсантов учебных частей ВВ МВД России: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. / Лобанов Сергей Иванович. – СПб., 1996. – 225 с.
99. Лях Т. Л. Діяльність ресурсних та інформаційно-консультаційних центрів / Т. Л. Лях // Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям в громаді: узагальнення досвіду проекту : інф.-метод. матеріали / [О. В. Безпалько, Т. П. Басюк, З. П. Бондаренко та ін.] ; за ред. О. В. Безпалько. – К. : Наук. світ, 2007. – 144 с.
100. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських

волонтерських груп: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Лях Тетяна Леонідівна. – Луганськ, 2009. – 304 с.

101. М'ясоїд Г. І. Педагогічні умови розвитку комунікативної культури соціальних інспекторів у процесі підвищення кваліфікації : автореф. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія і методика професійної освіти” / Г. І. М'ясоїд. – Тернопіль, 2005. – 20 с.

102. Макаренко А. С. Проблемы педагогического мастерства / А. С. Макаренко // Учитель: статьи. Документы. Педагогический поиск. Воспоминания, страницы литературы. – М. : Полииздат, 1991. – С. 111–116.

103. Малькова М. О. Формування професійної готовності майбутніх соціальних педагогів до взаємодії з девіантними підлітками : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Малькова Марина Олександрівна. – Луганськ, 2006. – 234 с.

104. Мамардшвили М. К. Как я понимаю философию / Мамардшвили М. К. – М. : Прогресс, 1990. – 365 с.

105. Маркова А. К. Психология профессионализма / Маркова А. К. – М. : [б. и.], 1996. – 306 с.

106. Маслоу А. Психология Бытия / Маслоу А. ; пер. с англ. О. О. Чистякова. – М. : Рефл-бук, Ваклер, 1997. – 304 с.

107. Менеджмент : понятійно-термінол. слов. / за ред. Г. В. Щокіна, М. Ф. Головатого, О. В. Антонюка. – К. : МАУП, 2007. – 744 с.

108. Мережа спеціалізованих формувань центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (станом на 01.12.2008 р.) / [за ред. В. С. Вовка]. – К. : [Держсоцслужба], 2009. – 15 с.

109. Методика и технологии работы социального педагога : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / Б. Н. Алмазов, М. А. Беляева, Н. Н. Бессонова и др. ; под ред. М. А. Галагузовой, Л. В. Мардахаева. – М. : Академия, 2002. – 192 с.

110. Мигович І. І. Соціальна освіта в Україні / І. І. Мигович, В. Ф. Жмир // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2006. – № 1. – С. 173–204.

111. Мигович І. І. Формування системи підготовки і підвищення кваліфікації соціальних працівників: досвід, проблеми / І. І. Мигович, В. Ф. Жмир // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2004. – № 2. – С. 122–131.

112. Митина Л. Н. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. Н. Митина // Вопросы психологии. – 1999. – № 4. – С. 28–38.

113. Митина Л. Н. Психология профессионального развития учителя / Митина Л. Н. – М. : Флинта : Московский психолого-социальный институт, 1998. – 200 с.

114. Митина Л. М. Формирование профессионального самосознания учителя / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1989. – № 3. – С. 58–64.

115. Міщик Л. І. Теоретико-методичні основи професійної підготовки соціального педагога у закладах вищої освіти : монографія / Міщик Людмила Іванівна ; М-во освіти і науки України ; Запорізький державний ун-т. – Запоріжжя : Промінь, 1997. – 370 с.
116. Мороз О. Г. Підготовка майбутнього вчителя: зміст та організація / Мороз О. Г., Сластьонін В. О., Філіпенко Н. І. – М. : Просвещение, 1997. – 168 с.
117. Морозов А. В. Креативная педагогика и психология : учеб. пособ. / А. В. Морозов, Д. В. Чернилевский. – М. : Академический Проект, 2004. – 560 с.
118. Морозов С. М. Розвиток військово-педагогічної спрямованості у майбутніх офіцерів-прикордонників : дис. ... канд. пед. наук : 20.02.02 / Морозов Сергій Миколайович. – Хмельницький, 1999. – 219 с.
119. Надання медико-соціальних послуг дітям та молоді на основі дружнього підходу : метод. реком. / [О. А. Голоцван, С. І. Осташко, О. М. Мешкова та ін.]. – К. : Версо-04, 2008. – 179 с.
120. Найн А. Я. Инновации в образовании / Найн А. Я. – Челябинск : ГУ ПТО адм. Челяб. Области : Челяб. филия ИПО МО РФ, 1995. – 228 с.
121. Наказ “Про затвердження Типового положення про інформаційно-ресурсні центри центрів соціальних служб для сім’ї, дітей та молоді” від 30.01.2006 р. № 203 // Досвід соціальної роботи м. Києва. – 2006. – № 2–5 (34–37). – С. 147–150.
122. Науково-освітній потенціал нації: погляд у 21 ст. : антологія / [упоряд.: В. Литвін, В. Андрущенко, А. Гурій та ін.]. – К. : Навч. книга, 2004. – Кн. 2. – 672 с.
123. Нгуен Т. Д. Детские и школьные библиотеки в информационной эре: решение кадровой проблемы / Т. Д. Нгуен // Школьная библиотека. – 2007. – № 3. – С. 41–46.
124. Неперервна професійна освіта: філософія, педагогічні парадигми, прогноз / Андрущенко В. П., Зязюн І. А., Кремень В. Г. та ін. ; за ред. В. Г. Кременя ; АПН України ; Ін-т педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – К. : Наук. думка, 2003. – 856 с.
125. Никитин М. В. Ресурсный центр как функциональная модель непрерывного профессионального образования : метод. реком. для системы повышения квалификации / Никитин М. В. – М. : НОУ ИСОМ, 2004. – 198 с.
126. Нісімчук А. С. Сучасні педагогічні технології / Нісімчук А. С., Падалка О. С., Шпак О. Т. – К. : Просвіта, 2000. – 386 с.
127. Новаченко Т. В. Формування педагогічної самоорганізації студентів педагогічних училищ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 „Теорія і методика професійної освіти” / Т. В. Новаченко. – Одеса, 2004. – 19 с.
128. Новикова И. В. Несколько слов о проекте / И. В. Новикова // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 6. – С. 47.

129. Огнев'юк В. О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку : монографія / Огнев'юк В. О. – К. : Знання України, 2003. – 450 с.
130. Ожегов С. И. Словарь русского языка : ок. 57 000 слов / Сергей Иванович Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. – 18-е изд., стереотип. – М. : Русский язык, 1987. – 797 с.
131. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка / Сергей Иванович Ожегов. – 4-е изд., доп. – М. : ЛД ИНВЕСТ : Азбуковик, 2003. – 939 с.
132. Орлов А. А. Современный учитель: социальный престиж и профессиональный статус / А. А. Орлов // Педагогика. – 1999. – № 7. – С. 60–68.
133. Орлов Ю. Н. Восхождение к индивидуальности / Орлов Ю. Н. – М. : Просвещение, 1991. – 287 с.
134. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / [за заг. ред. О. М. Пехоти]. – К. : А.С.К., 2001. – 256 с.
135. Основні завдання АПН на виконання рішень II всеукраїнського з'їзду працівників освіти та Указу Президента України „Про додаткові заходи щодо забезпечення розвитку освіти в Україні” : доповідь Президента АПН України В. Кременя // Педагогічна газета. – № 12 (41). – 2001. – С. 3–5.
136. Павленок П. Д. Краткий словарь по социологии / Петр Денисович Павленок. – М. : ИНФРА-М, 2001. – 272 с.
137. Паливода Л. Підсумок роботи Творчого центру Каунтерпарт за останні десять років : звіт / Любов Паливода, Андрій Вишняк. – К. : [б. в.], 2007. – 48 с.
138. Паніна А. Інформаційна потреба як складова інформаційної культури особистості [Електронний ресурс] / Паніна А. – Режим доступу: http://informacijna_potreba_jak_skladova_informacijnoi_kulturi_osobistosti.
139. Пантюхова Т. В. Сравнительный анализ деятельности российских и зарубежных школьных библиотек / Т. В. Пантюхова // Румянцевские чтения: материалы межд. науч. конф., (Москва, 11–13 апр. 2006 г.). – М. : Пашков дом, 2006. – С. 215–221.
140. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : монографія / [С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. М. Воловик та ін.] ; за ред. С. О. Сисоєвої. – К. : ВІПОЛ, 2001. – 502 с.
141. Перспективи діяльності громадських організацій з надання соціальних послуг : практ. посіб. для керівників місцевих органів виконавчої влади та громадських організацій / М-во праці та соціальної політики України ; Тасіс-проект „Підтримка розвитку політики надання соціальної допомоги та послуг в Україні”. – К. : Друкарня НаУКМА, 2000. – 75 с.
142. Петровский А. В. Проблемы развития личности с позиций социальной психологии / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1984. – № 4. – С. 15–30.
143. Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям в громаді: узагальнення досвіду проекту : інф.-метод. матеріали / [О. В. Безпалько,

Т. П. Басюк, З. П. Бондаренко та ін.] ; за ред. О. В. Безпалько. – К. : Наук. світ, 2006. – 80 с.

144. Поліщук В. А. Психолого-педагогічний факультет педуніверситету як центр здійснення соціальної освіти в регіоні / В. А. Поліщук // Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посіб. для підвищення кваліфікації працівників соціальних служб для молоді : в 7-ми ч. / [М. Г. Братасюк, Н. І. Грицько, І. М. Грод та ін.] ; за ред. А. Я. Ходорчук. – К. : ДЦССМ, 2002. – Т. 3. – С. 90–103.

145. Поліщук В. А. Теорія і методика професійної підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти : монографія / Віра Аркадіївна Поліщук ; за ред. Н. Г. Ничкало ; Міністерство освіти і науки України ; Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка. – Тернопіль : ТНПУ, 2006. – 424 с.

146. Полкунова О. И. Последипломное образование как фактор развития аксиологического потенциала учителя: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Полкунова Ольга Ивановна. – Оренбург, 1998. – 182 с.

147. Полозенко О. В. Організаційно-методичні умови удосконалення педагогічної діяльності викладача вищого аграрного навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / О. В. Полозенко. – Тернопіль, 2003. – 20 с.

148. Постанова Кабінету Міністрів України “Про розвиток центрів соціальних служб для молоді” від 03.10.01 р. №1291 // Нормативно-правове забезпечення діяльності центрів соціальних служб для молоді : збірник / упор.: С. В. Толстоухова, А. М. Павленко. – К. : ДЦССМ, 2002. – С. 38–44.

149. Практиорієнтована концепція ресурсних центрів в системі початкової професійної освіти : проект Інституту розвитку професійного утворення Міністерства освіти і науки Російської Федерації від 10.03.04 р. [Електронний ресурс]. – М., 2006. – Режим доступу: // <http://www.fpkirpo.narod.ru/ResZentr>.

150. Прокопова О. С. Система професійного самовдосконалення вчителя хімії середньої школи: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Прокопова Олена Соломонівна. – К., 2003. – 298 с.

151. Професійна державна служба: що зроблено і що далі? : доповідь про основні результати діяльності у 2008 році / [О. Анфілова, В. Афанасьєва, В. Баєв та ін. ; під ред. Т. Мотренка]. – К. : Максимум, 2009. – 47 с.

152. Профессиональная компетентность педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://www.psylist.net/pedagogika/00030.htm>.

153. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Пряжников Н. С. – М. : Изд-во ИПП, 2003. – 256 с.

154. Профілактика ВІЛ/СНІДу серед молоді : досвід реалізації проекту 2003-2005 рр. / Балакірєва О. М., Левін Р. Я., Сосідко Т. І. ; під ред. Ю. Г.

- Попсуєнко. – К. : Український інститут соціальних досліджень, 2006. – 129 с.
155. Психологический словарь / под. ред. В. П. Зинченко. – М. : [б. и.], 1999. – 344 с.
156. Психология : словарь / [общ. ред. А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский]. – М. : Политиздат, 1990. – 494 с.
157. Психология и педагогика : учеб. пособ. / под ред. К. Л. Абульхановой, Н. В. Васиной. – М. : [б. и.], 1998. – 269 с.
158. Психологія особистості : словник-довідник / за ред. П. П. Горностає, Т. М. Титаренко. – К. : Рута, 2001. – 320 с.
159. Радчук Г. Роль ресурсного центру в професійному становленні майбутніх практичних психологів та соціальних педагогів / Г. Радчук, З. Зубик // Психолого-педагогічні засади професійного становлення особистості практичного психолога і соціального педагога в умовах вищої школи : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (Тернопіль, 27–28 лютого 2003 р.) / за ред. М. І. Дідора, Г. К. Радчук, С. В. Іщук. – Тернопіль : ТДПУ, 2003. – С. 10–14.
160. Ресурсний центр розвитку громадських організацій „Гурт” [Електронний ресурс] / керівн. В. Дибайло. – Режим доступу: // <http://www.intellect.org.ua/index>.
161. Ресурсный центр по социальной работе [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://www.vd-spb.ru/projects/resursnyy_center.
162. Робочі матеріали та звіти, що підготовлені Інститутом соціальних досліджень у березні-травні 2001 року відповідно до договору №01-ІСД-2001 від 12.01.2001 р. з Соціальною службою для молоді Київської державної адміністрації / упоряд. І. Я. Ткач. – К. : [б. в.], 2001. – 12 с.
163. Розин В. М. Обучение, образование, культура / В. М. Розов // Вестник высшей школы. – 1987. – № 2. – С. 20–26.
164. Роль Інформаційно-методичного ресурсного центру в залученні молоді до процесу формування здорового способу життя // Аналітичний звіт за підсумками роботи системи ССМ м. Києва в першому півріччі 2001 року / [упоряд.: І. Я. Ткач] ; Український ін-т соціальних досліджень ; Київська міська соціальна служба для молоді. – К. : [б. в.], 2001. – С. 63–93.
165. Российская энциклопедия социальной работы : в 3-х т. / [Л. С. Алексеева, Н. А. Аминов, Л. В. Бадя и др.] ; под. ред. А. М. Панова. – М. : Ин-т социальной работы, 1997. – Т. 2. – 406 с.
166. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии : в 2-х т. / Рубинштейн С. Л. ; АПН СССР. – М. : Педагогика, 1989. – Т. 1. – 485 с.
167. Рудницька О. П. Основи педагогічних досліджень / Рудницька О. П., Болгарський А. Г., Свистельникова Т. Ю. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 1998. – 141 с.
168. Савинова А. А. Организационно-правовые проблемы и перспективы деятельности региональных ресурсных центров [Електронний ресурс] / Савинова А. А. – Режим доступа: // <http://www.rc.iot.ru>

169. Савченко О. Я. Уміння вчитися як ключова компетентність / О. Я. Савченко // Компетентнісна освіта: від теорії до практики. – К. : Плеяда, 2005. – С. 4–20.
170. Семенухин П. Ю. Психологические детерминанты профессиональной самореализации личности лидера : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Семенухин Павел Юрьевич. – Новосибирск, 2008. – 156 с.
171. Семиченко В. А. Порівняльний аналіз цінностей педагогічної діяльності та професійної підготовки вчителів / В. А. Семиченко // Цінності освіти і виховання : наук.-метод. зб. / [за заг. ред. О. В. Сухомлинської]. – К. : Генеза, 1997. – С. 195–200.
172. Сергієнко Н. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів / Н. Сергієнко // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 3. – С. 3–11.
173. Сисоєва С. О. Проблеми неперервної професійної освіти: тезаурус наукового дослідження / С. О. Сисоєва, І. В. Соколова. – К. : ЕКМО, 2010. – 362 с.
174. Сисоєва С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих : навч.-метод. посіб. / Сисоєва С. О. – К. : ВД “ЕКМО”, 2011. – 320 с.
175. Сисун К. Досвід роботи Бюро соціальної інформації у Мінську / К. Сисун // Добра воля. Суспільна інформація : впливати чи споглядати. – 2004. – № 6. – С. 15.
176. Скворцова Е. Г. Формирование у студентов педагогического вуза готовности к профессиональному самосовершенствованию: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Скворцова Екатерина Георгиевна. – Кострома, 1996. – 149 с.
177. Складенко І. Ю. Професійне самовдосконалення в процесі підготовки майбутніх учителів музики: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Складенко Інна Юріївна. – К., 2009. – 243 с.
178. Слободина С. Н. Организационно-педагогические условия совершенствования профессиональной деятельности социальных работников: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Слободина Светлана Николаевна. – Барнаул, 2008. – 214 с.
179. Словарь по социальной педагогике : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / [авт.-сост. Л. В. Мардахаев]. – М. : Академия, 2002. – 368 с.
180. Словарь практического психолога / [сост. С. Ю. Головин]. – М. : АСТ, 2001. – 799 с.
181. Словарь русского языка : в 4-х т. / под ред. А. П. Евгеньевой ; АН СССР ; Ин-т рус. яз. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Русский язык, 1984. – Т. 3. П–Я. – 752 с.
182. Собчак Н. М. Зміст і форми професійної підготовки соціальних працівників у системі неперервної освіти США: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Собчак Надія Мирославівна. – Тернопіль, 2004. – 216 с.

183. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – 1632 с., ил.
184. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / [Т. Ф. Алексеєнко, Т. П. Басюк, О. В. Безпалько та ін.] ; за ред. І. Д. Зверєвої ; М-во освіти і науки України, Ін-т проблем виховання АПН України. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 336 с.
185. Соціальна педагогіка : словник-довідник / [Т. Ф. Алексеєнко, Ю. М. Жданович, І. Д. Зверєва та ін.] ; за заг. ред. Т. Ф. Алексеєнко. – Вінниця : Планер, 2009. – 542 с.
186. Соціальна педагогіка: теорія і технології : підручник [для студ. вищ. навч. закладів] / [Т. Ф. Алексеєнко, Т. П. Басюк, О. В. Безпалько та ін.] ; за ред. І. Д. Зверєвої. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 316 с.
187. Соціальна робота : короткий енциклопедичний словник : [в 7 ч.] / [В. П. Андрущенко, В. П. Бех, В. А. Башкірєв та ін.] ; за ред. С. В. Толстоухової. – К. : ДЦССМ, 2002. – Ч. 4. – 536 с.
188. Соціальна робота в територіальній громаді м. Києва: досвід 2004 року : нариси практиків / під ред. К. С. Шендеровського, І. Я. Ткач, К. В. Савченко. – К. : КГМЦССМ, 2004. – 217 с.
189. Соціальна термінологія : словник-довідник / П. М. Василенко, В. С. Васильченко, В. М. Галицький, П. В. Швець. – К. : Знання України, 2007. – 368 с.
190. Социальная педагогика : учеб.-метод. пособ. / Л. Л. Яковлева, Л. Ц. Ваховский, С. В. Савченко и др. – Луганск : [б. и.], 1998. – 68 с.
191. 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.
192. Социальная работа : ученик для студентов вузов / под общ. ред. В. И. Курбатова. – Ростов н/Д. : Феникс, 2000. – 576 с.
193. Социальная работа и здравоохранение: 200 основных терминов по-английски и по-русски / [Григорьева Н. С., Соловьев А. В., Чубарова Т. В.] ; под общ. ред. Н. С. Григорьевой. – М. : Альфа-Принт, 1996. – 50 с.
194. Соціальний супровід сімей, які опинились в складних життєвих обставинах : метод. посіб. / [І. Д. Зверєва, З. П. Кияниця, В. О. Кузьмінський та ін.] ; за ред. І. Д. Зверєвої. – К. : Держсоцслужба, 2006. – 104 с.
195. Социологический энциклопедический словарь : на русском, английском, немецком, французском и чешском языках / [ред.-коорд. Г. В. Осипов]. – М. : Изд-во НОРМА, 2000. – 488 с.
196. Стандартний проект за напрямом „Інформаційно-ресурсний центр з питань ВІЛ/СНІД” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aidsalliance.kiev.u/IRC>.
197. Створення та соціальний супровід прийомних сімей і дитячих будинків сімейного типу : навч.-метод. комплекс / [Г. М. Лактіонова, Ж. В. Петрочко, А. В. Калініна та ін.] ; за ред. Г. М. Лактіонової, Ж. В. Петрочко. – К. :

Наук. світ, 2006. – 270 с.

198. Столин В. В. Самосознание личности / Столин В. В. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. – 284 с.

199. Стратегічний план діяльності інформаційно-консультаційного центру у м. Луцьку / упоряд. В. С. Петрович ; Християнський дитячий фонд. – Луцьк : [б. в.], 2007. – 5 с.

200. Стратегічний план діяльності Київського ресурсного центру/ упоряд. : Т. Л. Лях, Н. Є. Троценко ; Християнський дитячий фонд. – К. : [б. в.], 2007. – 6 с.

201. Стратегічний план діяльності Севастопольського ресурсного центру / упоряд. І. В. Новікова ; Християнський дитячий фонд. – Севастополь : [б. в.], 2007. – 3 с.

202. Стратегічний план Луганського консультаційного центру при Луганському національному педагогічному університеті імені Тараса Шевченка / упоряд.

О. П. Песоцька ; Християнський дитячий фонд. – Луганськ : [б. в.], 2007. – 5 с.

203. Стратегічний план розвитку Ресурсного центру для працівників соціальної сфери при Тернопільському національному педагогічному університеті імені В. Гнатюка / упоряд. Г. К. Радчук ; Християнський дитячий фонд. – Тернопіль : [б. в.], 2007. – 9 с.

204. Стратегічний план розвитку ресурсного центру при Запорізькому державному університеті / упоряд. Н. В. Заверико ; Християнський дитячий фонд. – Запоріжжя : [б. в.], 2007. – 5 с.

205. Стратегічний план розвитку Рівненського інформаційно-консультаційного центру з прав дитини / упоряд. А. І. Міщеня ; Християнський дитячий фонд. – Рівне : [б. в.], 2007. – 7 с.

206. Стрітьєвич Т. М. Формування здатності до професійного саморозвитку майбутніх учителів образотворчого мистецтва: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Стрітьєвич Тетяна Миколаївна. – Кіровоград, 2009. – 233 с.

207. Сукиасян Э. Р. Школьная библиотека в США / Э. Р. Сукиасян // Школьная библиотека. – 2006. – № 7. – С. 53–56.

208. Сурмин Ю. П. Теория социальных технологий : учеб. пособ. / Ю. П. Сурмин, Н. В. Туленков. – К. : МАУП, 2004. – 608 с.

209. Суханова Н. А. Специфика профессионального самоопределения личности и его психологическая обусловленность на этапе освоения профессии [Электронный ресурс] / Наталья Александровна Суханова // 2-я Международная научная интернет-конф. „Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности” – Режим доступа: // <http://www/konfer.narod.ru/suhan.htm>.

210. Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт : в 2-х т. / [отв. ред.: Т. Ф. Яркина, В. Г. Бочарова]. – М.–Тула : [Ассоциация социальных педагогов и социальных работников Российской Федерации], 1993. –

Т. 1. – 321 с.

211. Типове положення про інформаційно-ресурсні центри центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді // Інформація і право. – 2006. – № 1. – С. 24–28.

212. Ткач І. Я. Інформаційно-ресурсний центр соціальної роботи з питань освітньо-методичного, наукового забезпечення [Електронний ресурс] / Ткач І. Я. – Режим доступу: <http://www.ssm.kiev.ua/kmcsssdm/res.html>.

213. Ткачук А. Ф. Законодавство для третього сектору: необхідність та перспективи змін / Ткачук А. Ф. – К. : Інститут громадського суспільства, 2002. – 32 с.

214. Толстоухова С. В. Ліга соціальних працівників України – надійний партнер у соціальній роботі / С. В. Толстоухова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2009. – № 4. – С. 108–116.

215. Толстоухова С. В. Стратегія і напрями розвитку соціальної роботи з сім'ями, дітьми та молоддю в Україні / С. В. Толстоухова // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2007. – № 1. – С. 5–11.

216. Трасковська Д. Інформаційно-ресурсні центри в Україні як інноваційна послуга в соціальній сфері / Трасковська Д. – К. : [б. в.], 2008. – 24 с.

217. Трофимова Н. М. Самообразование и творческое развитие личности будущего специалиста / Н. М. Трофимова, Е. И. Еремина // Педагогика. – 2003. – № 2. – С. 42–47.

218. Троценко Н. Є. Капіталізація досвіду діяльності ресурсних центрів для соціальних працівників / Н. Є. Троценко // Наукові праці Донецького національного технічного університету / [відп. ред. П. В. Стефаненко]. – Донецьк : ДВНЗ „ДонНТУ”, 2009. – С. 68–71.

219. Троценко Н. Є. Методичний супровід профілактичної роботи соціальних педагогів загальноосвітніх закладів / Н. Є. Троценко // Педагогічна освіта: теорія і практика : зб. наук. ст. (спецвипуск) : у 2-х ч. / [редкол.: Бех І. Д., Огнев'юк В. О., Кононко О. Л. та ін.]. – К. : КМПУ імені Б. Д. Грінченка, 2009. – № 11. – Ч. 2. Педагогіка. Психологія. – С. 75–79.

220. Троценко Н. Є. Методичний супровід спеціалістів соціальної сфери, які здійснюють соціальну допомогу сім'ям, що знаходяться в складних життєвих обставинах / Н. Є. Троценко // Науковий вісник Чернівецького університету : зб. наук. пр. / [відп. за вип. В. В. Пасніченко]. – Чернівці : ЧНУ, 2009. – Вип. 449–450. Педагогіка та психологія. – С. 168–170.

221. Троценко Н. Є. Особливості організації та діяльності ресурсних центрів у вищих навчальних закладах Росії / Н. Є. Троценко // Педагогічні науки : зб. наук. пр. / [відп. ред. Є. С. Барбіна]. – Херсон : Видавництво ХДУ, 2009. – С. 387–392.

222. Троценко Н. Є. Ресурсне забезпечення спеціалістів соціальної сфери / Н. Є. Троценко // Педагогічний альманах : зб. наук. ст. / редкол. : В. В. Кузьменко. – Херсон : РІПО, 2009. – С. 199–202.

223. Троценко Н. Є. Психолого-педагогічні характеристики процесу професійного самовдосконалення / Н. Є. Троценко // Вісник Черкаського університету : зб. наук. пр. / [гол. ред. А. І. Кузьмінський]. – Черкаси : ЧНУ, 2010. – Вип. 183. – Сер. Педагогічні науки. – С. 93–97.

224. Уличний І. Л. Формування потенціалу професійного самовдосконалення старшокласників у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Уличний Ігор Любомирович. – К., 2006. – 228 с.

225. Ушинский К. Д. Педагогические сочинения : в 6-ти т. / Ушинский К. Д. ; сост. С. Ф. Егоров. – М. : Педагогика, 1990. – Т. 5. – 528 с.

226. Фаче В. Организация работы информационных и консультативных ресурсных центров в Европе / В. Фаче // Теория и практика социальной работы: отечественный и зарубежный опыт : в 2-х т. / [отв. ред.: Т. Ф. Яркина, В. Г. Бочарова]. – М.–Тула : [Ассоциация социальных педагогов и социальных работников Российской Федерации], 1993. – Т. 1. – С. 244–255.

227. Федосенко Е. В. Особенности психологического сопровождения учащихся в учреждениях начального профессионального образования: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Федосенко Екатерина Владимировна. – СПб., 2007. – 220 с.

228. Филатова Л. В. Самообразование социального педагога – основа успешной деятельности / Л. В. Филатова // Социальная педагогика. – 2003. – № 4. – С. 88–90.

229. Филоненко В. А. Формирование учений профессиональной самоорганизации у студентов педагогического колледжа : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : 13.00.08. „Теория и методика профессионального образования” / Филоненко Виктория Александровна. – Краснодар, 2008. – 20 с.

230. Философский энциклопедический словарь / [ред. кол.: С. С. Аверинцев и др.]. – 2-е изд. – М. : МГСУ Союз, 1998. – 208 с.

231. Формування здорового способу життя : Київський досвід / Н. Комарова, П. Шатц, О. Яременко та ін. – К. : УІСД, 2001. – 56 с.

232. Харченко С. Я. Соціалізація дітей та молоді в процесі соціально-педагогічної діяльності : теорія і практика : монографія / Харченко С. Я. ; М-во освіти та науки України ; Луганський державний педагогічний ун-т імені Т. Шевченка. – Луганськ : Альма-матер, 2006. – 320 с.

233. Харченко С. Я. Методология и методы социально-педагогических исследований : науч., учеб.-метод. пособ. для студ., магистрантов, аспирантов и спец. в области воспитания и образования, соц. педагогов и соц. работников / Харченко С. Я., Кратин Н. С., Чиж А. Н. – Луганск : Альма-матер, 2001. – 216 с.

234. Харчина Н. Б. Профессиональное самосовершенствование педагога как субъекта воспитательной деятельности в процессе аттестации: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Харчина Надежда Борисовна. – М. : РГБ, 2003. –

285 с.

235. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : пер. с нем. : в 2-х т. / Хекхаузен Х. – М. : Педагогика, 1986. – Т. 2. – 392 с.]

236. Херсонський обласний ресурсний гендерний центр [Електронний ресурс] / під ред. С. Ясинської. – Режим доступу: <http://www.gendercentre.org.ua>.

237. Ходорчук А. Я. Моніторинг післядипломного навчання соціальних працівників в системі центрів ССМ / А. Я. Ходорчук // Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посіб. для підвищення кваліфікації працівників соціальних служб для молоді : в 7-ми ч. / [М. Г. Братасюк, Н. І. Грицько, І. М. Грод та ін.] ; за ред. А. Я. Ходорчук. – К. : ДЦССМ, 2002. – Т. 5. – С. 4–8.

238. Ходорчук А. Я. Факультет післядипломної освіти педуніверситету як центр підвищення кваліфікації соціальних працівників / А. Я. Ходорчук // Соціальна робота в Україні: теорія та практика : посіб. для підвищення кваліфікації працівників соціальних служб для молоді : у 2-х ч. / [О. О. Бількевич, О. В. Вадзюк, С. Н. Вадзюк та ін.] ; за ред. А. Я. Ходорчук. – К. : ДЦССМ, 2001. – Ч. 1. – С. 5–13.

239. Холостова Е. И. Профессиональный и духовно-нравственный портрет социального работника / Холостова Е. И. – М. : Союз, 1993. – 35 с.

240. Хоружа Л. Л. Етична компетентність майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика : монографія / Хоружа Л. Л. ; М-во освіти і науки України ; Академія педагогічних наук України ; Ін-т педагогіки АПН України. – К. : Преса України, 2003. – 319 с.

241. Хриков Є. М. Педагогічні умови як складова наукових знань / Є. М. Хриков // Шлях освіти. – 2011. – № 2 (60). – С. 11–15.

242. Хьелл А. Теория личности : основные положения, исследования и применения / А. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб. : Питер, 2002. – 320 с.

243. Центральний ресурсний центр професійного розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minpraci.gov.ua/control/uk/publish/article>.

244. Цюман Т. П. Тернопільський ресурсний центр / Т. П. Цюман // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 6. – С. 53–54.

245. Цюман Т. П. Формування культури життєвого самовизначення старшокласників засобами освітнього тренінгу: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Цюман Тетяна Петрівна. – К., 2008. – 221 с.

246. Шабунин Л. Е. Педагогические основы гуманитарной подготовки студентов технического колледжа к профессиональной самоорганизации : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 „Общая педагогика ” / Л. Е. Шабунин. – Липецк, 2000. – 20 с.

247. Шакурова М. В. Методика и технология работы социального педагога : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / Шакурова М. В. – М. : Академия, 2002. – 272 с.

248. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / Віктор Борисович Шапар. – Х. : Прапор, 2007. – 640 с.

249. Шендеровський К. С. Взаємодія соціальних служб для молоді та громадських, благодійних організацій щодо задоволення потреб дітей, молоді, різних категорій сімей в м. Києві / К. С. Шендеровський // Проблеми педагогічних технологій : зб. наук. пр. / Волинський державний університет імені Лесі Українки. – Луцьк : Волинський академічний дім, 2004. – Вип. 3–4. – С. 63–72.
250. Шендеровський К. С. Вісімнадцять кроків до розуміння клієнта соціальної служби для дітей та молоді / Шендеровський К. С. – К. : КМЦССМ, 2002. – 76 с.
251. Шептенко П. А. Методика и технология работы социального педагога : учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений / П. А. Шептенко, Г. А. Воронина ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2001. – 208 с.
252. Шестакова Т. В. Формування готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Шестакова Тетяна Віталіївна. – К., 2006. – 226 с.
253. Ширяев А. Н. Вероятность / Ширяев А. Н. – М. : Наука, 1980. – 572 с.
254. Шиян О. М. Аутопедагогическая компетентность учителя / О. М. Шиян // Педагогика. – 1999. – № 1. – С. 63–68.
255. Шлома А. В. Личностно-профессиональное самосовершенствование как средство подготовки учителей к инновационной деятельности: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Шлома Алла Викторовна. – Брянск, 2004. – 219 с.
256. Шмелева Н. Б. Формирование и развитие личности социального работника как профессионала : учеб. пособ. / Наталья Борисовна Шмелева. – М. : Дашков и К, 2006. – 194 с.
257. Шрейбер Т. В. Саморегуляция и самоорганизация личности [Электронный ресурс] / Т. В. Шрейбер. – Режим доступа: // <http://www.ipe.poltava.ua>.
258. Шульга В. В. Організаційно-педагогічна діяльність соціальних служб для молоді в Російській Федерації: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05 / Шульга Валерій Володимирович. – Тернопіль, 2007. – 283 с.
259. Энциклопедия социальной работы = Encyclopedia of Social Work : пер. с англ. : в 3-х т. / [гл. ред.: Л. Э. Кунельский, М. С. Мацковский]. – М. : Центр общечеловеческих ценностей, 1994. – Т. 3. Р–Я. – 466 с.
260. Юнг К. Г. Архетип и символ / Юнг К. Г. – М. : Ренессанс, 1991. – 326 с.
261. Юнг К. Г. Душа и миф: шесть архетипов : пер. с англ. / Юнг К. Г. – К. : [б. и.], 1997. – 384с.
262. Alomran Hamad Ibrahim Learning Resource Centres in Saudi Arabia: A study to the Reality with A plan for an Ideal center. Riyadh: Riyadh Girls University [Електронний ресурс] / Alomran Hamad Ibrahim // Wikipedia Free Encyclopedia. – 2007. – Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Learning_Resource_Centers.

263. Cancer Resource Centre's– Available from [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cancer-resource-centre.org.uk/index.html>.
264. Garje C. V. Managing Study Centres: A „Challenging-Task“ before YCMOU Nasik In Indira Gandhi National Open University, Structure and Management of Open Learning Systems : матеріал. восьмої щоріч. конф. асоціації відкритих університетів Азії, Нью-Дели, (20-22 лют., 1995 р.) [Електронний ресурс] / Garje C. V., Rastogi S. B. – 1995. – Т. 2. – С. 117–122. – Режим доступу: <http://www.gdenet.ru/management/operations/local>.
265. Kalman R. Topics of Mathematical System Theory, McGraw – Hill / Kalman R., Falb P., Abib M. – New-York : [w. r.], 1969. – 358 p.
266. Mann H. B. On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other / H. B. Mann, D. R. Whitney // Annals of Mathematical Statistics. – 1947. – № 18. – P. 50–60.
267. Migrants Resource Centre – Available from [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.migrantsresourcecentre.org.uk/home.php>.
268. Rainbow Resource Centre– Available from [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rainbowresourcecentre.org/rrc.htm>.
269. Raiffa H. Applied statistical decision theory / H. Raiffa, R. Schlaifer. – Cambridge : Harvard Univ. Press, 1961. – 318 p.
270. The Suicide Prevention Resource Centre– Available from [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sprc.org>.
271. Women's Resource Centre [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.wrc.org.uk/about>.

ДОДАТКИ

Додаток А

ПОЛОЖЕННЯ ПРО РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Це положення розроблене на підставі Положення про організацію, на базі якої він функціонує, і визначає основні завдання, функції, права і відповідальність ресурсного центру.

1.2. Центр є спеціалізованим формуванням організації, на базі якої він функціонує.

1.3. Центр у своїй діяльності керується міжнародними документами (Оттавська Хартія сприяння здоров'ю, 1986 р.; Бангкокська Хартія, 2005 р.), чинною Конституцією України, законами України, актами Президента України та Кабінету Міністрів України, законом України „Про Вищу освіту”, „Положенням про державний вищий навчальний заклад”, рішеннями центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, іншими законодавчими та нормативними актами України, документами організації, на базі якої він функціонує, а також цим Положенням.

1.5. Штатна чисельність та структура Центру визначається керівництвом організації, на базі якої він функціонує.

1.6. Безпосереднє керівництво роботою Центру здійснює завідувач, на посаду якого призначається особа, що має вищу професійну освіту і стаж роботи з організації управління не менше 3 років.

1.7. Завідувач Центру призначається і звільняється від займаної посади керівництвом організації, на базі якої він функціонує.

1.8. Діяльність Ресурсного центру будується на принципах науковості, відкритості, прозорості, доступності, великої поваги до своїх користувачів та волонтерів, гуманізму та соціальної справедливості, демократизму, толерантності, взаєморозуміння, партнерства, залучення громади.

1.9. Центр здійснює свою діяльність у взаємодії:

- з структурними підрозділами організації, на базі якої він функціонує;

- з керівництвом організації, на базі якої він функціонує з питань обміну інформацією: про діяльність та перспективи розвитку Центру як спеціалізованого формування організації; по контролю за виконанням наказів, що стосуються діяльності Центру; про формування книжкового фонду відповідно до профілю та інформаційно-методичних потреб користувачів; інших питань;

- з фінансово-економічним відділом з питань обміну інформацією: про заробітну плату працівників Центру; про штатний розпис; про фінансове забезпечення відпусток, відряджень, звільнень; інших питань;

- з відділом кадрів з питань обміну інформацією: про розрахунки заробітної плати; про облік робочого часу; нормативи праці; інших питань;
- з відділом канцелярії з питань обміну інформацією: про накази та розпорядження, що стосуються діяльності Центру; діловодства; інших питань;
- з господарським відділом з питань проведення ремонту в приміщеннях Центру та усунення дрібних недоліків.

2. МЕТА І ЗАВДАННЯ

2.1. Метою створення Центру є:

- підвищення професійної компетентності спеціалістів соціальних служб та представників громадських організацій, які надають соціальні послуги дітям, сім'ї та молоді у різних громадах;
- сприяння вдосконаленню фахової підготовки студентів напряму підготовки 0101 – педагогічна освіта: спеціальностей “соціальна педагогіка”, “практична психологія” освітньо-кваліфікаційного рівня “бакалавр”, “спеціаліст”, “магістр”;
- підвищення вдосконалення якості фахової освіти випускників напряму підготовки 0101 – педагогічна освіта: спеціальностей “соціальна педагогіка”, “практична психологія” освітньо-кваліфікаційного рівня “бакалавр”, “спеціаліст”, “магістр” до майбутньої професійної діяльності у державних закладах освіти, соціальних службах і недержавних організаціях соціальної сфери шляхом сприяння формуванню „робочих цінностей” соціальної роботи і пов’язаних з ними навичок, засвоєння новітніх професійних технологій.

2.2. Основними завданнями Центру є:

- методичне забезпечення, популяризація наукових досліджень, передових методів у галузі соціальної педагогіки, соціальної роботи та практичної психології, сучасних технологій навчальної роботи;
- налагодження та підтримання взаємозв’язку з викладачами психології, соціальної педагогіки, соціальної роботи та спеціалістами-практиками;
- налагодження взаємодії між державними та недержавними соціальними агенціями й організаціями;
- популяризація практичного досвіду роботи психологів та соціальних педагогів, соціальних працівників;
- створення волонтерського загону з числа студентів та спеціалістів соціальної сфери;
- сприяння вдосконаленню фахової освіти спеціалістів з напряму соціальної освіти;
- методичне забезпечення фахової освіти та діяльності практиків з соціальної роботи та практичної психології;
- популяризація практичного досвіду соціальної роботи / соціальної педагогіки;

- надання індивідуальних та групових консультацій щодо специфіки організації соціальної роботи з різними категоріями населення;
- організація та проведення круглих столів, конференцій, зустрічей спеціалістів задля обміну досвідом, презентації;
- проведення індивідуальних, групових, стаціонарних та виїзних консультацій з окремих питань соціальної роботи з дітьми, сім'ями і молоддю у громаді.

2.3. Відповідно до завдань Центр забезпечує:

- надання консультацій з окремих питань соціальної роботи з дітьми, сім'ями і молоддю у громаді
- збір та систематизація інформаційних та методичних матеріалів з питань соціальної роботи з дітьми, сім'ями і молоддю у громаді;
- супровід спеціалістів, які здійснюють діяльність у сфері соціальної роботи з дітьми, сім'ями і молоддю у громаді;
- використання матеріальної бази, інформаційних технологій та електронної бази даних Ресурсного центру;
- надання допомоги в підборі літератури з різних питань соціальної роботи;
- допомога спеціалістам в установленні контактів з організаціями, які працюють над реалізацією окремих напрямків соціальної роботи з дітьми, сім'ями і молоддю у різних громадах;
- інформування членів громади про заходи, які відбуваються в центрі;
- проведення робочих зустрічей, круглих столів для представників державних та неурядових організацій;
- надає послуги: інформаційні, консультаційні, посередницькі та просвітницькі.

3. ФУНКЦІЇ

3.1. Навчальна функція:

- застосування новітньої інформації у навчальному процесі підготовки бакалаврів напряму підготовки 0101 – педагогічна освіта: спеціальностей “соціальна педагогіка”, “практична психологія” освітньо-кваліфікаційного рівня “бакалавр”, “спеціаліст”, “магістр”;
- створення, поповнення, зберігання, облік і реєстрація фондів Центру;
- формування практичних навичок проведення тренінгів у волонтерів з соціально – психологічної проблематики;
- залучення до діяльності Центру волонтерів (проведення майстер-класів, соціально-психологічних та соціально-просвітницьких тренінгів, допомога у розробці та проведенні тренінгових занять);
- формування навичок науково-дослідної роботи.

3.2. Консультаційна функція:

- надання інформації про матеріали фонду через систему каталогів, картотек, електронну базу даних; інформаційного бюлетеню нових

надходжень до Центру та інформаційного бюлетеню про нові публікації з психології та соціальної педагогіки;

- надання консультаційної допомоги у пошуку і виборі творів друку, інших документів;

- здійснення інформаційного бібліотечного обслуговування користувачів.

3.3. Інформаційна функція:

- збір та систематизація інформаційних та методичних матеріалів з питань соціальної педагогіки/соціальної роботи, практичної психології;

- облік, розміщення, збереження книжкових та бібліотечних фондів;

- ведення документації, створення електронної бази даних науково-методичної літератури, які надходять до Центру;

- допомога в налагодженні контактів з організаціями та установами, які працюють у соціальній сфері;

- проведення соціально-психологічних та соціально-просвітницьких тренінгів.

4. УПРАВЛІННЯ.

МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.

4.1. У Центрі працюють завідувач, методист та консультант, які підпорядковані директору організації, на базі якої функціонує ресурсний центр. Завідувач, методист та консультант призначається наказом директора організації, на базі якої функціонує ресурсний центр.

4.2. Працівники Центру несуть повну відповідальність за результати роботи в межах своєї компетентності.

4.3. Матеріально-технічну основу діяльності Центру складають закріплені за ними приміщення, меблі, документи, які необхідні для виконання покладених на них завдань.

4.4. Забороняється використовувати приміщення для робіт, які не передбачені завданнями ресурсного центру.

4.5. Працівники Центру несуть відповідальність за збереження інформаційно-методичних матеріалів та майна відповідно до діючого законодавства України та нормативно-правових документів організації, на базі якої функціонує ресурсний центр.

4.6. Джерелами забезпечення роботи Центру можуть бути:

- отримання добровільних внесків, пожертвувань і матеріальних цінностей від юридичних та фізичних осіб;

- надання додаткових платних освітніх послуг, передбачені чинним законодавством України.

5. ПРАВА

5.1. Працівники Центру мають право представляти організацію, на базі якої функціонує ресурсний центр у різних установах і організаціях, брати

участь у роботі наукових конференціях, нарадах, семінарах з питань соціальної, соціально-педагогічної роботи та психологічної діяльності.

5.2. Визначити зміст та конкретні форми діяльності Центру в залежності від мети та завдань.

5.3. Надавати індивідуальні та групові консультації щодо специфіки організації соціальної педагогіки, практичної психології з різними категоріями користувачів.

5.4. Співпрацювати з різними організаціями та установами соціальної сфери.

5.5. Вносити пропозиції щодо надання нових видів послуг та організації роботи Центру директору організації, на базі якої функціонує ресурсний центр.

5.6. Працівники Центру несуть відповідальність за:

- якість і своєчасність виконання завдань і функцій, покладених на ресурсний центр;
- дотримання вимог нормативно-правових документів з праці;
- надання послуг користувачам;
- збереження ресурсів Центру та дотримання правил пожежної безпеки.

ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ ЗАВІДУВАЧА РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ

1. Загальні положення

1.1. Призначається на посаду і звільняється з неї наказом керівника організації, на базі якого функціонує ресурсний центр.

1.2. Безпосередньо підпорядковується керівнику організації, на базі якого функціонує ресурсний центр.

1.3. Діяльність регламентується цією інструкцією; правилами внутрішнього трудового розпорядку; правилами охорони праці, техніки безпеки і протипожежної охорони і Положенням про ресурсний центр.

1.4. Отримує від керівника організації, на базі якого функціонує ресурсний центр матеріали нормативно-правового та організаційно-методичного змісту, знайомиться під розпис із відповідними документами.

2. Завдання та обов'язки

2.1. Виконує обов'язки, які безпосередньо спрямовані на роботу ресурсного центру.

2.2. Визначає, планує, здійснює та координує всі види діяльності ресурсного центру.

2.3. Розробляє та подає на затвердження положення, складає інструкції, що визначають обсяг, характер і порядок роботи Центру, удосконалює форми роботи та окремі її процеси, правила внутрішнього розпорядку та інші документи, які регламентують роботу ресурсного центру.

2.4. Вивчає цільові потреби користувачів та формує умови розширення інформаційно-методичних послуг.

2.5. Здійснює налагодження та підтримку взаємозв'язку спеціалістів державних установ із фахівцями неурядових організацій.

2.6. Спеціалізується на питаннях організації, збереження та використання інформаційно-методичних матеріалів ресурсного центру:

- комплектує основні ресурсного центру;
- веде сумарний облік надходжень та вибуття документів;
- забезпечує випуск інформаційного бюлетеню нових надходжень для користувачів ресурсного центру;
- відповідає за стан використання фондів ресурсного центру;
- контролює Акти на списання, передачі та заміни літератури тощо;
- відповідає за аналіз, своєчасну перевірку фондів ресурсного центру;
- впроваджує нові технології для повного інформаційного забезпечення користувачів.

2.7. Забезпечує ефективність та доступність використання фонду ресурсного центру для користувачів.

2.8. Здійснює організацію та проведення просвітницької роботи для користувачів ресурсного центру.

2.9. Здійснює залучення до діяльності ресурсного центру волонтерів з числа користувачів (проведення майстер-класів, соціально-психологічних та соціально-просвітницьких тренінгів, допомога у розробці та проведенні тренінгових занять).

2.10. Презентує діяльність ресурсного центру в навчальних закладах, соціальних агенціях, бібліотеках, неурядових організаціях.

2.11. Веде документацію обліку та звітність про діяльність Центру.

2.12. Забезпечує додержання чинного законодавства України про працю, правила техніки безпеки і протипожежної охорони.

3. Права

3.1. Отримувати від керівництва організації, на базі якого функціонує ресурсний центр матеріали і відомості, необхідні для роботи Центру.

3.2. Вносити на розгляд керівництва організації, на базі якого функціонує ресурсний центр пропозиції щодо вдосконалення роботи Центру, пов'язаної з обов'язками, що передбачені цією інструкцією.

3.3. Представляти ресурсний центр в усіх організаціях і установах з питань, які входять до його компетенції.

3.4. Відмовитись від виконання посадових обов'язків, якщо створилась ситуація, небезпечна для його життя і здоров'я.

3.5. Розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо адміністрація не дотримується виконання чинного законодавства України про охорону праці, умов колективного договору.

4. Відповідальність

- 4.1. Збереження фондів ресурсного центру.
- 4.2. Неналежне виконання своїх посадових обов'язків, обумовлених цією інструкцією.
- 4.3. Ненавмисне ушкодження майна закріпленого приміщення.
- 4.4. Порушення правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових обов'язків, які закріплені за завідувачем ресурсного центру.
- 4.5. Порушення правил пожежної безпеки і вимог щодо безпеки праці у ресурсному центрі.
- 4.6. Якість та своєчасність виконання завдань і функцій, покладених на ресурсний центр, дотримання вимог нормативно-правових документів з праці; правильність, повноту і якість проведення заходів щодо обслуговування користувачів та забезпечення їх інформаційно-методичними матеріалами.

5. Повинен знати:

- 5.1. Розпорядження, накази керівництва, нормативні документи державних, галузевих організацій.
- 5.2. Положення про ресурсний центр.
- 5.3. Основи організації праці, статут організації, на базі якого функціонує ресурсний центр.
- 5.4. Основи трудового законодавства України.
- 5.5. Правила і норми охорони і безпеки праці.

6. Кваліфікаційні вимоги

Повна вища освіта (магістр, спеціаліст), володіння українською мовою, сучасними засобами оргтехніки.

ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ МЕТОДИСТА РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ

1. Загальні положення

- 1.1. Методист призначається на посаду і звільняється з неї наказом керівника організації, на базі якого функціонує ресурсний центр.
- 1.2. Безпосередньо підпорядковується керівнику організації, на базі якого функціонує ресурсний центр та завідувачу ресурсного центру.
- 1.3. Діяльність регламентується цією інструкцією; правилами внутрішнього трудового розпорядку; правилами охорони праці, техніки безпеки і протипожежної охорони і Положенням про ресурсний центр.

2. Завдання та обов'язки

- 2.1. Виконує обов'язки, які безпосередньо спрямовані на роботу ресурсного центру.
- 2.2. Здійснює всі види діяльності ресурсного центру.
- 2.3. Здійснює інформаційно-методичне консультування користувачів ресурсного центру:

- підбір літератури з усіх напрямів соціальної та соціально-педагогічної діяльності;
- підбір літератури для проведення організаційних форм роботи (тренінги, бесіди, круглі столи, семінари, інформаційні повідомлення, лекції тощо);
- ксерокопіювання;
- сканування;
- користування інформаційними матеріалами на електронних носіях;
- підбір та запис відео матеріалів за темою замовника;
- підготовка інформаційного бюлетеню нових надходжень для користувачів центру;
- надання інформації про матеріали фонду через систему каталогів, картотек, електронну базу даних; інформаційного бюлетеню нових надходжень до центру;

2.4. Здійснює роботу щодо організації, збереження та використання інформаційно-методичних матеріалів ресурсного центру:

- комплектує основні фонди ресурсного центру;
- забезпечує випуск інформаційного бюлетеню щодо нових надходжень;
- веде роботу щодо підготовки Актів на списання, передачі та заміни літератури;
- здійснює аналіз, перевірку фондів ресурсного центру;
- впроваджує нові технології для повного інформаційного забезпечення користувачів.
- надання консультацій за запитом користувачів;

2.5. Забезпечує ефективність та доступність використання фонду навчально-методичного центру соціально-психологічних тренінгів студентам, викладачам та співробітникам Інституту .

2.6. Надає індивідуальні та групові консультації з окремих питань соціальної, соціально-педагогічної роботи та практичної психології;

2.7. Залучає до діяльності ресурсного центру волонтерів з числа користувачів.

2.8. Презентує діяльність ресурсного центру в навчальних закладах, соціальних агенціях, бібліотеках, неурядових організаціях.

2.9. Приймає участь у веденні документації ресурсного центру.

2.10. Дотримується норм чинного законодавства України про працю, правила техніки безпеки та протипожежної охорони.

3. Права

3.1. Отримувати від керівництва організації, на базі якої функціонує ресурсний центр матеріали і відомості, необхідні для роботи Центру.

3.2. Представляти ресурсний центр в усіх організаціях і установах з питань, які входять до його компетенції.

3.3. Відмовитись від виконання посадових обов'язків, якщо створилась ситуація, небезпечна для його життя і здоров'я.

3.4. Розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо адміністрація не дотримується виконання чинного законодавства України про охорону парці, умов колективного договору.

4. Відповідальність

4.1. Збереження фондів ресурсного центру.

4.2. Неналежне виконання своїх посадових обов'язків, обумовлених цією інструкцією.

4.3. Навмисне ушкодження майна закріпленого приміщення.

4.4. Порухення правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових обов'язків, які закріплені за методистом ресурсного центру.

4.5. Порухення правил пожежної безпеки і вимог щодо безпеки праці у ресурсному центрі.

4.6. Якість і своєчасність виконання завдань і функцій, покладених на ресурсний центр, дотримання вимог нормативно-правових документів з праці; правильність, повноту і якість проведення заходів щодо обслуговування користувачів та забезпечення їх інформаційно-методичними матеріалами.

5. Повинен знати:

5.1. Розпорядження, накази керівництва, на базі якої функціонує ресурсний центр, нормативні документи державних, галузевих організацій.

5.2. Положення про ресурсний центр.

5.3. Основи організації праці, статут організації, на базі якої функціонує ресурсний центр.

5.4. Основи трудового законодавства України.

5.5. Правила і норми охорони і безпеки праці.

6. Кваліфікаційні вимоги

Повна вища освіта (магістр, спеціаліст), володіння українською мовою, сучасними засобами оргтехніки.

ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ КОНСУЛЬТАНТА РЕСУРСНОГО ЦЕНТРУ

1. Загальні положення

1.1. Консультант призначається на посаду і звільняється з неї наказом керівника організації, на базі якого функціонує ресурсний центр.

1.2. Безпосередньо підпорядковується керівнику організації, на базі якого функціонує ресурсний центр та завідувачу ресурсного центру.

1.3. Діяльність регламентується цією інструкцією; правилами внутрішнього трудового розпорядку; правилами охорони праці, техніки безпеки і протипожежної охорони і Положенням про ресурсний центр.

2. Завдання та обов'язки

2.1. Виконує обов'язки, які безпосередньо спрямовані на роботу ресурсного центру.

2.2. Здійснює співпрацю з суспільними фондами і іншими організаціями для поповнення бібліотеки центру новими надходженнями.

2.3. Здійснює інформаційно-методичне консультування користувачів ресурсного центру:

- підбір літератури з усіх напрямів соціальної та соціально-педагогічної діяльності;
- підбір літератури для проведення організаційних форм роботи (тренінги, бесіди, круглі столи, семінари, інформаційні повідомлення, лекції тощо);
- користування інформаційними матеріалами на електронних носіях;
- підготовка інформаційного бюлетеню нових надходжень для користувачів центру;
- надання інформації про матеріали фонду через систему каталогів, картотек, електронну базу даних; інформаційного бюлетеню нових надходжень до центру;

2.4. Здійснює пошук потенційних користувачів, складає базу даних користувачів, фахівців, суспільних організацій, зайнятих у соціальній сфері, а також вивчає досвід соціальної та соціально-педагогічної роботи в регіоні.

2.5. Вивчає цільові потреби спеціалістів з соціальної, соціально-педагогічної роботи, практичної психології роботи та формує умови розширення інформаційно-методичних послуг.

2.6. Надає індивідуальні та групові консультації з окремих питань соціальної, соціально-педагогічної роботи та практичної психології.

2.7. Виконує поточні завдання, пов'язані з організацією роботи ресурсного центру.

2.8. Бере участь у складанні та оформленні документації ресурсного центру.

2.9. Залучає до діяльності ресурсного центру волонтерів з числа користувачів (проведення майстер-класів, соціально-психологічних та соціально-просвітницьких тренінгів, допомога у розробці та проведенні тренінгових занять);

2.10. Презентує діяльність ресурсного центру в навчальних закладах, соціальних агенціях, бібліотеках, неурядових організаціях.

2.11. Приймає участь у веденні документації ресурсного центру.

2.12. Дотримується норм чинного законодавства України про працю, правила техніки безпеки та протипожежної охорони.

3. Права

3.1. Отримувати від керівництва організації, на базі якої функціонує ресурсний центр матеріали і відомості, необхідні для роботи Центру.

3.2. Представляти ресурсний центр в усіх організаціях і установах з питань, які входять до його компетенції.

3.3. Відмовитись від виконання посадових обов'язків, якщо створилась ситуація, небезпечна для його життя і здоров'я.

3.4. Розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо адміністрація не дотримується виконання чинного законодавства України про охорону парці, умов колективного договору.

4. Відповідальність

4.1. Збереження фондів ресурсного центру.

4.2. Неналежне виконання своїх посадових обов'язків, обумовлених цією інструкцією.

4.3. Навмисне ушкодження майна закріпленого приміщення.

4.4. Порухення правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових обов'язків, які закріплені за методистом ресурсного центру.

4.5. Порухення правил пожежної безпеки і вимог щодо безпеки праці у ресурсному центрі.

4.6. Якість і своєчасність виконання завдань і функцій, покладених на ресурсний центр, дотримання вимог нормативно-правових документів з праці; правильність, повноту і якість проведення заходів щодо обслуговування користувачів та забезпечення їх інформаційно-методичними матеріалами.

5. Повинен знати:

5.1. Розпорядження, накази керівництва, на базі якої функціонує ресурсний центр, нормативні документи державних, галузевих організацій.

5.2. Положення про ресурсний центр.

5.3. Основи організації праці, статут організації, на базі якої функціонує ресурсний центр.

5.4. Основи трудового законодавства України.

5.5. Правила і норми охорони і безпеки праці.

6. Кваліфікаційні вимоги

Повна вища освіта (магістр, спеціаліст), володіння українською мовою, сучасними засобами оргтехніки.

Додаток Б

Вибіркова сукупність, яка складає експериментальну групу

№	Назва	У якій структурі функціонує	К-ть
1	Ресурсний центр	Тернопільський національний педагогічний університет імені В. Гнатюка	15
2	Бердичівський ресурсний центр	Житомирське обласне відділення Всеукраїнського громадського центру "Волонтер"	15
3	Ресурсний центр	Київського університету імені Бориса Грінченка Інституту психології та соціальної педагогіки	17
4	Ресурсний центр	Молодіжна громадська організація "Волонтерський клуб м. Луцька"	13
5	Ресурсний центр	Севастопольський міський Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	14
6	Ресурсний центр	Молодіжна громадська організація "Смарт" м. Сарни	14
7	Інформаційно-ресурсний центр	Київський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	11
8	Інформаційно-ресурсний центр	Центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді м. Кривий Ріг	15
		Всього	114

Вибіркова сукупність, яка складає контрольну групу

№	Назва	У якій структурі функціонує	К-ть
1	Ресурсний центр	Хмельницький національний університет	12
2	Ресурсний центр	Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України (м. Київ)	16
3	Ресурсний центр	Луганський національний університет імені Тараса Шевченка	13
4	Ресурсний центр	Запорізьський національний університет	15
5	Інформаційно-ресурсний центр	Черкаський обласний центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді	11
6	Ресурсний центр	Всеукраїнський громадський центр "Волонтер"	14
7	Ресурсний центр	Центр громадського здоров'я м. Кривого Рогу	13
8	Інформаційно-ресурсний центр з питань ВІЛ/СНІД	Києво-Могилянська Академія	11
9	Інформаційно-ресурсні центри	районних центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді у м. Києві (Голосівський, Шевченківський, Дарницький)	12
		Всього	117

Анкета

“Використання потенціалу ресурсних центрів у процесі професійного самовдосконалення соціальних працівників”

Шановний респонденте!

Просимо Вас взяти участь у дослідженні “Визначення організаційно-педагогічних умов ефективності діяльності ресурсних центрів щодо професійного самовдосконалення соціальних працівників”.

Нагадуємо, що Ваші відповіді є повністю анонімними та будуть опрацьовані у загальному масиві даних.

Організація _____

Посада _____

Освіта за фахом _____

* * *

1. Скільки часу Ви є користувачем ресурсного центру?

- а. менше півроку;
- б. півроку – рік;
- в. більше року.

2. Як часто Ви користуєтеся послугами ресурсного центру?

- а. не менше разу на тиждень;
- б. не менше разу на місяць;
- в. не менше разу на рік;
- г. один раз на декілька років.

3. Як у цілому Ви можете оцінити якість послуг, які надаються ресурсним центром?

- а. якісно;
- б. швидше якісно, аніж неякісно;
- в. швидше неякісно, аніж якісно;
- г. не якісно.

4. Чи згодні Ви з твердженням, що без співробітників ресурсних центрів для якісного надання послуг ефективна робота щодо професійного самовдосконалення неможлива?

- 1) Зовсім не згоден(на)
- 2) Швидше не згоден(на)
- 3) Важко сказати, згоден(на) чи ні
- 4) Швидше згоден(на)
- 5) Цілком згоден(на)

5. Оцініть, будь ласка, рівень Ваших знань щодо сутності та особливостей професійного самовдосконалення за шкалою від одного до десяти (якщо “1” – найнижча, а “10” – найвища оцінка):

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Оцініть, будь ласка, стан Вашої професійної підготовленості від одного до десяти (якщо “1” – найнижча, а “10” – найвища оцінка):

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Як Ви ставитеся до професійного самовдосконалення?

- 1) це життєва необхідність кожної людини;
- 2) це важливо для кожного соціального працівника;
- 3) це важливо залежно від місця роботи;
- 4) це потрібно, але не важливо;
- 5) це марна трата часу;
- 6) інше (вказіть що саме) _____

8. Чи згодні Ви з наступним твердженням: “Я завжди планую професійне самовдосконалення”?

- 1) Зовсім не згоден(на)
- 2) Швидше не згоден(на)
- 3) Важко сказати, згоден(на) чи ні
- 4) Швидше згоден(на)
- 5) Цілком згоден(на)

9. Чи професійно самовдосконалюєтесь Ви?

- а) так, регулярно (переходьте до питання 7)
- б) час від часу (переходьте до питання 7)
- в) ні, ніколи (переходьте до питання 8)

10. Які шляхи покращення професійного самовдосконалення Ви обираєте?

- 1) курси підвищення кваліфікації;
- 2) участь у семінарах;
- 3) тренінгах;
- 4) круглих столах;
- 5) конференціях;
- 6) опрацювання спеціалізованої літератури;
- 7) створення методичних розробок;
- 8) участь у робочих зустрічах з обміну досвіду;
- 9) участь у розробці та написанні соціальних проектів та програм;
- 10) апробація інновацій вітчизняного та зарубіжного досвіду з різних напрямків соціальної та соціально-педагогічної діяльності.
- 11) у мене немає можливості займатись самоосвітою

12) інше _____

11. Яким чином Ви обираєте послуги ресурсного центру, що стосуються Вашого професійного самовдосконалення?

- 1) самостійно;
- 2) за підтримки працівників ресурсного центру;
- 3) як прийдеться;
- 4) інше (вказіть що саме) _____

12. Чи займаєтесь Ви пошуком нових способів здійснення професійного самовдосконалення за допомогою ресурсного центру?

- 1) так, самостійно
- 2) якщо працівники ресурсного центру запропонують;
- 3) ні, не відчуваю потреби

13. Оцініть, будь ласка, частоту використання знань та інформації, отриманих у ресурсному центрі, у професійній діяльності від одного до десяти (якщо “1” – ніколи, а “10” – дуже часто або майже завжди):

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Чи згодні Ви з наступним твердженням: “Послуги ресурсного центру допомагають мені оцінювати та корегувати поведінку, вчинки та результати професійної діяльності”?

- 1) Зовсім не згоден(на)
- 2) Швидше не згоден(на)
- 3) Важко сказати, згоден(на) чи ні
- 4) Швидше згоден(на)
- 5) Цілком згоден(на)

15. Як часто Ви використаєте послуги ресурсного центру відповідно до потреб професійного самовдосконалення?

- 1) раз на рік і рідше;
- 2) раз в півроку;
- 3) раз в квартал;
- 4) раз в 2 місяці;
- 5) раз на місяць;
- 6) 2-3 рази на місяць;
- 7) раз на тиждень;
- 8) більше одного разу на тиждень.

16. Які послуги ресурсного центру Ви використовуєте для з метою професійного самовдосконалення? (будь ласка, вкажіть усі можливі відповіді):

16.1. Інформаційні послуги

- а. електронний каталог бібліотечного фонду;
- б. тематичний каталог книжкового фонду;
- в. каталог відео матеріалів;
- г. каталог аудіо матеріалів;
- д. картотека періодичних видань;
- е. каталог Інтернет-ресурсів;
- ж. тематичні папки з різних напрямів соціальної роботи;
- з. матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків;
- и. наочні матеріали з різних напрямів соціальної роботи;
- к. інформування щодо нових надходжень до ресурсного центру;
- л. інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення.

16.2. Консультаційні послуги

- а. індивідуальне консультування;
- б. групове консультування;
- в. супервізія;
- г. інтервізія;
- д. моніторинг та оцінка.

16.3. Посередницькі послуги

- а. переадресація;
- б. допомога у налагодженні зв'язків з іншими організаціями

16.4. Просвітницькі послуги

- а. семінари;
- б. тренінги;
- в. круглі столи;
- г. конференції;
- д. робочі зустрічі з обміну досвідом;
- е. майстер-класи.

17. Яких послуг ресурсного центру Вам не вистачає для професійного самовдосконалення? (будь ласка, вкажіть усі можливі відповіді):

17.1. Інформаційні послуги

- а. електронний каталог бібліотечного фонду;
- б. тематичний каталог книжкового фонду;
- в. каталог відео матеріалів;
- г. каталог аудіо матеріалів;
- д. картотека періодичних видань;
- е. каталог Інтернет-ресурсів;
- ж. тематичні папки з різних напрямів соціальної роботи;
- з. матеріали щодо роботи експериментальних майданчиків;

- и. наочні матеріали з різних напрямів соціальної роботи;
- к. інформування щодо нових надходжень до ресурсного центру;
- л. інформування щодо заходів, спрямованих на професійне самовдосконалення.

17.2. Консультаційні послуги

- а. індивідуальне консультування;
- б. групове консультування;
- в. супервізія;
- д. інтервізія;
- е. моніторинг та оцінка.

17.3. Посередницькі послуги

- а. переадресація;
- б. допомога у налагодженні зв'язків з іншими організаціями

17.4. Просвітницькі послуги

- а. семінари;
- б. тренінги;
- в. круглі столи;
- г. конференції;
- д. робочі зустрічі з обміну досвідом;
- е. майстер-класи.

18. Чи бажаєте Ви долучитися до програми професійному самовдосконаленню соціальних працівників, що буде діяти на базі ресурсного центру?

- а. так;
- б. ні;
- в. можливо.

19. Що необхідно врахувати при розробці програми професійному самовдосконаленню соціальних працівників, що буде діяти на базі ресурсного центру? (будь ласка, вкажіть усі можливі відповіді)

- а. адекватна тривалість;
- б. індивідуальний підхід;
- в. визначення потреб кожного учасника програми;
- г. перегляд послуг ресурсного центру та їх корегування відповідно до потреб учасників програми;
- д. інноваційні технології навчання;
- е. адекватна вартість участі у програмі;
- ж. організація заходів задля обміну досвідом;

3. інше (вказіть, що саме)

Дякуємо за Вашу участь!

Додаток Д

Оцінка потреб соціальних працівників

Прізвище _____
Ім'я _____
По-батькові _____
Рік народження _____
Організація _____
Посада _____
З якого року Ви працюєте у соціальній сфері _____
Де ще і ким працювали _____
Освіта _____
Наукова ступінь _____
З якою цільовою групою Ви працюєте:
- учнівська молодь _____
- студентська молодь _____
- безпритульні діти та молодь _____
- діти та молодь, що знаходяться в спеціальних закладах (притулки, центри реабілітації, колонії тощо) _____
- діти, молодь та дорослі з особливими потребами _____
- люди похилого віку _____
- сім'ї _____
- інші _____

На скільки Ви задоволені рівнем знань, умінь та навичок, необхідних для роботи з цільовою групою за шкалою від одного до п'яти (якщо "1" – найнижча, а "5" – найвища оцінка):

1 2 3 4 5

Якої саме інформації, умінь та навичок бракує для ефективної роботи з обраною Вами цільовою групою _____

Чи вважаєте Ви актуальною для Вашого регіону проблему _____

• Так • Ні

Чи хотіли б Ви долучитися до групи спеціалістів, які протягом _____ місяців будуть отримувати знання, уміння та навички, які допоможуть подолати означену проблему:

• Так

• Ні

Якщо так, то вкажіть в яких саме заходах технології професійного самовдосконалення соціальних працівників Ви бажали б взяти участь

Зверніться до спеціаліста ресурсного центру за детальною інформацією щодо можливості Вашої участі у технології професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Дякуємо за витрачений час та зусилля!

Додаток Е

Схема проведення просвітницького тренінгу

Етапи	Діяльність	Спосіб реалізації	Результат
Вступна частина тренінгу			
Вступ	Відкриття тренінгу, представлення тренерів учасникам (якщо це перше заняття), повідомлення про мету і зміст тренінгу.	Інформаційне повідомлення тренера.	Ознайомлено учасників з темою, метою та завданнями тренінгу.
Рефлексія	Проведення аналізу отриманих на попередньому занятті знань, набутих навичок.	Індивідуальна робота, робота в групах. Обговорення.	Аналіз отриманих інформації, знань, набутих навичок.
Знайомство	Проведення знайомства.	Інтерв'ю, особиста презентація. Обговорення.	Створено атмосферу довіри, сприятливого навчального середовища.
Прийняття (повторення) правил роботи групи	Прийняття, а надалі – повторення певних норм поведінки, яких мають дотримуватись усі під час тренінгу.	Робота в групах, робота в великому колі. Обговорення.	Учасники налаштовані на активну відповідальну роботу, створення сприятливого навчального середовища
Очікування	Проведення завдань щодо визначення очікувань	Індивідуальна робота, робота в групах. Обговорення.	Визначено очікування учасників від участі у тренінгу.
Основна частина тренінгу			
	Визначення рівня поінформованості та актуалізація проблеми.	Робота в групах. Обговорення.	З'ясовано рівень знань та поінформованості учасників щодо теми тренінгу

	Надання інформації.	Інформаційні повідомлення, роздаткові матеріали, результати напрацювань учасників у малих групах тощо.	Введення учасників у коло понять та термінів теми тренінгу, стимулювання учасників до індивідуального пошуку інформації, засвоєння знань.
	Надбання навичок	Рольові, ділові ігри, розбір конкретних ситуацій. Обговорення.	Напрацюванні навички стосовно теми тренінгу.
Заключна частина тренінгу			
	Підведення підсумків.	Індивідуальна робота, робота в групах. Обговорення.	Оцінка отриманих результатів роботи на тренінгу.

Додаток Ж

Структура тренінгу “Професійного самовдосконалення”

Назва вправ	Методи і форми	Час	Очікувані результати
<i>Тема 1 “Професійне самовдосконалення як необхідна умова професійної майстерності”</i>			
Вибудова асоціативного ланцюжка	Мозковий штурм	10 хв.	Визначено асоціації учасників до поняття “професійне самовдосконалення”, “професійна майстерність”. Про діагностовано рівень поінформованості учасників щодо теорії професійного самовдосконалення
Визначення дефініцій “професійне самовдосконалення”, “професійна майстерність”	Групова робота	30 хв.	Учасники засвоїли зміст понять “професійне самовдосконалення”, “професійна майстерність”
Вправа “Мозаїка” “Професійне самовдосконалення як психолого-педагогічна проблема”	Групова робота з подальшим обговоренням в загальному колі	50 хв.	Учасники розрізняють психологічні та педагогічні підходи до професійного самовдосконалення
Вправа “Структурно-логічна модель “Професійне самовдосконалення соціального працівника”	Групова робота	40 хв.	Учасники розуміють етапи професійного самовдосконалення, усвідомлюють з чого потрібно розпочинати
Інформаційне повідомлення “Компоненти професійного самовдосконалення”	Пояснення ведучого	20 хв.	Учасники поінформовані щодо компонентів професійного самовдосконалення
<i>Тема 2 “Професійне самопізнання як складова професійного самовдосконалення”</i>			

“Що таке професійне самопізнання?”	Мозковий штурм	10 хв.	Визначено поняття «професійне самопізнання», про діагностовано рівень знань учасників щодо даної теми
Інформаційне повідомлення “Професійне самопізнання у процесі професійного самовдосконалення”	Пояснення ведучого	20 хв.	Поінформування учасників та сформовані знання щодо важливості використання професійного самопізнання у процесі професійного самовдосконалення
Вправа “Акваріум” “Роль професійного самопізнання в процесі професійного самовдосконалення соціальних працівників”	Групова робота	30 хв.	Сформовані навички учасників з використання самопізнання у професійному самовдосконаленні
Інформаційне повідомлення “Технології організації професійного самопізнання соціальних працівників”	Пояснення ведучого	20 хв.	Сформовано уявлення учасників щодо технології організації професійного самопізнання
Вправа “Ярмарок ідей”	Групова робота	50 хв.	Засвоєно знання щодо технологій професійного самопізнання соціальних працівників
Методика діагностики особистісних та професійно-значимих якостей соціального працівника	Індивідуальна робота	20 хв.	Продіагностовано учасників щодо особистісних та професійно-значимих якостей
<i>Тема 3 “Професійне самовизначення як складова професійного самовдосконалення”</i>			

Вправа “Алфавіт”	індивідуальна та групова робота з подальшим обговоренням у загальному колі	30 хв.	Визначено асоціації щодо поняття “професійне самовизначення”
Вправа “Робота над поняттям”	Груповою роботою	20 хв.	Розроблено поняття “Професійне самовизначення” та про діагностовано рівень знань учасників щодо даної теми
Інформаційне повідомлення “Чим пояснюється необхідність у професійному самовизначенні”	Пояснення ведучого	20 хв.	Поінформовано учасників щодо необхідності професійного самовизначення у процесі професійного самовдосконалення
Вправа “Створення технології професійного самовизначення у контексті життєвого шляху особистості”	Груповою роботою з подальшою презентацією	40 хв.	Відпрацювання навиків у організації технологій щодо професійного самовизначення
Притча “Три кроки до успіху”	Інформація від ведучого	10 хв.	Розуміння учасниками щодо сутності розвитку особистості та роль професійного самовизначення у професійній діяльності
Вправа “Кроки до успіху”	Груповою роботою з подальшим обговоренням в загальному колі	30 хв.	Знайомство учасників з принципами професійного самовдосконалення на прикладі життя відомих людей
<i>Тема 4 “Професійна самоорганізація як складова професійного самовдосконалення”</i>			

Вибудова асоціацій щодо поняття “професійна самореалізація”	Мозковий штурм	10 хв.	Визначено поняття “професійна самореалізація”
Інформаційне повідомлення “Роль професійної самоорганізації у професійному самовдосконаленні соціальних працівників”	Пояснення ведучого	20 хв.	Актуалізація в учасників розуміння ролі професійної самоорганізації у процесі самовдосконалення
Вправа “Складові професійної самоорганізації соціальних працівників”	Мозаїка	60 хв.	Учасниками ознайомленні зі складовими професійної самоорганізації та закріплені знання щодо даної теми
Вправа “Проблеми у професійній самоорганізації соціальних працівників”	Дискусія	20 хв.	Визначено учасниками проблеми професійної самоорганізації, з якими можуть стикатися соціальні працівники
Робота з текстом “Підходи до організації процесу професійного самовдосконалення”	Індивідуальна робота	20 хв.	Ознайомлення учасників з підходами до організації процесу професійного самовдосконалення
“Модель професійної самоорганізації у процесі професійного самовдосконалення”	Творча групова робота	30 хв.	Актуалізація навичок моделювання професійної самоорганізації учасників та закріплення знання щодо даної теми
<i>Тема 5 “Програма професійного самовдосконалення соціальних працівників”</i>			
Вправа “Стратегія особистісного професійного самовдосконалення”	Індивідуальна робота	60 хв.	Вироблення учасниками стратегії особистісного професійного самовдосконалення

Інформаційне повідомлення “Метод “ПАКІПРЕ”	Пояснення ведучого	25 хв.	Ознайомлення учасників з методом ПАКІПРЕ
“Розроблення схеми планування професійного самовдосконалення”	Індивідуальна робота	30 хв.	Складання учасниками програми особистісного професійного самовдосконалення
“Кроки до професійного самовдосконалення соціальних працівників”	Групові робота з подальшою презентацією	45 хв.	Відпрацювання навиків щодо розробки поетапного плану професійного самовдосконалення
<i>Тема 6 “Професійна самореалізація як складова професійного самовдосконалення”</i>			
“Визначення поняття “Професійна самореалізація” Вправа “1х2х4х8”	Групові робота	40 хв.	Визначено поняття “професійна самореалізація”, про діагностовано рівень знань учасників щодо даної теми
Інформаційне повідомлення “Професійна самореалізація як процес професійного самовдосконалення”	Пояснення ведучого	20 хв.	Проінформовано учасників щодо поняття професійної самоорганізації та як компоненту процесу у професійному самовдосконаленні
“Складові професійної самореалізації”	Групові робота	40 хв.	Актуалізація учасників розуміння професійної самореалізації та її складових
“Шляхи професійної самореалізації соціальних працівників”	Групові робота з подальшим обговоренням у колі	60 хв.	Узагальнено знання, отриманих з даної теми, визначено шляхи професійної самореалізації соціальних працівників

Структура тренінгу
“Можливості професійного самовдосконалення
у ресурсному центрі”

Назва вправ	Методи і форми	Час	Очікувані результати
<i>Тема 1 “Алгоритм отримання консультації у ресурсних центрах”</i>			
Презентація структурно-логічної схеми “Алгоритм отримання консультації у ресурсних центрах”	Пояснення ведучого	20 хв.	Учасники розуміють структуру надання консультацій у ресурсних центрах
Вправа “Як отримати консультацію”	Групова робота	30 хв.	Вироблено навички особистого звернення до консультанта
Рольова гра “Консультант”	Рольова гра	60 хв.	Вироблено навичку постановки питань щодо актуальних проблем соціальної роботи
Вправа “Самоаналіз”	Індивідуальна робота	20 хв.	Визначено питання та форми отримання консультацій на них у ресурсних центрах
<i>Тема 2 “Робота з інформаційно-методичною базою ресурсного центру”</i>			
Вправа “Інформаційно-методична база ресурсного центру”	Робота з текстом	40 хв.	Сформовано уявлення про інформаційно-методичну базу ресурсного центру
Вправа “Ресурси ресурсного центру”	Пояснення ведучого	20 хв.	Сформовано уявлення про асортимент ресурсів ресурсного центру

Вправа “Каталоги”	Групова робота	40 хв.	Набуто навички роботи з електронним та тематичним каталогами, картотекою періодичних видань, відео та аудіо каталогами
Вправа “Доступ до інформаційного бюро ресурсного центру”	Пояснення ведучого	30 хв.	Учасники поінформовані щодо трьох компонентів інформаційного бюро ресурсного центру
<i>Тема 3 “Форми методичного супроводу у ресурсних центрах”</i>			
Вправа “Методичний супровід”	Мозковий штурм	10 хв.	Визначено уявлення щодо поняття “методичний супровід”
Вправа “Мозаїка” “Форми методичного супроводу у ресурсних центрах”	Групова робота, робота з текстом	80 хв.	Поінформовано учасників щодо можливих форм методичного супроводу у ресурсних центрах
Інформаційне повідомлення “Програма професійного самовдосконалення”	Пояснення ведучого	20 хв.	Сформовано уявлення у учасників про програму професійного самовдосконалення
<i>Тема 4 “Шляхи впровадження та вдосконалення програми професійного самовдосконалення соціальних працівників можна посилити, реалізувавши її в умовах ресурсного центру”</i>			
Вправа моделювання “Я у ресурсному центрі”	Групова робота	30 хв.	Визначено можливості професійного самовдосконалення в умовах ресурсного центру
Вправа “Екскурсія”	Гра	50 хв.	Актуалізовано важливості планування програми професійного самовдосконалення у ресурсних центрах

Вправа “Експертна група”	Груповою робота	50 хв.	Розроблено алгоритм реалізації програми професійного самовдосконалення в ресурсних центрах
<i>Тема 5 “Забезпечення партнерської взаємодії між соціальними працівниками та представниками державних та неурядових організацій”.</i>			
Визначення поняття “партнерська взаємодія”	Мозковий штурм	10 хв.	Визначено поняття “партнерська взаємодія”, продіагностовано рівень знань учасників щодо даної теми
Інформаційне повідомлення “Партнерська взаємодія, знання та комунікація”	Пояснення ведучого	20 хв.	Поінформування учасників та закріплення знань щодо даної теми
Вправа “Підходи та способи партнерської взаємодії та співробітництва”	Груповою робота з подальшою презентацією	30 хв.	Визначено алгоритм до підходів партнерської взаємодії та запропоновані умови до співробітництва
Вправа “Механізми налагодження партнерських відносин”	Груповою робота з подальшим обговоренням в загальному колі	40 хв.	Вироблення учасниками механізмів налагодження партнерства та відпрацювання навичок щодо даної теми
Самодіагностика “Який я у спілкуванні”	Індивідуальна робота	20 хв.	Отримання учасниками інформації про їхній рівень комунікабельності
Вправа “Метод “Відкритий простір”	Груповою робота	30 хв.	Учасниками ознайомленні з даним методом та відпрацьовані навички роботи в групі на підставі активного міжособистісного спілкування

Вправа “Модель партнерської взаємодії працівниками та представниками державних та неурядових організацій ”	Групова робота з подальшим обговоренням в загальному колі	40 хв.	Узагальнено знання, отримані з даної теми, актуалізація навичок моделювання.
--	---	--------	--