

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Факультет психології
Кафедра соціальної роботи

На правах рукопису

Адамян Маргарита Артурівна

«Готовність випускників спеціальності “Соціальна робота” до роботи за фахом»

Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня
бакалавра соціальної роботи

Науковий керівник:
професор кафедри соціальної роботи,
доктор психологічних наук, професор
Александров Денис Олександрович

Допустити до захисту в ЕК
Кафедра соціальної роботи
Завідувач кафедри соціальної роботи,
кандидат соціологічних наук, доцент
Люта Леся Петрівна _____
(підпис)

Київ – 2024

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГОТОВНОСТІ ВИПУСКНИКІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “СОЦІАЛЬНА РОБОТА” ДО РОБОТИ ЗА ФАХОМ.....	6
1.1 Основні аспекти компетентності фахівців з соціальної роботи як складова готовності до фахової діяльності.....	6
1.2 Фактори, що впливають на формування готовності студентів до професійної діяльності.....	19
Висновки до розділу 1.....	25
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ВИПУСКНИКІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “СОЦІАЛЬНА РОБОТА” ДО РОБОТИ ЗА ФАХОМ.....	28
2.1 Методологія та опис емпіричного дослідження чинників професійної готовності майбутніх соціальних працівників до роботи за фахом.....	28
2.2 Інтерпретація результатів емпіричного дослідження чинників професійної готовності майбутніх соціальних працівників до роботи за фахом.....	35
Висновки до розділу 2.....	47
РОЗДІЛ 3. ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ ВИПУСКНИКІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “СОЦІАЛЬНА РОБОТА” ДО РОБОТИ ЗА ФАХОМ.....	49
3.1 Розбір сучасних технологій щодо підвищення значущих для професіонала якостей.....	48
3.2 Створення профілактичної програми, спрямованої на розвиток особистісних характеристик як засобу запобігання професійній дезадаптованості.....	55
Висновки до розділу 3.....	63
ВИСНОВКИ.....	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	65
ДОДАТКИ.....	73

ВСТУП

Актуальність дослідження. Дослідження готовності випускників до професійної діяльності стає критично важливою в умовах повномасштабної війни в Україні. Соціальні працівники мають виконувати багато завдань, такі як робота з внутрішньо переміщеними особами, допомога ветеранам, підтримка сімей, які втратили близьких на фронті, та інші важливі аспекти психологічної та соціальної підтримки. В цих умовах необхідно забезпечити високий рівень професійної підготовки студентів для ефективного виконання їхніх обов'язків, а також дослідити реальний стан готовності випускників до роботи за фахом. Вони повинні бути готовими працювати в умовах підвищеного стресу та емоційного навантаження, що вимагає від них спеціальних знань і компетентностей. Важливим аспектом є також підготовка соціальних працівників до роботи з дітьми, які зазнали психологічних травм внаслідок війни. З огляду на це, система освіти повинна забезпечити студентам не лише теоретичні знання, але й практичні навички, необхідні для роботи в екстремальних умовах. Забезпечення високого рівня готовності соціальних працівників до професійної діяльності є основоположною для підтримки соціальної стабільності та захисту вразливих груп населення. Соціальна стабільність залежить від здатності соціальних працівників ефективно реагувати на потреби громади, особливо в кризових ситуаціях, таких як війна, економічна криза чи природні катастрофи. У таких умовах вони мають бути підготовлені до роботи в мультидисциплінарних командах, співпрацюючи з медиками, психологами, юристами та іншими професіоналами для надання комплексної допомоги. Недостатня підготовка та рівень розвитку професійно значущих якостей у майбутніх спеціалістів може призвести до низької якості наданих послуг, що в свою чергу, безумовно, може знизити довіру до соціальних інститутів. В умовах війни це є необхідним, оскільки кількість людей, які потребують допомоги, різко зростає, і кожна помилка може мати серйозні наслідки. Тому дослідження готовності соціальних працівників є першочерговим завданням в сучасних умовах. Воно дозволяє не лише

зрозуміти поточний стан готовності соціальних працівників, але й запропонувати конкретні шляхи для її вдосконалення, що є надзвичайно актуальним у наш час.

Мета дослідження полягає у визначенні взаємозв'язку готовності студентів до роботи за фахом з особистісними якостями, схильністю до соціономічних професій та рівнем професійної адаптованості.

Об'єкт дослідження - готовність особи до професійної діяльності.

Предмет дослідження - готовність випускників спеціальності «Соціальна робота» до роботи за фахом.

Завдання дослідження:

–Здійснити аналіз ключових аспектів компетентності фахівців з соціальної роботи

–Дослідити фактори, що впливають на формування готовності студентів до професійної діяльності

–Провести емпіричне дослідження на визначення рівня готовності випускників до роботи за фахом

–Проаналізувати результати емпіричного дослідження зв'язків між особистісними якостями, професійною схильністю та рівнем професійної адаптованості у загальній готовності до роботи за фахом

–Визначити наявні технології з підвищення готовності студентів до професійної діяльності.

–Розробити та провести профілактичну тренінгову програму з підвищення готовності студентів до роботи за фахом.

Гіпотеза

дослідження:

1. Соціально-психологічні чинники, такі як особистісні характеристики, професійна схильність, практичний досвід та професійна адаптованість, можуть впливати на готовність випускників спеціальності «Соціальна робота» до виконання професійних обов'язків.

2. Використання тренінгових технологій може суттєво допомогти у розвитку необхідних складових готовності майбутніх спеціалістів соціальної роботи.

Методи дослідження: Наше дослідження ґрунтується на таких *теоретичних* методах як: синтез, категоризація та літературний огляд. *Емпіричні* методи дослідження включають Авторський анкетний опитувальник діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи, Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО Клімова), Поліфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (С 105) та Статистичний аналіз з використанням Microsoft Excel . Нами було використано *розвивальні* методи, а саме: ситуативні методи, методи емоційного розвитку, тренінгові та ігрові методи.

Емпіричну базу дослідження складають 58 респондентів з групи студентів 3-4 курсів ОС “Бакалавр” та 1 курсу ОС “Магістр” спеціальності «Соціальна робота».

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ГОТОВНОСТІ ВИПУСКНИКІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “СОЦІАЛЬНА РОБОТА” ДО РОБОТИ ЗА ФАХОМ

1.1 Основні аспекти компетентності фахівців з соціальної роботи як складова готовності до фахової діяльності

Теоретичний аналіз проблеми готовності випускників спеціальності "Соціальна робота" до роботи за фахом є важливим напрямком досліджень, оскільки відповідно до специфіки цієї професії, важливо мати належні компетентності та навички для успішної роботи з різними соціальними групами та в різних контекстах. Основні аспекти компетентності фахівців з соціальної роботи включають у себе широкий спектр знань і вмінь, які допомагають їм ефективно взаємодіяти з клієнтами та вирішувати їхні проблеми.

Протягом останніх трьох десятиліть українські соціальні працівники стали свідками реформи постсоціального забезпечення, де домінували ідеології «workfare» і взаємні зобов'язання. Принципи неоліберального ринку були застосовані до сектору соціального забезпечення, а національна політика уряду щодо конкуренції створила систему укладання контрактів на послуги навіть за найменше фінансування. Соціальну роботу дедалі більше контролює та визначає нове державне управління, яке зосереджується на продуктивності та підзвітності. Роботодавці дедалі частіше прагнуть отримати конкретні «навички» та «компетенції», а не спеціальні професійні кваліфікації, а професійні знання, як правило, «концептуалізуються у зв'язку з конкретними послугами». Практика, що ґрунтується на доказах, набуває все більшого значення, але також обговорюються її обмеження щодо природи та різноманітності практики соціальної роботи [60]. Більшість соціальних

працівників в Україні продовжують працювати в державних установах, але також очевидні зрушення в неурядовий сектор. Контекст практики соціальної роботи зазнав значних змін і може поставити випускників соціальної роботи перед низкою політичних, професійних, організаційних та особистих проблем [52].

Хоча наслідки цих змін ще не усвідомлені, випускники соціальної роботи також зіткнуться з багатьма вищезазначеними умовами та проблемами, властивими неоліберальній спадщині. Тому вкрай важливо, щоб педагоги продовжували готувати студентів із соціальної роботи, щоб вони були компетентними в контексті, що розвивається, а також відданими етичним ідеалам професії. Ми повинні знати: наскільки добре підготовленими почуваються студенти-випускники із соціальної роботи до професійної практики? Яка реальність роботи, з якою стикаються випускники в перші кілька років практики? Чи є дисонанс між ідеалом і реальністю практики? І як педагоги соціальної роботи можуть краще підготувати нових випускників до цього досвіду? В першу чергу, варто звернути увагу на вимоги до майбутніх спеціалістів, а саме - на компетентності, які є базовими та ключовими для соціальної сфери.

Компетентність є багатогранною категорією, яка інтегрує в собі різноманітні аспекти знань, умінь, навичок та особистісних якостей, що забезпечують ефективну діяльність в різних сферах [6].

Л.М Мітіна та Л.А Лепіхова інтерпретують цей термін як набір різноманітних особистісних якостей, які впорядковані в певній ієрархії [20]. Ці якості складають основу особистості і впливають на її поведінку та здатність виконувати певні завдання [29].

Ф. Хайдер розглядає термін “компетентність” як певний набір здібностей та навичок, які є потрібними для здійснення діяльності [54]. Натомість М.С Головань дає визначення цьому терміну у контексті певної системи, що демонструє готовність спеціаліста діяти в конкретних сферах [6].

Дослідження А. Ляшенко описали кілька груп умінь, якими має володіти кожен фахівець соціальної роботи: *аналітичні здібності* (здатність до аналізу наукових теорій та моделей, визначення та вирішення проблемних питань, імплементація знань у практику тощо), *комунікативні та соціальні навички* (ефективне спілкування, вміння працювати в команді тощо), *навички прийняття рішень* (інноваційність, креативність тощо), *управлінські навички* (вміння планувати та проводити зустрічі, перевіряти інформацію тощо) [24].

Також, можна виділити декілька груп характеристик особистості, які на думку Є. Холостової мають бути базовими для майбутніх спеціалістів соціальної сфери [47]. До них належать : психологічна, психоаналітична та психолого-педагогічна. Психологічна група містить такі компоненти як здатність до сприйняття, уваги, пам'яті, уваги, мислення, а також стійкість до втоми, стресів, тривоги та депресії. Якості, що охоплюють самоконтроль, самокритичність, самооцінку, самонавіювання і здатність керувати емоціями належать до психоаналітичної групи. Психолого-педагогічна група містить наступну структуру: комунікабельність, емпатію, володіння ораторським мистецтвом, та інші компоненти, що сприяють ефективній взаємодії з людьми.

Неможливо не зазначити, що багато науковців підкреслюють одну ключову компетентність, без якої важко уявити професіонального соціального працівника - комунікативність.

Фахівці з соціальної роботи повинні мати розвинені комунікаційні навички. Якість комунікації залежить від комунікативного потенціалу, який охоплює здатність до спілкування, емоційний відгук, ініціативу, а також знання і правила спілкування. Розвинені комунікаційні навички є ключовим аспектом професійної підготовки фахівців з соціальної роботи. Ефективна комунікація включає в себе не лише здатність передавати інформацію, але й вміння створювати емпатичний зв'язок з клієнтами, який є основою успішної практики. Комунікативність вимірюється не тільки кількістю контактів соціального працівника, а й емоційною складовою [20]. Важливо

розмежовувати контактність і комунікабельність: контактний працівник може легко встановлювати контакт, але викликати негативні емоції. Тому соціальний працівник повинен бути урівноваженим, доброзичливим, розмовляти з повагою, бути тим, кому можна довіряти, оптимістичним та енергійним, впевненим у собі та справедливим, володіти організаторськими здібностями, тактом та розвиненою емпатією.

З позиції О .В. Сидоренко комунікативна компетентність включає знання про різновиди та етапи спілкування, природні здібності до комунікації та практичні вміння [43]. У своїй дисертації Д. Годлевська виділяє три основні компоненти комунікативної компетентності: когнітивний, емоційний та діяльнісний. Когнітивний компонент включає знання та розуміння процесу спілкування, а також вміння оцінювати ситуації взаємодії. Емоційний компонент охоплює здатність розпізнавати та регулювати власні емоції, а також емоції інших людей. Діяльнісний компонент включає практичні навички ефективної комунікації, такі як міміка, жести та вербальні вміння [5].

Комунікативні функції соціального працівника та педагога здійснюються завдяки його навичкам та вмінням. Комунікація розглядається як процес передачі інформаційного, емоційного та інтелектуального змісту, що є фундаментальною складовою роботи фахівця із соціальної роботи [9].

Н.Головко та М.Сухомлин так описали складові комунікативності [45]:

- Техніка мовлення: Володіння голосом, інтонацією, чіткістю та виразністю.
- Логіка мовлення: Структурованість та логічність висловлювань.
- Інтонаційна варіативність: Використання різних інтонацій для передачі емоцій та значень.
- Емоційно-експресивний вплив: Здатність впливати на емоційний стан співрозмовника через мовлення.

– Прогнозування комунікативної поведінки: Передбачення реакцій і поведінки співрозмовника.

В. Цибулько виділяє наступні складові: мовленнєва компетентність, що охоплює здатність до виразного та зрозумілого спілкування; соціально-перцептивні вміння, що включають здатність до розпізнавання та інтерпретації невербальних сигналів; та стратегічні комунікативні вміння, до яких відносять планування та реалізацію комунікативних стратегій [49].

В свою чергу, Н. Завіниченко стверджує, що компонентами комунікативної компетентності є:

– Когнітивний: включає навички, які допомагають легко встановлювати контакт із співрозмовником і ефективно керувати процесом спілкування.

– Інтелектуальний: охоплює розуміння основ і структури, функцій і характеристик спілкування, включаючи інформацію про різні стилі комунікації, особливості власного підходу до спілкування та професійні аспекти.

– Емоційний: включає зацікавленість іншою людиною, готовність встановлювати з нею особисті взаємовідносини, розвинену емпатію та рефлексію, а також психоемоційні стани, які відповідають професійним стандартам [8].

Більшість дослідників сходяться на тому, що комунікативна компетентність складається з кількох основних компонентів: когнітивного, емоційного та діяльнісного. Когнітивний компонент включає знання про комунікаційні процеси та вміння аналізувати ситуації спілкування. Емоційний компонент охоплює здатність розпізнавати, контролювати і правильно реагувати на емоції як свої, так і співрозмовника. Діяльнісний компонент складається з практичних навичок ефективного спілкування, таких як активне слухання, проведення переговорів, управління конфліктами та встановлення довірчих стосунків. Усі ці компоненти тісно взаємопов'язані та взаємозалежні,

утворюючи цілісну комунікативну компетентність, яка є необхідною для успішної роботи соціальних працівників.

Крім того, важливо, щоб фахівці з соціальної роботи володіли навичками чіткого та доступного висловлення своїх ідей та рекомендацій. Це означає, що вони повинні бути здатні зрозуміло пояснювати складні поняття та концепції, використовуючи доступну мову, яка б була зрозумілою для клієнтів з різним рівнем освіти та мовленнєвими навичками. Такий підхід до комунікації допомагає забезпечити ефективну взаємодію між фахівцем та клієнтом, сприяючи розвитку відносин співпраці та сприйняття фахівця як партнера в процесі вирішення проблеми. Таким чином, розвинені комунікаційні навички є важливою складовою готовності випускників спеціальності "Соціальна робота" до професійної діяльності [22].

Аналіз та оцінка соціальних ситуацій, як безпосередня аналітико-оцінювальна функція працівника, є не менш важливою компетентністю, яка допомагає фахівцям зробити правильні висновки та вибрати ефективні стратегії дії. До цього належить здатність збирати, аналізувати та інтерпретувати дані про клієнтів та їхнє оточення. Навички аналізу та оцінки соціальних ситуацій є важливими для фахівців із соціальної роботи, оскільки вони допомагають розуміти контекст, в якому живуть та працюють їхні клієнти, та розробляти належні плани дій для вирішення проблем. [40]

Здатність збирати релевантні дані про клієнтів та їхнє оточення є першим кроком у аналізі соціальних ситуацій. Фахівці мають володіти навичками проведення спостережень, інтерв'ю з клієнтами та іншими зацікавленими сторонами, аналіз документації та інші методи збору інформації [40].

Після збору даних фахівці з соціальної роботи повинні мати здатність аналізувати цю інформацію, щоб зрозуміти причини та фактори, що впливають на соціальну ситуацію. Це може включати в себе ідентифікацію

сильних та слабких сторін, можливих загроз та можливостей для клієнтів та їхнього оточення.

Навички інтерпретації цих даних необхідні для фахівців у формуванні обґрунтованих висновків та розробці ефективних стратегій дій. Спеціаліст повинен вміти визначати конкретні цілі, обирати належні інтервенції та розробляти план дій для досягнення цих цілей.

Важливим аспектом є вміння працювати в команді та співпрацювати з іншими професійними та непрофесійними групами для досягнення спільних цілей [15]. Воно є базовою складовою компетентності фахівців з соціальної роботи і вимагає від них здатності взаємодіяти з різними людьми та враховувати різні точки зору та підходи. Співпраця з іншими соціальними працівниками, медичними працівниками, адвокатами та іншими спеціалістами є необхідною для забезпечення повного спектру підтримки та послуг для клієнтів. Наприклад, співпраця з медичними працівниками може допомогти забезпечити комплексне лікування для клієнтів з психічними або фізичними проблемами, а співпраця з адвокатами може допомогти захистити права клієнтів у судовому порядку. Партнерство з іншими спеціалістами дозволяє об'єднати різноманітні знання, навички та ресурси для ефективного вирішення складних соціальних проблем.

Співпраця з іншими соціальними працівниками може включати в себе координацію послуг та ресурсів, а також спільне розв'язання проблем. Наприклад, коли клієнт потребує як медичної, так і психологічної підтримки, фахівці з соціальної роботи можуть працювати разом з лікарями та психологами, щоб забезпечити повне обслуговування клієнта.

Також важливою є співпраця з непрофесійними групами, такими як різноманітні громадські організації або волонтерські групи. окрема, українські науковці підкреслюють значення такої взаємодії. Наприклад, Т. Л. Лях зазначає, що волонтерські групи можуть забезпечити важливу підтримку в реалізації соціальних проектів, підвищуючи їх ефективність [23]. Згідно з

дослідженнями Н. В. Павлової, партнерство з непрофесійними групами сприяє розвитку соціального капіталу та розширенню мережі контактів, а І. М. Ковальова вказує на те, що такі форми співпраці допомагають залучити широку громадськість до вирішення соціальних проблем, що значно підвищує рівень довіри до соціальних служб [4].

Міжсекторна співпраця та спільна робота фахівців з соціальної роботи з іншими професійними та непрофесійними групами є ключовими складовими в забезпеченні ефективної підтримки та допомоги клієнтам. Дослідження в цій області важливі для розуміння та розвитку навичок та стратегій співпраці, які сприяють досягненню спільних цілей соціального благополуччя. У цьому контексті, деякі вчені провели дослідження, щоб розкрити ефективні підходи та приклади співпраці між фахівцями з різних галузей для підтримки клієнтів [15].

Опанасенко О.А. і Титаренко Т.В., провели дослідження на тему "Міжсекторна співпраця в сфері соціального обслуговування населення: проблеми та перспективи". Вони вивчили ефективність співпраці між соціальними службами, медичними установами та органами освіти у забезпеченні повноцінної підтримки людям з різними потребами, зокрема, з інвалідністю та дітьми з особливими потребами. Результати їх дослідження свідчать про те, що ефективна співпраця між цими секторами дозволяє забезпечити комплексну допомогу та підтримку цим групам населення, покращуючи їхню якість життя та соціальну інтеграцію [38].

Інший приклад - дослідження Джонсона С. та його колег, які аналізували вплив співпраці між соціальними робітниками та громадськими організаціями на рівень підтримки бездомних у місті. Вони виявили, що ефективна комунікація та співпраця між цими групами дозволяє забезпечити ширший спектр послуг та ресурсів для бездомних, що сприяє їхній соціальній реабілітації та інтеграції у суспільство [60].

Вивчення міжсекторної співпраці та спільної роботи фахівців з соціальної роботи з іншими групами підтверджує важливість цього аспекту у забезпеченні повного спектру підтримки та послуг для клієнтів. Результати досліджень підкреслюють, що ефективна співпраця між різними професійними та непрофесійними групами дозволяє забезпечити комплексний підхід до вирішення складних соціальних проблем та покращити якість життя клієнтів.

Успішна співпраця вимагає від фахівців гнучкості, відкритості до нових ідей та підходів, а також вміння слухати та враховувати думки та переконання інших учасників команди. Вона необхідна для створення позитивного клімату для співпраці, який сприяє досягненню спільних цілей та забезпеченню якісної підтримки для клієнтів [40]. Таким чином, вміння працювати в команді є важливою складовою готовності випускників спеціальності "Соціальна робота" до професійної діяльності, оскільки це сприяє забезпеченню повного та комплексного підходу до роботи з клієнтами та досягненню спільних цілей.

Наступним важливим компонентом професіонала соціальної сфери є наявність лідерських задатків та навичок. На думку Н. Хупавцевої, формування індивіда як лідера залежить від його лідерських якостей та здатності ефективно застосовувати їх у різних життєвих ситуаціях [48]. Дослідник У. Беніс запропонував класифікацію лідерських якостей на чотири основні категорії [61]:

1. Керівництво зосередженістю - здатність подати ціль, кінцевий результат або курс дій так, щоб вони надихали послідовників.
2. Керівництво метою - вміння донести свої ідеї та бачення таким чином, щоб вони були ясними та несли важливе суспільне і особистісне значення.
3. Керівництво надійністю - вміння заслужити довіру інших, демонструючи відкритість у спілкуванні та послідовність у своїх діях.

4. Самоусвідомлення - вміння реально оцінювати свої переваги та недоліки, використовуючи їх для особистісного розвитку.

Система управління наявна в кожній соціальній службі, оскільки вона забезпечує структурованість і ефективність виконання завдань. Ефективне управління соціальними службами вимагає від керівників не лише адміністративних навичок, але й видатних лідерських якостей. Управління соціальною роботою в певному сенсі відрізняється від управління іншими організаціями завдяки своїм унікальним завданням та цінностям, що включають підтримку та захист найуразливіших верств населення. Для досягнення цих цілей керівники повинні вміти надихати та мотивувати свою команду, ефективно комунікувати і вирішувати конфлікти, що є безперечними ключовими аспектами лідерства. Такий підхід дозволяє забезпечити комплексну підтримку клієнтів, враховуючи їхні індивідуальні потреби та обставини. Ефективне управління в соціальних службах базується на принципах співпраці, етичності та професіоналізму, що сприяє досягненню спільних цілей і підвищує якість надання соціальних послуг. Управління соціальною роботою має специфічні завдання й етичні норми, вимагає розвитку лідерства, особливо в умовах діяльності міждисциплінарної команди.

П. Друкер у своїй праці наголошував, що лідери у соціальній роботі повинні мати здатність стратегічно планувати і мислити [7]. Вони повинні розуміти довгострокові наслідки своїх дій і приймати рішення, що будуть сприяти досягненню місії та цілей організації. На його думку соціальним працівникам необхідно вміти аналізувати ситуації, врахувати різні точки зору і вибрати найбільш оптимальні варіанти дій.

Слушною є також позиція Б. Дубойс, що лідери повинні діяти згідно з професійними етичними кодексами і забезпечувати етичну поведінку у своїх організаціях. А Е. Лусі, у своїх дослідженнях, підкреслював важливість інноваційності та здатності до адаптації для лідерів соціальної роботи. Він

також відзначив необхідність постійного професійного розвитку та навчання для підтримки високого рівня компетентності, з чим важко не погодитись [59].

Розуміння соціальних теорій, концепцій та підходів до роботи з різними соціальними групами є фундаментом для фахівців з соціальної роботи. Це означає, що вони повинні бути знайомі з ключовими теоретичними підходами, такими як системний підхід, екологічна система, теорія соціальних структур та інші. Знання цих теорій допомагає фахівцям розглядати клієнтів у контексті їхнього соціального оточення, розуміти взаємозв'язки між різними соціальними системами та ідентифікувати фактори, що впливають на життя людей. Крім того, фахівці повинні мати глибоке розуміння соціальних структур та процесів. Вони мають знати, як різні соціальні системи, такі як сім'я, школа, релігійні організації та інші, функціонують, як вони взаємодіють між собою та як вони впливають на життя людей.

Здійснення посередницької функції соціального працівника відбувається за рахунок наявності представницької та посередницькі навички. Враховуючи специфіку своєї роботи фахівці повинні вміти налагоджувати контакти з різними організаціями та установами, які надають послуги та підтримку їхнім клієнтам, а також ефективно представляти інтереси своїх клієнтів у цих взаємодіях [57]. Фахівець має постійно вчитися і практикуватися, щоб набути потрібних навичок. Це означає, що він повинен брати участь у різних тренінгах і семінарах, де вчать, як ефективно спілкуватися та вести переговори. Також важливо мати досвід роботи в різних соціальних проектах і співпрацювати з різними організаціями. Дуже корисно, коли більш досвідчені колеги діляться своїми знаннями та досвідом.

Організаційні навички, включаючи вміння вести діловодство, складати та реалізовувати плани допомоги, аналізувати та оцінювати ефективність своєї роботи, також є вагомими. Ведення особових справ клієнтів, складання звітів та документування процесу надання послуг вимагають від соціального працівника високого рівня організованості та уваги до деталей [40].

Водночас, соціальний працівник повинен постійно розвивати свої професійні та особистісні якості. Це включає підвищення кваліфікації, самовдосконалення, вивчення нових методик та практик, а також розвиток таких особистісних якостей, як емпатія, терпимість, відданість професії, готовність до інновацій та творчого підходу.

Соціальні працівники, зважаючи на багатогранність їхньої професійної діяльності, повинні мати широкий спектр навичок та компетентностей, що відповідають потребам різних категорій населення, з якими вони взаємодіють. Це обумовлюється тим, що кожна група клієнтів має свої специфічні потреби, проблеми та особливості, які вимагають відповідного підходу та методів роботи. Поряд із зазначеними компетентностями, соціальні працівники повинні володіти навичками кризового втручання та вирішення конфліктів. Важливість цих навичок можна обґрунтувати тим, що при роботі з людьми, які переживають важкі життєві обставини, такі як насильство, втрати, хвороби чи соціальна ізоляція фахівці мають вміти оперативно оцінювати ситуацію, надавати емоційну підтримку та допомагати знайти шляхи вирішення проблеми.

Як відомо, соціальна робота належить до професій типу “людина-людина”, тож основна увага має зосереджуватись на тих аспектах, які є найважливішими при роботі фахівця з людиною. І в цьому контексті до соціального працівника висувуються підвищені вимоги як до професійних, так і особистісних якостей. Ми проаналізували основні компетентності спеціаліста у ракурсі теоретико-аналітичного етапу нашого дослідження, тому вважаємо за необхідне класифікувати характеристики за наступними критеріями:

– Якості, що є значущими у контексті роботи з клієнтами, тобто ті, які будуть відігравати вирішальну роль у встановленні довірливих стосунків між клієнтом та фахівцем. До них можна віднести емпатію, відкрити

комунікативність, альтруїзм, справедливість, відповідальність, надійність, креативність, порядність, стресостійкість, оптимізм та інші.

– Якості, що спрямовані на внутрішнє сприйняття фахівцем самого себе. До них ми віднесемо самооцінку, самоаналіз, цілеспрямованість, впевненість у собі, здатність до саморефлексії та інші. У контексті соціальної роботи такі якості високо цінуються, адже без них наявність інших компетентностей може нівелюватися, так як якості з першої групи тісно пов'язані з якостями другої групи. Важко уявити спеціаліста, який вважає себе справедливим та відповідальним, якщо у нього відсутня, до прикладу, адекватна самооцінка чи схильність до самоаналізу.

– Якості, що комплексно відображають професійно-мотиваційний аспект особистості. Проактивність, високий рівень етичних стандартів, вміння приймати рішення, бажання та мотивація працювати, любов до своєї професії, наполегливість та багато інших характеристик є обов'язковими у розрізі підходу до своєї роботи.

Розглядаючи портрет професіонала соціальної роботи, можна помітити, що критерії та вимоги до майбутніх спеціалістів є обширними та складними, тому слід також замислитись стосовно впровадження спеціальної системи професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання, які володіють необхідними професійно значущими психологічними якостями, обов'язковими для ефективного входження в професію соціальної роботи.

З огляду на викладене вище, соціальні працівники повинні бути багатфункціональними спеціалістами, здатними адаптувати свої знання та навички до потреб різних категорій населення. Їхня професійна діяльність вимагає не лише високого рівня компетентності у сфері соціальної роботи, а й здатності до постійного навчання та самовдосконалення, що дозволяє ефективно реагувати на виклики та потреби суспільства.

1.2 Фактори, що впливають на формування готовності студентів до професійної діяльності.

Іноземні ретроспективні дослідження випускників соціальної роботи показали, що більшість з них відчували, що вони були достатньо підготовлені до практики соціальної роботи. Деякі студенти вважали, що вони мали б користь від додаткового внеску або розвитку навичок у певних сферах, дослідження незмінно показували, що випускники швидко набували знань і практичних навичок на робочому місці, і більшість відчували здатність застосовувати теоретичні знання та використовувати навички критичного мислення у своїх перші роки практики. Проте випускники також стикалися з труднощами, і це постійно пояснювалося дисонансом між ідеалами, яких викладають в університеті, та реальністю практики в організації.

Для прикладу, проаналізуємо дослідження університету Ньюкасла, Австралія [52]. Перший етап дослідження включав фокус-групи зі студентами останнього курсу соціальної роботи в Університеті Ньюкасла. Метою було вивчити їхні очікування щодо практики, готовність до неї, а також позитивний досвід і проблеми, з якими вони можуть зіткнутися. Для участі запросили 42 студенти, з яких 37 погодились. Було проведено чотири фокус-групи з 29 студентами, 27 з яких жінки і 2 чоловіки.

Другий етап включав глибинні інтерв'ю з випускниками, які працюють соціальними працівниками не більше року. Інтерв'ю проводили студенти четвертого курсу або працівники соціальної роботи. Участь взяли 9 випускників, 8 з яких були жінками. Вони працювали в різних сферах, таких як охорона здоров'я, психічне здоров'я, захист дітей та інші. Дані вони аналізували за допомогою методу постійного порівняльного аналізу, який включає комбіноване «індуктивне кодування категорій з одночасним порівнянням усіх отриманих одиниць значення».

На першому етапі цього дослідження студентів попросили визначити свої очікування щодо практики як нових випускників, тоді як на другому їх

попросили повідомити про те, як їхні очікування від бакалаврату були реалізовані чи оскаржені.

Основні висновки показали, що студенти останнього курсу і випускники відчували що, володіють певним набором комунікативних навичок, готові до роботи в команді та надання послуг. Очікування студентів щодо практики загалом збігалися з досвідом випускників. Основні виклики включали питання цінностей та етики, сприйняття соціальної роботи та рефлексивну практику

Загалом студенти вважали, що їм кинуть виклик ціннісні та етичні відмінності, їхній ентузіазм і «нові погляди», а також неправильне сприйняття ролі соціальної роботи іншими. Дехто думав, що їхні ідеї зустрінуться відповідями на кшталт «ми пробували по-вашому, але це не спрацювало» або «ви дивитесь крізь рожеві окуляри». Випускники підтвердили, що це був їхній досвід на практиці. Студенти останнього курсу передбачали труднощі з отриманням якісного нагляду на робочому місці, але це не було правдою для тих випускників, які вже працювали за фахом невеликий час. Вони були навпаки здивовані рівнем підтримки та нагляду, який вони отримали.

Однак усвідомлення потенційних проблем для випускника не сприяє усуненню невизначеності та стресу. Вони визначили три ключові проблеми: питання цінностей та етики, сприйняття соціальної роботи та рефлексивна практика. Кожен з них буде обговорюватися нижче щодо очікувань студентів, нового досвіду випускників і відповідних досліджень.

Також випускники часто стикалися з проблемами, пов'язаними з конфліктом ролей і чіткістю ролі. Дехто казав, що їхнє самосприйняття як «професіонала» було викликане повсякденною діяльністю, яку вони мали виконувати на практиці. Деякі були викликані організаціями, які приділяли більше «акценту на «інструментальних», а не на «процесних» навичках», а деякі повідомили про розчарування неправильним сприйняттям інших професій зі сфери соціальної роботи. Дисонанс між цінностями та практикою

випускників, а також організаційною культурою для деяких також був викликом.

Випускники намагалися мінімізувати контакти з неетичними працівниками та тяжіли до колег з подібними цінностями. Вони були стурбовані тим, що можуть адаптуватися до неетичних практик, що узгоджується з висновками досліджень, які показують, що нові випускники можуть стати співучасниками практик, несумісних з цінностями соціальної роботи.

Загалом, випускники виявляли більшу готовність кинути виклик неправильним уявленням про свою роль, ніж протистояти ціннісним і етичним конфліктам. Вони прагнули встановити чіткі межі своєї роботи і відстояти їх на робочому місці.

Знову ж таки, модель Ньюкасла має бути досліджена у зв'язку з цими висновками. Завдяки наголосу на командній роботі, діалоговому процесі, критичному мисленні, креативності та соціальних змінах навчання на основі досвіду може фактично ігнорувати практичні аспекти роботи в організації, такі як робота в ізоляції, оформлення паперів, а також необхідність і безпосередність практичного втручання. Припущення, що нові випускники навчаються цим практичним навичкам на роботі, підтвердилося в цьому дослідженні, а випускники повідомили, що вони добре підготовлені для виконання таких вимог. Однак наголос у навчальній програмі на мисленні вищого рівня може також сприяти нереалістичним ідеалам щодо роботи, яку випускники повинні виконувати на робочому місці, а також професійного становища, яке вони отримають. Викладацький склад Університету Ньюкасла відзначив, що студенти соціальної роботи часто висловлюють своє невдоволення обов'язковими міждисциплінарними курсами, іноді розчаровані тим, що студенти (і співробітники) інших дисциплін не розуміють важливості своїх знань із соціальної роботи. Незважаючи на те, що викладачі соціальної роботи витрачають багато часу, намагаючись розкрити ці ідеї та переконання

студентів із соціальної роботи, здається, що навчальну програму можна покращити за рахунок більшого міждисциплінарного контакту, більшого акценту на важливі для професіоналів соціальної сфери компетентності та більшого акценту на міжособистісних взаємодіях у цих контекстах.

Готовність студентів до професійної діяльності у галузі соціальної роботи формується під впливом різноманітних факторів, які включають як внутрішні, так і зовнішні аспекти. Один з найважливіших внутрішніх факторів - це особистісні характеристики студента. Наша гіпотеза, що соціально-психологічні чинники, такі як особистісні характеристики, професійна схильність, практичний досвід та професійна адаптованість, можуть впливати на готовність випускників спеціальності «Соціальна робота» до виконання професійних обов'язків, знаходить своє підтвердження у дослідженні випускників Університету Ньюкасла. Аналіз цього дослідження виявляє кілька аспектів, які вказують на важливість цих чинників для успішної адаптації та професійного розвитку випускників. Зазначалось, що випускники часто стикалися з неправильним сприйняттям ролі соціальної роботи іншими професіоналами. Комунікативні навички дозволили б їм пояснювати свою роль і функції, а також встановлювати чіткі межі своєї роботи. Це та сама компетентність, яка б сприяла зменшенню конфліктів і покращенню взаємодії в команді для ефективної соціальної роботи.

До того ж, вище зазначалось, що випускники змушені адаптувати свої очікування та ідеали під реалії практики. Це вимагає високого рівня адаптивності та здатності швидко реагувати на зміни. Виклики, з якими стикаються випускники, такі як етичні конфлікти та неправильне сприйняття ролі соціальної роботи іншими, потребують здатності швидко і ефективно адаптуватися до нових умов. Адаптованість дозволяє випускникам не тільки справлятися з труднощами, але й знаходити нові способи вирішення проблем, що виникають у процесі роботи.

Цікавим аспектом дослідження було і те, що випускники часто мали необхідність протистояти усталеним практикам і відстоювати нові підходи. Випускники, які не бояться пропонувати інноваційні рішення, здатні критично оцінювати існуючі методи і вносити конструктивні зміни, більше адаптовані до професійної діяльності.

Особистісні характеристики студента мають значний вплив на його готовність до професійної діяльності в галузі соціальної роботи. Л. Сердюк та А. Соколюк у своїх напрацюваннях наголошують на тому, що високий рівень самопізнання допомагає студентам усвідомлювати свої сильні та слабкі сторони, цінності та мотивації, оскільки він впливає на їхню здатність краще адаптуватися до вимог професії та ефективніше розвивати свої професійні якості [41]. До того ж, схильність до професії типу "людина-людина" є визначальним фактором, адже він зумовлює, наскільки успішно студент зможе адаптуватися до професійних обов'язків соціальної роботи. Люди з цією схильністю зазвичай краще розуміють соціальні взаємодії, мають розвинені комунікативні навички та більшою мірою готові до вирішення конфліктів і надання допомоги іншим.

Емоційна стійкість є ще однією важливою особистісною якістю, яка сприяє готовності студента до професійної діяльності. О. Андрусик визначив її як ту характеристику особистості, що забезпечує її готовність протистояти стресу у надзвичайних ситуаціях та управляти надмірними емоціями та психологічними напруженнями [1]. Емоційна стійкість формується разом із розвитком людини і залежить від її нервової системи, життєвого досвіду, навичок поведінки та рівня інтелектуального розвитку. Робота в галузі соціальної роботи часто пов'язана зі стресом та емоційним навантаженням. Студенти з високим рівнем емоційної стійкості можуть краще справлятися з цими викликами та залишатися ефективними в складних ситуаціях [46].

Гнучкість мислення та здатність до співпраці також відіграють важливу роль у формуванні готовності студентів до професійної діяльності. Соціальні

проблеми та ситуації, з якими стикаються фахівці зі соціальної роботи, можуть бути дуже різноманітними та складними. Гнучкість мислення дозволяє студентам швидко адаптуватися до нових обставин та знаходити ефективні рішення. Здатність до співпраці є ключовою, оскільки соціальні проблеми часто потребують колективних зусиль та співробітництва з іншими фахівцями та клієнтами. Когнітивна гнучкість є основою концепції "навчання впродовж життя" (Lifelong Learning), і на думку Б.П. Савчук та Р.М. Котенко, є необхідною для безперервного професійного розвитку та адаптації до змін на ринку праці [39].

Зовнішні фактори, такі як культурні, соціальні та економічні умови, також можуть впливати на готовність студентів до професійної роботи. Економічні перешкоди, обмежені можливості доступу до освіти та нерівність у доступі до ресурсів можуть стати перешкодою для розвитку професійних навичок та вмінь. Культурні та соціальні впливи можуть визначати стандарти та очікування, які студенти мають стосовно своєї професійної ролі та обов'язків [38].

Якість освітньої програми, наявність практичного стажування та можливості для співпраці з практикуючими фахівцями впливають на рівень готовності студентів до професійної діяльності. Навчальне середовище, його сприйняття студентами, атмосфера взаємодії і співпраці також відіграють значну роль у формуванні готовності студентів до професійної діяльності. Освітній контекст визначається не лише якістю навчальних програм, але й можливістю студентів отримати практичний досвід у справжніх умовах роботи [16]. Наявність практичного стажування дозволяє студентам застосовувати теоретичні знання на практиці, розвивати навички роботи з клієнтами та вирішувати реальні соціальні проблеми. Все це створює можливість для поглиблення знань та здобуття необхідного досвіду, що відображається на рівні готовності студентів до професійної діяльності.

Крім того, можливості для співпраці з практикуючими фахівцями важливі для студентів, оскільки вони можуть отримати цінні поради та настанови від досвідчених колег. Співпраця з практикуючими фахівцями потрібна студентам для того, поглибити свої знання про реальні виклики та ситуації, з якими вони зіткнуться у своїй майбутній професійній діяльності. Навчальне середовище також має велике значення. Перцепція навчального закладу як місця, де вони можуть отримати не лише знання, але й підтримку, мотивацію та позитивний навчальний досвід, сприяє формуванню їхньої готовності до роботи в галузі соціальної роботи.

З огляду на фактори, що впливають на безпосередню готовність випускників спеціальності “Соціальна робота” до професійної діяльності та обов’язкові компетентності будь-якого спеціаліста соціальної сфери, у ході нашого дослідження ми будемо використовувати Поліфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (С 105), для того, щоб виявити ті якості особистості, які сприяють чи перешкоджають професійній готовності, Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО Клімова) для визначення задатків та схильностей та професійних інтересів до певних типів професій. А також Авторський анкетний опитувальник діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи.

Висновки до 1 розділу

1. Нами було проведено теоретичний аналіз проблеми готовності випускників спеціальності "Соціальна робота" до професійної діяльності. Основну увагу ми приділили розгляду компетентностей фахівців з соціальної роботи та факторів, що впливають на формування цієї готовності. В процесі аналізу було визначено, що компетентність соціального працівника є багатограним поняттям, яке об'єднує в собі знання, уміння, навички та

особистісні якості, а також розглянуто підходи, за якими визначаються ці компетентності. До основних компетентностей входить комунікативна, посередницька, організаційна та лідерська, вміння аналізувати та оцінювати соціальні ситуації, працювати в команді та співпрацювати з професіоналами інших сфер діяльності, а також розуміння соціальних теорій, концепцій та підходів до роботи з різними соціальними групами. Дослідивши ці навички, ми категоризували їх у три групи: важливі для взаємодії з клієнтами, важливі для фахівця як особистості, та важливі у контексті ставлення до професії.

2. На основі дослідження Ньюкасла, ми виявили основні проблеми, з якими стикаються випускники під час професійної практики, та проаналізували фактори, що впливають на готовність студентів до професійної діяльності. До основних факторів можна віднести якість освітньої програми, наявність практичного стажування та можливості для співпраці з практикуючими фахівцями. Індивідуально-психологічними чинниками, що зумовлюють внутрішні фактори готовності, є емоційна стійкість, гнучкість мислення, здатність до співпраці та висока мотивація до роботи, які визначають успішність професійної адаптації.

3. Ми визначили, що важливою складовою підготовки фахівців, є практичне стажування та можливість співпраці з практикуючими фахівцями, оскільки вони дозволяють студентам застосовувати отримані теоретичні знання на практиці, розвивати навички роботи з клієнтами та набувати цінного досвіду. Такий підхід сприяє формуванню професійної ідентичності та готовності до реальних умов роботи. Зовнішні фактори, такі як культурні, соціальні та економічні умови, також мають значний вплив на готовність студентів, оскільки вони визначають стандарти та очікування щодо професійної ролі соціального працівника.

Таким чином, забезпечення високого рівня готовності випускників спеціальності "Соціальна робота" до професійної діяльності потребує комплексного підходу, що поєднує теоретичні знання з практичними

навичками, враховуючи вплив особистісних характеристик та схильності до соціономічних професій. Саме тому нами було обрано Поліфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (С 105), Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО Клімова), а також Авторський анкетний опитувальник діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГОТОВНОСТІ ВИПУСКНИКІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «СОЦІАЛЬНА РОБОТА» ДО РОБОТИ ЗА ФАХОМ

2.1 Методологія та опис емпіричного дослідження чинників професійної готовності майбутніх соціальних працівників до роботи за фахом

Під час теоретичного аналізу обов'язкових компетентностей для випускників спеціальності «Соціальна робота» та факторів, що впливають на готовність випускників до професійної діяльності, ми виявили, що особистісні характеристики, практичний досвід, професійна адаптованість, схильність до соціономічних професій та розуміння основних теорій та концепцій соціальної роботи є ключовими для успішної адаптації та професійного розвитку випускників. Отже, головна гіпотеза нашого дослідження полягає в тому, що саме соціально-психологічні чинники, такі як особистісні характеристики, схильність до соціономічних професій, практичний досвід та особиста зацікавленість, можуть впливати на готовність випускників спеціальності «Соціальна робота» до виконання професійних обов'язків.

Базуючись на цій теоретичній позиції, під час констатувального етапу емпіричного дослідження ми будемо здійснювати діагностику рівню професійної адаптованості/дезадаптованості, схильності до соціономічних професій та особистісних якостей випускників для визначення того, як сприяють чи перешкоджають ці компоненти роботі за фахом. Це дасть змогу визначити чинники, що сприяють успішній професійній діяльності випускників, та створити дієву програму розвитку готовності для підвищення ефективності та якості практичної діяльності в галузі соціальної роботи.

Мета нашого дослідження полягає у визначенні взаємозв'язку готовності студентів до роботи за фахом з особистісними якостями, схильністю до соціономічних професій та рівнем професійної адаптованості.

Для проведення емпіричного дослідження готовності випускників спеціальності «Соціальна робота» до роботи за фахом нами були поставлені наступні завдання:

- визначити значущість особистісних характеристик у структурі професійної готовності студентів;
- дослідити вплив професійної схильності на рівень готовності до фахової діяльності;
- встановити зв'язок між рівнем професійної дезадаптованості та готовністю випускників до роботи за фахом.

Проведене нами дослідження відбувалося у чотири етапи:

Перший етап нашої дослідницької роботи було присвячено теоретичному аналізу. Ми докладно вивчили наукову літературу з обраної проблематики, опрацювали основні підходи щодо визначення компетентностей спеціалістів соціальної роботи, визначили ключові навички та вимоги до майбутніх фахівців, на основі дослідження розібрали фактори, що впливають на готовність студентів до роботи за фахом, а також обрали необхідний методичний інструментарій. Також ми підібрали психодіагностичний матеріал, який відповідає меті на завданням нашого емпіричного дослідження.

Ми обрали такі методики:

- авторський анкетний опитувальник діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи;
- диференційно-діагностичний опитувальник, для визначення схильності та задатків до соціономічних видів професій;

- поліфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (С 105) для визначення індивідуально-психологічних якостей, які можуть визначати готовність майбутніх фахівців до соціальної роботи.

Другий етап нашої роботи, що включав констатувальний експеримент, ґрунтувався на створенні представницької вибірки та забезпеченні сприятливих умов для взаємодії з учасниками дослідження з метою ефективного проведення емпіричного аналізу. Ключовою складовою цього етапу стало здійснення психодіагностичного дослідження.

Для проведення дослідження ми сформували вибірку з числа студентів 3-4 курсів ОС “Бакалавр” та 1 курсу ОС “Магістр” спеціальності «Соціальна робота». В рамках дослідження проблеми готовності, було організовано та проведено дослідження, де прийняло участь 58 осіб, серед яких студенти та випускники спеціальності «Соціальна робота» Національного університету «Києво-Могилянська академія», Київського національного університету імені Тараса Шевченка та Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського. Дослідження проходило в умовах спеціально організованого приміщення, відповідно до вимог дослідницького протоколу. Учасники дослідження були забезпечені всіма необхідними умовами для проведення дослідження.

На третьому етапі, який можна охарактеризувати як аналітично-узагальнюючий, проводилася організація отриманих даних, їх аналіз та узагальнення. Тут також відбувалося порівняння результатів емпіричного дослідження та їх інтерпретація.

На четвертому етапі нашого дослідження було проведено формувальне експериментальне дослідження, яке включало розробку та апробацію профілактичної програми розвитку професійної готовності. Результати програми детально описані у третьому розділі нашої роботи. За планом формувального етапу дослідження передбачено реалізацію певних етапів:

1. Здійснення вибіркового відбору.
2. Складання експериментальної та контрольної груп.
3. Реалізація початкової діагностики.
4. Впровадження та реалізація психокорекційного впливу.
5. Проведення підсумкової діагностики.
6. Інтерпретація результатів дослідження.

Отже, наше емпіричне дослідження включало констатувальний та формувальний етапи експерименту, а його результати піддавалися аналізу та узагальненню з використанням методів математичної статистики.

Головним способом збору емпіричних даних на констатувальному етапі дослідження було проведення тестування за допомогою психодіагностичних методик:

1. Авторський анкетний опитувальник діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи (див. Додаток А)

Опитувальник нами був розроблений під керівництвом наукового керівника професора Александрова Д.О. спеціально для дослідження рівня готовності / неготовності, а також адаптованості / неадаптованості майбутніх соціальних працівників до роботи за фахом. Опитувальник складається з 35 тверджень, які відображають ставлення респондента до різних аспектів соціальної роботи. Кожне твердження оцінюється у балах від 0 до 4 за такими критеріями:

- 0 балів - взагалі не згоден/згодна з твердженням ;
- 1 бал - у цілому не згоден/згодна з твердженням;
- 2 бали - коливаюся (ні так, ні ні);
- 3 бали - частіше згоден/згодна з твердженням;
- 4 бали - повністю згоден з твердженням

Після проведення опитування оцінка рівня адаптованості та готовності до соціальної роботи здійснюється за наступними критеріями:

0-35 – відсутність ознак професійної дезадаптованості;

36-70 – середній рівень прояву ознак професійної дезадаптованості;

71-105 – явні ознаки професійної дезадаптованості;

106 та більше – критичний прояв професійної дезадаптованості.

Відповідно, результати можна інтерпретувати наступним чином: чим менший підсумковий сумарний бал набрав респондент за результатами проходження опитувальника, тим більшим є рівень його готовності та адаптованості до соціальної роботи. І навпаки, чим більшим є набраний бал, тим більш виражена професійна дезадаптованість до соціальної роботи.

2. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО)

Даний опитувальник спрямований на діагностику задатків та схильностей та професійних інтересів до певних типів професій. Респондентам надається інструкція, згідно якої у кожній із 20 пар запропонованих видів діяльності вони мають обрати тільки один вид і у відповідній клітинці листка відповідей поставити знак «+». Час обстеження необмежений. Над запитаннями не потрібно довго задумуватися і тому зазвичай на виконання завдання потрібно 20-30 хв.

В результаті цього можна виявити задатки, інтереси та схильності до таких типів професій:

1. «Людина - природа» - професії, пов'язані з рослинництвом, тваринництвом, лісовим господарством (тобто, об'єктом праці є живі організми та нежива природа): агроном, тваринник, зоотехнік, ветеринар, садівник, лісник, геолог, нафтовик, гірник, фізик, хімік-неорганік, географ тощо.

2. «Людина - техніка» - технічні професії (об'єктом праці служать технічні системи, машини, устаткування, матеріали, енергія): токар, слюсар, шофер, конструктор, інженер, тракторист, радіотехнік, сантехнік тощо.

3. «Людина - людина» - професії, пов'язані з обслуговуванням людей, із спілкуванням (предметом праці є люди, групи, колективи): офіціант, продавець, вчитель, вихователь, юрист, лікар, психолог, соціолог; керівник класу, групи, гуртка, підприємства, дипломат, міліціонер, провідник тощо.

4. «Людина - знакова система» - професії, пов'язані з обліком, базами даних, цифровими та буквеними знаками, в тому числі і музичні спеціальності (об'єктом праці є умовні знаки, шифри, коди, таблиці): коректори, програмісти, секретарі, статисти, оператори ЕОМ, бібліотекарі, комірники, економісти тощо.

5. «Людина - художній образ» - творчі спеціальності (об'єктом праці є художні образи, їх елементи і особливості): фотограф, художник, поет, письменник, артист, музикант, ювелір, композитор, дизайнер, модельєр тощо.

Той тип професій, який набирає більшість балів й визначається як найбільш сприятливим для респондента, адже відповідає його більш вираженим інтересам.

3. Поліфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (С 105).

Багатофакторний опитувальник 16PF, який нині широко застосовується в психологічних дослідженнях для діагностики особистості, був розроблений американським психологом Р. Б. Кеттеллом (Raymond B. Cattell) у 1950 році. У ній оцінюються і вимірюються стійкі в часі характеристики особистості, які вчений назвав конституційними факторами. Кожен з них дає значення характеристики, відповідно, першій половині шкали (від 0 до 6) присвоюється знак «-», другий половині (від 6 до 12) знак «+». З наявних показників за всіма 16 факторам будується, так званий «профіль особистості». Отримані дані аналізуються по кожній характеристиці. Інтерпретація здійснюється за такими факторами:

Фактор MD (самооцінка);

Фактор А (замкнутість - відкритість);

Фактор В (розумовий потенціал);

Фактор С (емоційна нестабільність - емоційна стабільність);
Фактор Е (підпорядкованість - домінантність);
Фактор F (стриманість - експресивність);
Фактор G (низька нормативність поведінки - висока нормативність);
Фактор H (боязкість - сміливість);
Фактор I (жорсткість - чутливість);
Фактор L (довірливість - підозрілість);
Фактор M (практичність - мрійливість);
Фактор N (прямолінійність - дипломатичність);
Фактор O (спокій - тривожність);
Фактор Q1 (консерватизм - радикалізм);
Фактор Q2 (конформізм - нонконформізм);
Фактор Q3 (низький самоконтроль - високий самоконтроль);
Фактор Q4(розслабленість - напруженість).

При інтерпретації приділяється увага, в першу чергу, «піків» профілю, тобто найбільш низьким і найбільш високим значенням факторів в профілі, особливо тими показниками, які в «негативному» полюсі знаходяться в межах від 0 до 5,5 балів, а в «позитивному» - від 6,5 до 12 балів. Опитування було реалізовано за допомогою бланку, який містив 105 закритих, непрямих запитань, щодо знань, мотивів та ставлень. Інтерпретація отриманих даних відбувається згідно до «ключа» в якому описано як правильно підрахувати бали та що означає відповідна їх кількість стосовно кожного фактору.

Підбиваючи підсумки методологічного обґрунтування емпіричного дослідження готовності випускників спеціальності «Соціальна робота» до роботи за фахом, можна визначити, що точність та чіткість проведеного констатуючого експерименту гарантували, що сформована вибірка відповідає необхідним критеріям. Операціональна валідність була забезпечена відповідністю експериментального методу гіпотезі; внутрішня валідність була зумовлена можливістю застосування результатів дослідження на кожного учасника вибірки; репрезентативність окреслювалась співвідношенням

характеристик досліджуваної групи з властивостями всієї генеральної сукупності.

Аналізуючи результати нашого дослідження, важливо відзначити, що ми обробили отримані початкові дані, використовуючи стандартні програми для варіаційної статистики. Ми розрахували середні значення та провели кореляційний аналіз за допомогою методу рангів Ч. Спірмена, використовуючи програму Excel.

2.2 Інтерпретація результатів емпіричного дослідження чинників професійної готовності майбутніх соціальних працівників до роботи за фахом

Перш за все варто зазначити, що за результатами проведеного опитування респонденти за станом професійної готовності та адаптованості розподілилися наступним чином: у 5,2 % відсутні ознаки професійної дезадаптованості; у 77,5% виявлений середній рівень прояву ознак професійної дезадаптованості; у 17,3% спостерігаються явні ознаки професійної дезадаптованості. Критичних проявів професійної дезадаптованості не виявлено.

Таблиця 2.1

Таблиця результатів професійної дезадаптованості за анкетним опитувальником діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи

Відсутні ознаки	Середній рівень	Явні ознаки	Критичні прояви
5,2%	77,5%	17,3%	0%

З цього можна зробити висновок, що повною мірою готові до соціальної роботи меншість майбутніх фахівців, у той час, як середній рівень готовності та низький притаманний більшості опитаних. Це підтверджує нашу тезу

стосовно необхідності дослідження чинників такої неготовності з метою попередження професійної дезадаптації.

А також, можливо, й впровадження спеціальної системи професійно-психологічного відбору кандидатів на навчання, які володіють необхідними професійно значущими психологічними якостями, необхідними для продуктивної професійної адаптації до соціальної роботи. Це може сприяти підвищенню якості навчання та підготовки майбутніх фахівців, що в свою чергу сприятиме ефективній роботі в сфері соціальної роботи та запобіганню можливих проблем у професійній діяльності.

Тепер перейдемо до аналізу усереднених даних вибірки за показниками віку, стажу, професійної готовності та адаптованості до соціальної роботи, а також задатків до певних професій (див. таб. 2.1).

Таблиця 2.2

Таблиця усереднених даних вибірки за показниками віку, стажу, професійної готовності та адаптованості до соціальної роботи, а також задатків до певних професій (ДЦО)

	Вік	Стаж	Професійна дезадаптованість до СР	Професії				
				Людина-Людина	Людина-Природа	Людина-Техніка	Людина-Знакова система	Людина-Художній образ
Середній бал	20,6	0,76	58,69	4,28	3,72	3,69	3,74	5,16

Зважаючи на вибірку з числа студентів старших курсів, які навчаються за спеціальністю «соціальна робота», а також випускників, середній вік знаходиться у межах 20,62 років, що може вказувати на оптацію респондентів, коли вони ще не мають досвіду реального занурення у професійну діяльність, ми припускаємо, що їхні оцінки професійної готовності та адаптованості

відображають більше теоретичну підготовку, ніж практичний досвід. Це підкріплюється й тим, що середній показник стажу (досвіду) роботи за фахом складає у середньому 0,76 року, і загалом досвід практичної діяльності мають 51,66 %, при цьому 1,72% мають стаж 4 роки, 3,45% - 3 роки, 12,01% - 2 роки, і 34,48 – 1 рік.

У свою чергу, якщо звернутися до середнього показника професійної адаптованості / дезадаптованості, то він складає 58,69 балів, що вказує на наявність у респондентів вже досить вираженого середнього рівня прояву ознак професійної дезадаптованості.

Тепер варто порівняти ці дані з результатами дослідження задатків до різних видів професій. Соціальна робота, як класичний різновид соціономічних професій «людина-людина» займає лише друге місце у рейтингу професій, у той час, як більшість респондентів за показником середнього балу віддає перевагу професіям типу «людина-художній образ», які не відносяться до соціономічних, а відтак й визначають інакший пріоритет розвиненості професійно значущих якостей необхідних для успішної професійної адаптації у сфері професій соціальної роботи. Окрім того, якщо взяти усі бали всіх задатків до наведених професійних напрямів за 100%, то стає очевидним, що задатки саме до соціономічних професій притаманні лише 20,79% респондентів, а усі інші більш менш рівномірно розподілилися між іншими видами професій.

З цього можна зробити висновок, що серед людей, які обирають професію соціального працівника лише кожен п'ятий реально зорієнтований на соціономічний зміст професії у сфері «людина-людина». Одним із пояснень цього явища може бути відсутність чіткого уявлення про свою професійну схильність, оскільки у молодому віці далеко не всі підлітки впевнені у тому, що обрана спеціальність має відповідність їхнім професійним інтересам, це в свою чергу можна обґрунтувати багатьма факторами, такими як недостатня поінформованість про різні професії, вплив родичів і друзів на вибір спеціальності, тиск з боку суспільства на вибір "престижних" професій,

відсутність практичного досвіду, який би дозволив зробити більш обґрунтований вибір, недостатнє розуміння власних здібностей і схильностей, а також обмеженість доступних варіантів професійної освіти.

Тепер нам варто звернутися до узагальненого профілю опитаних, щоб зрозуміти, які якості більшості з них є притаманними, а відтак й можуть визначати їхню готовність / неготовність та адаптованість / дезадаптованість до соціальної роботи. Аналіз нашого дослідження почнемо з опису загальної вибірки за методикою Р. Кеттелла. Оскільки, профіль за Р. Кеттеллом ми описуємо по вираженості лівого (ближче до 0) або правого (ближче до 12) значення, обчислювати кожен фактор ми будемо залежно від того, на скільки він віддалений від нейтрального показника у 6 балів. При цьому описувати вважаємо за доцільне ті значення, які мають вираженість не менше 0,5 від нейтрального значення (див. таб. 2.3).

Таблиця 2.3

Таблиця усереднених даних вибірки за методикою Р. Б. Кеттелла

A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	MD
4,9	6,3	4,7	5,3	4,7	5,8	5,6	4,8	4,7	6,9	5,1	7,8	5,3	5,8	5,2	5,9	6,3
-1,1		-1,3	-0,7	-1,3			-1,2	-1,3	+0,9	-0,9	+1,8	-0,7		-0,8		
4		2	7	2			3	2	5	5	1	7		6		

Якщо розкривати найбільш виражені в усередненому профілі респондентів психологічні якості з їхнім рейтингом, то вимальовується наступний психологічний портрет:

На першому місці знаходиться показник фактор О, усереднене значення якого вказує на тривожність. Логічним поясненням цього може бути, по-перше, війна, яка наразі триває в Україні, і яка створює постійний фон невизначеності та небезпеки, що, в свою чергу, суттєво впливає на психологічний стан молоді. Студенти, які є свідками або навіть учасниками цих подій, зазнають значного стресу, який може проявлятися у підвищеному рівні тривожності. По-друге, ймовірним поясненням такого високого

показнику фактора О може бути невизначеність щодо своїх перспектив після закінчення навчання, особливо в умовах нестабільного соціально-економічного середовища. Питання працевлаштування, фінансової стабільності та безпеки стають для них все більш актуальними і викликають занепокоєння.

На другому за вираженістю якостей місці знаходяться показники факторів С, F та L, низькі значення яких вказують відповідно на емоційну нестабільність, стриманість та довірливу наївність. Емоційна нестабільність може бути результатом тривалого впливу стресових ситуацій та нестабільності у мінливому середовищі, в якому ми живемо. Війна, економічні труднощі, соціальні проблеми та невизначеність майбутнього створюють постійний тиск на молодь, що і спричиняє так звану емоційну нестабільність. Стриманість може бути обумовленою наслідками соціальних очікувань та вимог. Сучасні студенти часто мають дотримуватись високих стандартів поведінки та академічних досягнень, що може призводити до внутрішнього самоконтролю та стриманості у вираженні своїх емоцій та почуттів. Але варто враховувати, що деякі люди від природи схильні до інтровертності, що проявляється у стриманості та обережності в емоційних реакціях і соціальних взаємодіях. Ці особистісні характеристики можуть бути спадковими або сформованими під впливом раннього досвіду та соціалізації, і є стабільними протягом життя.

Довірливу наївність, що вказана фактором L, можна пояснити впливом сучасних медіа та соціальних мереж. Загальновідомий факт, що особи можуть зазнавати впливу ідеалізованих образів та інформації, що створює нереалістичні очікування та наївне сприйняття реальності.

На третьому місці за рейтингом прояву якості знаходиться показник фактору I, який вказує на жорсткість. Студенти можуть проявляти жорсткість як захисний механізм у відповідь на складні соціальні та економічні умови, що виникають у зв'язку з війною, економічною нестабільністю та іншими кризовими ситуаціями. Вона допомагає їм виживати в умовах підвищеного стресу та невизначеності.

Четверте місце обіймає показник фактору А, який вказує на замкненість. Це може бути обумовлено багатьма факторами, включаючи високий рівень стресу та тривожності, академічним тиском або ж низькою самооцінкою.

П'яте місце представляють показники факторів М та N, що вказують на занурення у мрійливість та прямолінійність. Враховуючи, що середній вік опитантів становить 20,62 років, можна припустити, що їхня схильність до мрійливості та прямолінійності пов'язана з етапом активного пошуку власної ідентичності та самовизначення. У цьому віці молоді люди часто знаходяться в процесі важливих життєвих виборів, таких як вибір професії, побудова кар'єри та особистих стосунків, що сприяє підвищеній рефлексії та уявним сценаріям майбутнього. Водночас, недостатній життєвий досвід і ще не повністю розвинені соціальні навички можуть призводити до прямолінійності в комунікації, оскільки вони висловлюють свої думки та переконання більш категорично і менш дипломатично.

На шостому місці знаходиться показник фактору Q3, який можна інтерпретувати як схильність до низького самоконтролю. Близько 15.52% учасників нашого дослідження віком менше 20 років. В дослідженні Манеа, К. М, яке було проведено у 2020 році розглядається, як самоконтроль пов'язаний з діяльністю префронтальної кори головного мозку, яка досягає повного розвитку лише в кінці підліткового віку, що може пояснювати вищий рівень імпульсивності та нижчий рівень самоконтролю серед молоді [58].

І завершальне сьоме місце за рейтингом поділяють усереднені показники факторів Е та Q1, які, відповідно, вказують схильність до підлеглості та консерватизм.

Як стає очевидним, виявлені на основі аналізу усередненого профілю якості не відповідають повною мірою вимогам до професійно значущих якостей фахівців соціономічних професій загалом, і соціальної роботи, зокрема. Адже соціальний працівник має бути комунікабельним, ініціативним, з високим самоконтролем і психоемоційною стійкістю, готовим до нових рішень, реалістичним та дипломатичним. Отже, можна зрозуміти з аналізу

усередненого особистісного профілю, більшість оптантів не мають професійно значущих якостей розвинених на достатньому рівні, що ускладнює їхню професійну адаптацію до майбутньої діяльності у сферах соціальної роботи.

Разом із тим, усереднені показники не дають можливість дослідити зв'язки між показниками професійної готовності та адаптованості до соціальної роботи, й задатками до різних професій і особистісних якостей оптантів. Тому наступним кроком проведемо кореляційний аналіз з метою виявлення провідних зв'язків між досліджуваними факторами.

Зважаючи на кількість експериментальної вибірки, то, з урахуванням критеріїв критичних значень кореляцій Спірмена, можна аналізувати лише ті, які мають найбільшу вагу для нашої вибірки (Див. Таб. 2.4).

Таблиця 2.4

Критичні значення кореляційних зв'язків вибірки за Спірменом

58	0,218	0,259	0,336	0,421
n - вибірка	r відповідає рівню статистичної значимості $p \leq 0,1$	r відповідає рівню статистичної значимості $p \leq 0,05$	r відповідає рівню високої статистичної значимості $p \leq 0,01$	r відповідає рівню дуже високої статистичної значимості $p \leq 0,001$

За наданими даними ми можемо визначити, що для вибірки з розміром 58 спостережень значення кореляції $r=0,218$ відповідає рівню статистичної значимості $p \leq 0,1$, що свідчить про наявність слабкої кореляції між досліджуваними змінними.

Для подальшого аналізу ми маємо сконцентруватися на тих зв'язках, де значення кореляції перевищує порогові значення для рівнів статистичної значимості $p \leq 0,1$ та $p \leq 0,05$. Однак, важливо також врахувати контекст дослідження та його цілі для правильного інтерпретування отриманих результатів.

Тому наступним кроком стає аналіз кореляційних зв'язків цих показників (див Таб 2.5-2.6)

Кореляції показника професійної готовності та адаптованості до соціальної роботи з показниками віку, стажу та задатків до певних професій (ДЮ)

	Вік	Стаж	Професії				
			Люди на-Люди на	Люди на-Природа	Люди на-Техніка	Люди на-Знакова система	Люди на-Художній образ
Професійна адаптованість до СР	0,104	0,097	-0,314	-0,044	0,302	0,145	-0,037

Перш ніж перейти до аналізу кореляційних зв'язків показника професійної готовності та адаптованості до соціальної роботи з показниками віку, стажу та задатків до певних професій, слід нагадати, що за даним опитувальником чим менший підсумковий сумарний бал набрав респондент, тим більшим є рівень його готовності та адаптованості до соціальної роботи. І навпаки, чим більший бал, тим більш виражена професійна дезадаптованість до соціальної роботи.

Аналіз кореляційних зв'язків показника професійної готовності та адаптованості до соціальної роботи вказує на ступінь залежності між показником професійної готовності та адаптованості до соціальної роботи (СР) та показниками віку, стажу та задатків до певних професій.

Виходячи з даних таблиці 2.5, бачимо наявність значущої позитивної кореляції (-0,302) між професійною адаптованістю та орієнтацією на роботу з людьми (Л-Л). Відтак, стає очевидним, що більш професійно готовими та адаптованими є респонденти, у яких є задатки до професій «людина-людина», що є закономірним і логічним. Натомість, професії типу «людина-техніка» їм є найменш притаманними. При цьому, слід зазначити, що тип професій що

відноситься до «людина-художній образ», який набрав більшість виборів респондентів, взагалі не надав вагомих кореляційних зв'язків.

Тепер звернемося до аналізу Кореляції показника професійної адаптованості до соціальної роботи та схильності до соціономічних професій «людина-людина» (Л-Л) з показниками факторів особистості за Р.Кеттеллом (див. таб. 2.6).

Таблиця 2.6

Кореляції показника професійної адаптованості до соціальної роботи та схильності до соціономічних професій (Л-Л) з показниками факторів особистості (за Р.Кеттеллом)

Фактор	Проф. адапт. до СР	Соціономічні професії Л-Л
А (замкнутість - відкритість);	-0,254	0,173
В (інтелектуальний потенціал);	0,306	0,120
С (емоційна нестабільність - емоційна стабільність);	-0,207	-0,025
Е (підпорядкованість - домінантність);	-0,226	0,004
Ф (стриманість - експресивність);	-0,026	-0,018
Г (низька нормативність - висока нормативність);	-0,055	0,041
Н (боязкість - сміливість);	-0,177	0,091
І (жорстокість - чутливість);	0,112	0,121
Л (довірливість - підозрілість);	0,164	-0,006
М (практичність - мрійливість);	0,175	-0,098
Н (прямолінійність - дипломатичність);	0,170	-0,043
О (спокій - тривожність);	0,179	-0,131
Q1 (консерватизм - радикалізм);	-0,025	0,179
Q2 (конформізм - нонконформізм);	-0,345	-0,290
Q3 (низький самоконтроль - високий самоконтроль);	-0,153	0,109
Q4(розслабленість - напруженість);	0,177	-0,238

Наведемо аналіз провідних кореляцій по низхідний, починаючи від більш виражених. У першу чергу проаналізуємо зв'язки особистісних якостей з показником професійної готовності та адаптованості майбутніх соціальних працівників. Зважаючи на результати, можна констатувати, що професійна готовність до соціальної роботи пов'язана із певним нонконформізмом

(фактор Q2), розумовими здібностями (фактор В), відкритою комунікативністю (фактор А) та лідерською домінантністю (фактор F). Це можна пояснити тим, що нонконформізм сприяє готовності до прийняття новаторських підходів та відмінним стратегіям у вирішенні складних ситуацій, що є ключовим у соціальній роботі. Розумові здібності, у свою чергу, допомагають швидко аналізувати складність ситуацій та шукати оптимальні рішення. Відкритість у комунікації сприяє ефективній співпраці з клієнтами та колегами, створюючи атмосферу взаєморозуміння та підтримки. Лідерська домінантність важлива для керування груповими процесами та ведення соціальних ініціатив, це, безумовно, може покращити результативність соціального працівника.

І навпаки, професійна дезадаптованість визначається протилежною сукупністю психологічних якостей, а саме, конформізмом, замкненістю та безініціативною підлеглистю. Судячи з цього, ці якості є протипоказанням до соціальної роботи, що варто враховувати як при організації професійно-психологічного відбору, так і при організації професійно-психологічної підготовки майбутніх соціальних працівників.

Тепер звернемось до кореляцій особистісних якостей опитаних з показниками задатків до соціономічних професій «людина-людина». Тут ми спостерігаємо лише один вагомий зв'язок із показником нонконформізму, який кореспондує з аналогічним зв'язком виявленим при аналізі кореляцій з професійною готовністю до соціальної роботи. З цього можна дійти висновку, що ця якість є важливою не тільки для соціальної роботи, але й для більшості соціономічних професій у системі «людина-людина».

І для підтвердження гіпотези щодо специфіки задатків саме до соціономічних професій, наведемо аналіз кореляційних зв'язків між виявленими задатками респондентів до різних професій (див. та. 2.7)

Таблиця 2.7

Кореляції показників віку, стажу та задатків до певних професій (ДДО)

	Професії				
	Людин а- Людин а	Людина- Природа	Людин а- Технік а	Людин а- Знаков а систем а	Людин а- Худож ній образ
Вік	-0,152	0,180	0,041	-0,014	0,047
Стаж	-0,203	-0,048	0,194	0,165	-0,080
Людина-Людина		0,054	-0,420	-0,548	-0,026
Людина-Природа			-0,406	-0,490	0,108
Людина-Техніка				0,323	-0,465
Людина-Знакова система					-0,518

З наведеної таблиці видно, що з віком та стажем взагалі відсутні вагомі кореляційні зв'язки. Хоча з показником стажу обернена кореляція, навіть яка трохи й не досягла рівня вагомості, але, все ж таки, вказує, що професійна адаптивність певною мірою пов'язана зі стажем, іншими словами, респонденти з наявними ознаками професійної готовності легше занурюються у практичну діяльність.

Але, якщо зважати суто на провідні зв'язки задатків до соціономічних професій «людина-людина», до яких, безумовно, відноситься й соціальна робота, то чим більше людина схильна до них, тим менше вона проявляє готовність до професій «людина-знакова система» та «людина-техніка». Хоча, звісно, сучасна діяльність соціальних працівників пов'язана із використанням цифрових технологій, але це, все ж таки, залишається допоміжною діяльністю.

Підводячи підсумки проведеного аналізу результатів проведеного емпіричного дослідження чинників професійної готовності та адаптованості опитантів до майбутньої професійної діяльності у сфері соціальної роботи, можна дійти наступних висновків:

1. Досліджувані респонденти не виявили достатнього розвитку задатків до соціономічних професій типу «людина-людина», продемонстрували наявність ознак професійної дезадаптованості до соціальної роботи, а також індивідуально-психологічні якості, які ускладнюють їхню професійну готовність до виконання функцій соціальних працівників.

2. Для розвитку професійного відбору кандидатів на навчання за спеціальністю «соціальна робота», а також при прийнятті на роботу у соціальні служби, необхідно звертати увагу на ступінь вираженості задатків до соціономічних професій, а також розвиток таких якостей, як: відкрита комунікативність, певною лідерською домінантністю та нонконформністю. Ці якості, серед інших, забезпечують майбутнього фахівця потенціалом до комунікативної компетентності, вмінням керувати процесом роботи з клієнтами, а також проявляти лідерські риси при розв'язанні професійних завдань. У інакшому випадку, вади цих якостей можуть перешкоджати процесу професійної адаптації, і, як наслідок, виникненню таких негативних явищ, як завчасне вигорання та деформація.

3. При організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників необхідно приділяти окремої уваги цілеспрямованому розвитку комунікативності, відкритості, незалежності (як розумного нонконформізму), лідерським рисам домінантності, ініціативності, розвиненого самоконтролю і психоемоційної стійкості, готовністю до нових рішень, реалістичності та дипломатичності. Це може здійснюватися як у процесі фахової професійної вищої освіти, так і на рівні тренінгових технологій розроблених для розвитку професійно значущих якостей вже діючих соціальних працівників, а також волонтерів, які прагнуть реалізувати себе у сфері соціальної роботи.

Висновки до розділу №2

Нами було проведено емпіричне дослідження готовності випускників спеціальності «Соціальна робота» до роботи за фахом. В рамках дослідження була використана методологія, яка передбачала аналіз та оцінку різних чинників, що впливають на професійну готовність соціальних працівників, а саме: авторський анкетний опитувальник діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи; Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО); поліфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (С 105).

В результаті аналізу були зроблені висновки щодо рівня готовності випускників до роботи за фахом. Інтерпретація отриманих результатів дозволила виявити основні чинники, які впливають на професійну готовність студентів до роботи у соціальній сфері:

1. Більшість досліджуваних респондентів не проявили достатньо розвинених задатків до соціономічних професій типу «людина-людина». Вони також демонстрували ознаки професійної дезадаптованості до соціальної роботи та індивідуально-психологічних якостей, які ускладнюють їхню професійну готовність.

2. Для успішного розвитку професійного відбору та навчання майбутніх соціальних працівників необхідно звертати увагу на їхній рівень задатків до соціономічних професій та розвиток таких якостей, як відкрита комунікативність, лідерські риси та незалежність.

3. При організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників необхідно акцентувати увагу на розвитку комунікативних навичок, лідерських якостей, самоконтролю та психоемоційної стійкості.

Загальний аналіз дослідження підтвердив важливість ретельної підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності, а також необхідність подальшого вивчення та вдосконалення програм навчання з метою оптимізації процесу підготовки фахівців у сфері соціальної роботи.

РОЗДІЛ 3. ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ ВИПУСКНИКІВ СПЕЦІАЛЬНОСТІ “СОЦІАЛЬНА РОБОТА” ДО РОБОТИ ЗА ФАХОМ

3.1 Розбір сучасних технологій щодо підвищення значущих для професіонала якостей

Виходячи з того, що у більшості респондентів нашого дослідження було виявлено ознаки професійної дезадаптованості та індивідуально-психологічні риси, які ускладнюють їхню підготовку до професійної діяльності, ми вважаємо необхідним дослідити наявні технології щодо розвитку професійних компетентностей для попередження неготовності студентів до роботи за спеціальністю.

Одні з найважливіших якостей для соціального працівника це комунікативність та відкритість, адже ці компоненти мають чималий вплив на ефективну роботу та якість надання соціальних послуг. Фахівці соціальної сфери здійснюють свою основну діяльність, координуючи роботу з колегами, клієнтами та іншими учасниками соціальних процесів. Професійне спілкування соціального працівника регламентується певними правилами і потребує ретельної підготовки, оскільки ефективність роботи з клієнтами прямо впливає на досягнення поставлених професійних цілей [13]. Відтак, не варто недооцінювати важливість розвитку комунікативної компетентності у майбутніх фахівців, адже саме вона є основою для налагодження ефективної взаємодії, сприяє взаєморозумінню та довірі між соціальним працівником і клієнтами, а також дозволяє оперативно і якісно вирішувати проблеми та надавати підтримку. Без належної комунікативності соціальні працівники можуть зіткнутися з труднощами в розумінні потреб своїх клієнтів, встановленні довірливих стосунків і ефективній координації дій з іншими учасниками соціальних процесів.

Враховуючи це, важливо розглянути також наявні технології та тренінги щодо розвитку відкритої комунікативності у майбутніх спеціалістів.

На жаль, тлумачити визначення терміну “тренінг” в один спосіб доволі важко, оскільки багато науковців та авторів пояснюють його по-різному. Проте, спільне значення тренінгу можна визначити як цілеспрямований процес навчання, що використовується для розвитку знань, навичок і установок людини. Тренінг організовується у формі групової роботи або індивідуальних занять, що дозволяє учасникам взаємодіяти один з одним та з тренером, створюючи позитивну емоційну атмосферу [2].

Курт Левін був першим, хто заклав фундамент для сучасних тренінгів через свої дослідження групової динаміки, розробку Т-груп та теорію змін. Його робота допомогла зрозуміти, як ефективно впроваджувати зміни в організаціях та розвивати навички командної роботи, що залишається актуальним і сьогодні. Тренінги, засновані на принципах Левіна, спрямовані на покращення особистісної та командної ефективності через активне навчання і зворотній зв'язок. Загалом, будь-який тренінг має бути спрямований на розвиток різноманітних навичок та компетентностей, підвищення продуктивності, адаптацію до змін, розвиток лідерства та управлінських якостей, а також на підвищення мотивації та задоволеності роботою [28].

Почнемо з соціально-психологічного тренінгу, який розвивається з техніки психодрами Дж. Морено. Його основною ціллю є вирішення на вирішення внутрішніх конфліктів індивіда через відпрацювання соціальних функцій і закріплення соціокультурних норм. Під час такого тренінгу учасники можуть відчувати на собі різні соціальні ролі, що дієво сприяє розвитку емпатії і рефлексії. СПТ може мати різні форми, включаючи дискусію, гру, та стратегії, що побудовані на основі невербальної комунікації [34].

Не менш цікавим є відеотренінг, той, що використовує відео матеріали, на яких зображена діяльність учасників, для аналізу і корекції їхньої поведінки. Для майбутніх фахівців з соціальної роботи він має бути доволі корисним, оскільки він може допомогти учасникам побачити себе зі сторони і попрацювати над поліпшенням своїх комунікативних навичок [53].

В свою чергу Т-групи (тренінгові групи у сфері міжособистісних відносин) використовуються для розвитку міжособистісної комунікації і навичок взаємодії у групі. За допомогою таких тренінгів учасники розвивати навички ефективного спілкування, саморозкриття та рефлексії. Численні дослідження демонструють, що характеристики консультантів Т-групи є унікальним предиктором результату терапії. На практиці тренінги набувають різних форм і розмірів, і їх називають різними іменами та етикетками. (наприклад, тренінг асертивності, управління ресурсами команди, перехресний тренінг, тренінг групових процесів, тренінг вирішення проблем, тренінг симуляційного моделювання, орієнтований на завдання). У цій сфері давно назріла потреба в таксономічній інтеграції та емпіричному дослідженні корисності цих втручань на основі їхнього змісту або спрямованості, а не на основі безлічі назв, які дослідники дають цим стратегіям. Через 30 років після появи перших Т-груп викристалізувалися три основні типи неструктурованих навчальних груп. [17]

Традиційні Т-групи або лабораторні тренінгові групи наголошували на важливості міжособистісних стосунків та розвитку комунікативних навичок у неструктурованому середовищі з розумінням групових процесів та групової динаміки кожним учасником групи. Групи організаційного розвитку або тренінги міжособистісних відносин використовували Т-групи для вирішення проблем у взаємодії співробітників організацій, формування так званої організаційної культури, а згодом - організаційної ідентичності. За допомогою Т-груп люди вчаться краще розуміти себе і інших через відкрите спілкування і обговорення особистих досвідів, розвивають емпатію, експериментують з різними соціальними ролями в безпечному середовищі та вчаться аналізувати свої дії і думки, що сприяє їхньому кращому розумінню власних потреб і мотивацій [35].

Щодо іншої компетентності, яка є не менш важливою для спеціалістів соціальної сфери, науковець Г. Міллер у своїй праці зауважив, що розвиток лідерських якостей є пріоритетним для ефективного функціонування

соціальних служб. Лідерство, як невід'ємна складова професіонала, допомагає фахівцям краще орієнтуватися в складних багатопрофільних системах соціальної допомоги та сприяє підвищенню якості послуг. Він відзначає, що інвестиції в розвиток лідерських навичок соціальних працівників є недостатніми, порівняно з іншими професіями, такими як медицина та сестринська справа, а також пропонує використовувати різні моделі лідерства, зокрема трансформаційне та адаптивне лідерство, які можуть бути застосовані у соціальній роботі [54].

Адаптивне лідерство концептуалізує лідерство через взаємодію між лідерами та послідовниками, визнаючи їхній взаємний вплив, і, таким чином, відкриває лідерство для тих, хто не займає формальних лідерських позицій. Ця модель зосереджується насамперед на лідерських поведінках, які відповідають навчанням, інноваціям та адаптації. Вона визнає складність у робочому середовищі та виступає за те, щоб лідерство підтримувало, а не брало під контроль зміни та розв'язання проблем.

Модель трансформаційного лідерства походить зі сфери бізнесу та використовує ідеї змін і інновацій, особистої харизми, інтелектуальної стимуляції, а також цінування та слухання послідовників. Потенційна привабливість цієї моделі для соціальної роботи полягає в тому, що лідери сприяють трансформації, цінуючи індивідуальності та будучи доступними, надихаючими і такими, що забезпечують підтримку. Крім того, цей тип лідерства пов'язаний з трансформацією уявлень працівників, наголосом на колективних діях і зобов'язаннях, а також з мотивуванням практиків до досягнення як індивідуальних, так і організаційних цілей. [59]

Лідерські якості - той компонент, який є необхідним для кожного професіонала соціальної сфери, якщо він хоче досягнути успіху. Існують різні методи їхнього розвитку, і одним з найефективніших є тренінги з розвитку лідерських навичок. [31] Вони можуть включати рольові ігри та симуляції, що дозволяють відпрацьовувати лідерські якості в реальних умовах, наставництво та коучинг, під керівництвом досвідчених наставників, тренінги з емоційного

інтелекту, які допомагають розвивати здатність розуміти та керувати власними емоціями, групову роботу та проекти для навчання ефективній співпраці, отримання зворотного зв'язку та рефлексію для усвідомлення сильних та слабких сторін, аналіз кейсів та обговорення для розробки власних стратегій, тренінги з публічних виступів для розвитку навичок ораторського мистецтва та впевненості, а також розробку індивідуальних планів розвитку з конкретними цілями та завданнями для досягнення лідерських якостей.

Розглянемо також і роль майстер-класу у розвитку даної якості особистості. Основна перевага майстер-класу перед іншими технологіями розвитку навичок полягає в його практичній спрямованості та орієнтації на компетентності. Майстер-класи створюють інтерактивний простір для взаємодії студентів та педагогів або коучів, що вигідно відрізняє їх від традиційних лекцій та семінарів, оскільки вони сприяють розвитку творчих здібностей майбутніх керівників, надаючи можливість співпрацювати, спільно шукати рішення та реалізовувати ідеї у вільному педагогічному середовищі [36].

У процесі розвитку певної лідерської домінантності тренінгові методики можуть розглядатися як основний інструмент, оскільки їхня мета полягає у виявленні, формуванні, розвитку та вдосконаленні лідерських якостей. Існує ряд завдань для досягнення цієї мети:

- Розвиток лідерських переконань на основі теоретичного навчання та аналізу практичних прикладів лідерства з усього світу та з нашої країни.
- Вдосконалення управлінських, соціально-психологічних і лідерських умінь, спрямованих на покращення ефективності роботи.
- Формування відповідальної та активної позиції у вирішенні особистих, професійних та суспільних питань.
- Формування мотивації та бажання досягати лідерських вершин.
- Розвиток позитивного бачення світу та здатності долати стресові і кризові ситуації [50].

Розумний нонконформізм, як здатність відстоювати протилежну думку всупереч суспільному тиску, для фахівців з соціальної роботи є важливою, потрібною детермінантою. Якщо у майбутнього спеціаліста добре розвинена ця компетентність, то він з легкістю зможе підходити до вирішення поставлених завдань з творчістю та гнучкістю, дивитися на одну проблему під різними кутами, критично оцінювати існуючі системи та структури, виявляти їхні недоліки і працювати над їхнім удосконаленням, забезпечуючи справедливу та ефективну підтримку для всіх, хто її потребує [62].

Для того аби мати змогу вільно висловлювати свої думки, незалежно від точки зору оточуючих, треба мати емоційну стійкість. Є певні технології, що направлені на її розвиток, найпопулярнішими вважаються: драматерапія, арт-терапія, техніки, що включають практику подяки, рефреймінг та розвиток оптимізму [46].

Не менш важливу роль у нонконформній поведінці відіграють впевненість у собі, інноваційність та автентичність. Т. Амейбл в своїй книзі описує інноваційність як здатність до творчого підходу та пошуку нових рішень. Вона підкреслює, що інноваційність пов'язана з генерацією оригінальних ідей, які є корисними та придатними для вирішення існуючих проблем. У книзі також зазначено, що творчий процес залежить від внутрішньої мотивації, оточуючого середовища та підтримки з боку організацій і суспільства, які сприяють креативному мисленню та інноваціям [51].

Впевненість у собі, як складову асертивної особистості, можна розвивати багатьма методами та техніками [19]. Зокрема, використання арт-терапії вважається ефективним, оскільки воно надає людям можливість виражати себе в творчій формі, знижувати рівень стресу та покращувати емоційний стан [27]. Ігрові технології в цьому розрізі також є корисним інструментом, особливо використання ділової навчальної гри. По своїй суті вона є навчально-практичним заняттям, яке імітує роботу фахівців і керівників у вирішенні складних проблем та прийнятті управлінських рішень. Вона

поєднує елементи навчання та елементи практики майбутньої професійної діяльності. Така технологія дозволяє студентам подолати розрив між теоретичними знаннями та практичними завданнями майбутньої професії, а також між індивідуальним навчанням і колективною роботою.

Ділова гра має дві групи цілей: ігрові та педагогічні. Ігрові цілі включають успішне виконання ролей, реалізацію ігрових дій, отримання балів та прийняття адекватних рішень. Педагогічні цілі спрямовані на розвиток професійного мислення, соціальних навичок, моральних норм, професійних здібностей та відповідального ставлення до праці [10].

Автентичність, на думку американських психологів М.Х. Керніса та Б.М. Голдмана, є здатністю залишатися вірним собі через кілька компонентів: самосвідомість, неупереджену обробку саморелевантної інформації, поведінку, що узгоджується з власними цінностями, та щирі відносини. Автори підкреслюють, що автентичність включає вміння об'єктивно оцінювати свої переживання і діяти у відповідності з власними переконаннями, незважаючи на зовнішній тиск [56].

При створенні профілактичної тренінгової програми розвитку професійної готовності ми будемо зосереджувати кожную сесію на розвиток тих компетентностей які були зазначені як фундаментальні для професійної адаптованості студентів.

3.2 Створення профілактичної програми, спрямованої на розвиток особистісних характеристик як засобу запобігання професійній дезадаптованості

Аналіз теоретичних концепцій та результати емпіричних досліджень дозволили нам створити профілактичну програму, яка має на меті розвиток важливих професійних компетентностей, задля загального підвищення рівня готовності серед майбутніх спеціалістів соціальної роботи в нашій країні. Наша програма базується на науково доведених вправах та практиках у галузі

психології, що забезпечує її ефективність і актуальність. Як було зазначено, критично значущими для соціального працівника є відкрита комунікативність, лідерська домінантність та розумна нонконформність. Розвиток цих якостей є необхідним для успішного виконання професійних обов'язків та забезпечення високої якості соціальних послуг. Саме на вдосконалення цих характеристик буде спрямована наша програма з використанням тренінгових технологій. Крім того, програма включає модулі, спрямовані на розвиток емоційної стійкості та здатності до ефективного вирішення конфліктів, що є важливими складовими професійної компетентності соціального працівника. Особлива увага приділяється інтерактивним методам навчання, які сприяють активному залученню учасників і підвищують їхню мотивацію до навчання. Важливим аспектом програми є також розвиток критичного мислення та креативності, що дозволяє соціальним працівникам знаходити інноваційні підходи до вирішення проблем. Впровадження цієї програми сприятиме підвищенню рівня професійної адаптованості соціальних працівників.

Структура профілактичної програми складається з трьох сесій, кожна з яких триває 80 хв, у рамках одного тижня (Пн, Чт, Вск) з кількістю 16 учасників, студентів 4 курсу ОС “Бакалавр” спеціальності 231 “Соціальна робота”.

Метою нашої програми є розвиток критично значущих для соціальних працівників компетентностей, а саме відкритої комунікативності, лідерських якостей та нонконформізму в контексті загального розвитку готовності до роботи за фахом задля профілактики професійної дезадаптованості.

Очікувані результати програми:

1. Підвищення рівня професійної адаптованості.
2. Покращення комунікативної навички.
3. Розвиток критичного мислення та креативності
4. Підвищення емоційної стійкості.
5. Розвиток навички активного слухання.

Перша сесія: “Розвиток відкритої комунікативності у майбутніх спеціалістів соціальної роботи”

Зміст:

- 1. Ознайомлення групи з метою, завданнями та правилами тренінгової програми.**
- 2. Вправа “Долоні”** є “warm-up” вправою, яка має на меті визначення емоційного стану учасників та їхньої готовності до роботи у групі в рамках тренінгової сесії. Тривалість вправи 5 хвилин. Учасникам потрібно покласти долоні на стіл, і виконати наступні дії: якщо учасник має гарний настрій та відчуває готовність до роботи, його долоні мають бути повернуті в гору, і навпаки, якщо в учасника тренінгу відсутній гарний настрій та готовність, його долоні мають бути повернуті вниз. Якщо учасник відчуває невизначеність у своєму настрої та готовності, одну долонь він має перевернути догори, а іншу донизу.
- 3. Проведення лекції на тему “Як побудувати ефективну комунікацію?”.** Тривалість 25 хвилин. Метою міні-лекції є ознайомлення учасників тренінгу з головними принципами комунікації, її компонентами та важливістю розвитку такої якості для майбутніх соціальних працівників.
- 4. Отримання зворотнього зв'язку та обговорення питань учасниками.**
- 5. Вправа “Вислухай - поверни”** триває 20 хвилин, і має на меті удосконалити навички активного слухання і прийняття інших без оцінок та осуду. Учасники повинні об'єднатися у пари. Перший партнер (П1) ділиться своїми проблемами та труднощами в ролі лідера самоврядування (2 хвилини), а другий партнер(П2) має уважно слухає і після закінчення часу переказати почуте, починаючи зі слів: «Я почув, що ти...». Для повторення інформації партнеру (П2) також надається 2 хвилини. Потім партнери роблять обмін ролями.
- 6. Рефлексія.** Учасники мають поділитися своїми враженнями від виконаної вправи.

7. **Вправа «Дерево підсумків»** виконується наприкінці тренінгу та виконується за допомогою одного аркуша паперу. Учасникам тренінгу пропонується намалювати дерево, на лівій частині дерева вони мають написати те, що сподобалось і було цікавим з програми тренінгової сесії, а з правої те, що не сподобалось і чому, а також пропозиції щодо покращення спільної роботи.

Друга сесія: “Розвиток лідерських якостей у майбутніх спеціалістів соціальної роботи”

1. Вступ та налаштування.

2. **Вправа “Справжній лідер”.** Тривалість - 20 хвилин. Учасники об’єднуються у 4 команди, у кожній по 4 людини. У команді, вони мають обговорити та прописати ті якості та характеристики, якими, на їхню думку, володіє справжній лідер. По завершенню 10 хвилин результати обговорюються і учасники обмінюються своїми думками щодо якостей лідера. Метою цієї вправи є підвищення самосвідомості учасників щодо важливих лідерських якостей, стимулювання групової взаємодії та критичного мислення, а також у виявлення спільних рис, які група вважає важливими для ідеального лідера.

3. **Проведення лекції на тему “Сучасні стилі та цінності лідерства”.** Тривалість - 25 хвилин. Метою проведення лекції є ознайомлення учасників тренінгу зі стилями лідерства за Блейком-Моутоном і Куртом Левіном, розповісти про їхні особливості, переваги та недоліки, а також показати, як ці стилі можуть бути застосовані на практиці в соціальній роботі для ефективного управління командами та вирішення соціальних проблем.

4. **Отримання зворотнього зв’язку та обговорення питань учасниками.**

5. **Рольова гра “Рішення за тобою”.** На гру учасникам виділяється 30 хвилин. Метою гри є розвинення навички прийняття рішень у складних ситуаціях, відпрацювання лідерської стратегії у практичних сценаріях. Учасники поділяються на дві команди по 8 осіб, кожній команді надається

сценарій складної ситуації, де лідер повинен прийняти рішення (наприклад, кризова ситуація в організації, конфлікт у команді). У кожній групі учасники обирають ролі, включаючи лідера, членів команди, конфліктуючих сторін та інших зацікавлених осіб. Учасники відтворюють ситуацію, де лідер приймає рішення та керує командою, використовуючи свої лідерські навички. Інші учасники грають ролі, діючи відповідно до заданого сценарію.

6. Рефлексія. Учасники мають поділитися своїми враженнями від виконаної вправи.

7. Підведення підсумків тренінгової сесії. Отримання зворотнього зв'язку, під час якого учасники мають розповісти про очікування, які були у них до початку тренінгу, та відповісти, чи вони справилися.

Третя сесія: “Розвиток неконформної поведінки у майбутніх спеціалістів соціальної роботи”

1. Вступ та налаштування.

2. Вправа “Твої дії”. Тривалість - 15 хвилин. Метою вправи є підготовка учасників та підвищення їхньої впевненість у висловлюванні своїх думок. Учасникам тренінгу пропонується відповісти на ряд запитань на теми, що мають суперечливий характер, наприклад “Якби твій близький друг підтримував погляди, які суперечать твоїм моральним переконанням, як би ти реагував?”, або “Чи вважаєш ти, що смертна кара є справедливим покаранням?”.

3. Міні-лекція на тему “Що собою являє неконформна поведінка? Компоненти розумного неконформізму. Щоденник емоцій”. Тривалість - 20 хвилин. Метою лекції є ознайомлення учасників тренінгу із сутністю неконформної поведінки, її важливістю у сучасному суспільстві та компонентами розумного неконформізму, що сприяють розвитку критичного мислення та самостійності у прийнятті рішень.

4. Отримання зворотнього зв'язку та обговорення питань учасниками.

5. Створення щоденнику емоцій учасниками тренінгу.

6. **Ретест за вхідними методиками:** Поліфакторний особистісний опитувальник Р. Кеттелла 16PF (С 105) та Авторський анкетний опитувальник діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи (див. Додаток А)

7. **Завершальна вправа “Капсула часу”.** Тривалість - 10 хвилин. Метою вправи є створенням учасниками тренінгу плану для майбутнього розвитку навичок та підкріплення їх конкретними діями. Кожен учасник та аркуші паперу пише собі повідомлення в майбутнє, де прописує свої плани та цілі. Вони також зазначають конкретні дії, які будуть робити для досягнення цих цілей.

Таблиця 3.1

**Програма розвитку готовності випускників спеціальності
“Соціальна робота” до роботи за фахом.**

Кількість сесій	Зміст	Тривалість
1 сесія: “Розвиток відкритої комунікативності у майбутніх спеціалістів соціальної роботи”	1) Знайомство	10 хв
	2) Вправа “Долоні”	5 хв
	3) Проведення лекції на тему “Як побудувати ефективну комунікацію?”	25 хв
	4) Зворотній зв’язок	5 хв
	5) Вправа “Вислухай - поверни”	20 хв
	6) Рефлексія	5 хв
	7) Вправа «Дерево підсумків»	10 хв
2 сесія: “Розвиток лідерських якостей у майбутніх спеціалістів	1) Вступ та налаштування	7 хв
	2) Вправа “Справжній лідер”	20 хв

соціальної роботи”	3) Проведення лекції на тему “Сучасні стилі та цінності лідерства”	25 хв
	4) Зворотній зв’язок	5 хв
	5) Рольова гра “Рішення за тобою”	30 хв
	6) Рефлексія	5 хв
	7) Підведення підсумків тренінгової сесії	7 хв
3 сесія: “Розвиток нонконформної поведінки у майбутніх спеціалістів СР”	1) Вступ та налаштування	7 хв
	2) Вправа “Твої дії”	15 хв
	3) Міні-лекція на тему “Що собою являє нонконформна поведінка? Компоненти розумного нонконформізму. Щоденник емоцій”	20 хв
	4) Зворотній зв’язок	5 хв
	5) Створення щоденнику емоцій	10 хв
	6) Ретест за вхідними методиками	15 хв
	7) Завершальна вправа “Капсула часу”	15 хв

Таблиця 3.2

Порівняльна таблиця результатів до та після тренінгу за поліфакторним особистісним опитувальником Р. Кеттелла 16PF (С 105).

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	MD
До	4,9	6,3	4,7	5,3	4,7	5,8	5,6	4,8	4,7	6,9	5,1	7,8	5,3	5,8	5,2	5,9	6,3
Після	6,1	6,8	6,2	7,8	5,6	5,8	5,9	4,9	4,9	7,8	6,8	6,2	5,3	6,5	6,3	6,1	6,6

Як можна побачити з таблиці, показники факторів E (+2,5), N(+1,7), C (+1,5), A (+1,2), F (+0,9) та Q2 (+0,7) значно підвищились. Слід також відмітити, що після проведення тренінгової програми фактор O, що вказує на тривожність, знизився на 1,6 балів. Є незначне підвищення факторів B (+0,5), H (+0,3), L (+0,2), M (+0,9), Q4 (+0,2).

Оскільки тренінгові сесії були спрямовані на підвищення таких характеристик, як відкрита комунікативність (управління емоціями, активне слухання та емпатія), лідерська домінантність (вирішення конфліктів, стратегічне мислення та спілкування в ефективний спосіб) та нонконформність (вміння відстоювати власну думку, критичне мислення та креативність), що відповідають факторам A, F та Q2, ми можемо побачити найбільші позитивні зміни саме цих якостей особистості.

Таблиця 3.3

Порівняльна таблиця результатів до та після тренінгу за анкетним опитувальником діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи.

	Відсутні ознаки	Середній рівень	Явні ознаки	Критичні прояви
До	5,2%	77,5%	17,3%	0%
Після	18,4%	68,9%	12,7%	0%

В результаті проведення нашої тренінгової програми, рівень адаптованості до соціальної роботи значно покращився. Як видно з таблиці 3.3, показник "Відсутні ознаки" зріс з 5,2% до 18,4%, що свідчить про значне зменшення дезадаптованості серед учасників тренінгу. Можемо стверджувати, що після тренінгу частина респондентів не демонстрували жодних ознак професійної дезадаптованості.

Показник "Середній рівень" знизився з 77,5% до 68,9%. Частина учасників, які раніше мали середній рівень дезадаптованості, змогли знизити його до рівня "Відсутні ознаки" або навіть підвищити до "Вище середнього".

Зменшення показника "Вище середнього" з 17,3% до 12,7% також вказує на позитивні зміни. Це означає, що менша кількість учасників після тренінгу демонструє високий рівень дезадаптованості, що є позитивним результатом нашої тренінгової програми.

Відсутність критичних проявів як до, так і після тренінгу свідчить про те, що навіть ті учасники, які мали найвищий рівень дезадаптованості, не демонстрували ознак, що могли б класифікуватися як критичні. Загалом, це може бути ознакою ефективності тренінгу у попередженні погіршення рівня адаптованості.

Таким чином, результати ретесту по вхідним методикам після проходження тренінгової програми підтверджують ефективність проведеної тренінгової програми у покращенні адаптованості до соціальної роботи, а також у підвищенні професійно значущих характеристик для майбутніх спеціалістів. Проте, у подальшій перспективі, забезпечення ефективних результатів залежатиме від тривалості та комплексності впровадження таких тренінгових програм, оскільки більш довготривала та всебічна підготовка випускників сприятиме досягненню значно кращих результатів.

Висновки до розділу 3

Враховуючи результати нашого емпіричного дослідження, нами була розроблена профілактична тренінгова програма, що спрямована на розвиток значущих для професійної діяльності характеристик особистості, та здійснена її апробація. Розвиток активного слухання, емпатії, критичного та стратегічного мислення, креативності, аналізу різноманітних складних ситуацій допоміг нам підвищити показники комунікативності, лідерської домінантності та розумного нонконформізму. Тренінгова програма складалась

з 3 сесій, кожна з яких тривала близько 80 хвилин, і була спрямована на розвиток конкретної якості професіонала. Спільним для всіх сесій були міні-лекції, вправи для налаштування на роботу у команді, основні вправи на розвиток певних складових основних характеристик, рефлексивна частина та вправи на завершення. Також у ході останнього тренінгу було здійснено ретест за Багатофакторним опитувальником Кеттелла 16PF та Авторським анкетним опитувальником діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи.

По завершенню тренінгових сесій ми відслідкували позитивну динаміку змін саме у тих характеристиках, які були основним фокусом наших вправ. Впровадження таких програм, на нашу думку, сприятиме підвищенню готовності та адаптованості до соціальної роботи, але потрібно забезпечити їх систематичність і інтеграцію з іншими освітніми компонентами для досягнення максимальних результатів.

ВИСНОВКИ

1. В рамках першого етапу дослідження, ми здійснили аналіз ключових аспектів компетентності фахівців з соціальної роботи, та визначили, що підготовка майбутніх спеціалістів є фундаментальною в розрізі соціальної роботи та її реалізації на практиці. Велика кількість науковців та дослідників вважають комунікативну якість особистості фундаментальною складовою професійної діяльності соціальних працівників. Вагомими вважаються також аналітичні, організаційні, управлінські, представницькі та лідерські здібності.

2. Дослідивши фактори впливу на готовність студентів до роботи за фахом, ми виокремили внутрішні (індивідуально-психологічні чинники, особиста зацікавленість в обраній професії, адаптованість до викликів соціальної роботи) та зовнішні фактори (якість освітньої програми, наявність практичного стажування, можливості для співпраці з практикуючими фахівцями, навчальне середовище, його сприйняття студентами).

3. У ході другого етапу нашого дослідження, ми визначили, що тільки у 5,2 % респондентів ознаки професійної дезадаптованості не спостерігались, у 77,5% встановлено середній рівень прояву, а в 17,3% опитаних були явні ознаки професійної дезадаптованості. Проте відсоток респондентів з критичними ознаками дорівнює 0%. Відповідно до отриманих даних, найбільшими за балом показниками були тривожність, емоційна нестійкість, замкнутість. Лише 20,79% респондентів мають спрямованість на соціономічні професії, інші відсотки розподілилися між іншими професійними типами майже однаково. Виявлена тенденція зумовила проведення кореляційного аналізу для встановлення взаємозалежностей між досліджуваними факторами, а саме віком, стажем практичної соціальної роботи, професійною готовністю/неготовністю, особистісними характеристиками студентів та схильністю до різного роду професій.

4. За результатами кореляційного аналізу, ми виявили, що між рівнем професійної адаптованості та схильністю до професій типу “людина-людина” існує виражена позитивна залежність, що професійна готовність до соціальної

роботи пов'язана із розумним нонконформізмом, інтелектуальними здібностями, комунікативністю та лідерськими якостями, а також прослідковується вагома кореляція між показником орієнтованості на соціономічні професії та нонконформізмом, що підтвердило нашу гіпотезу щодо взаємозалежності цих чинників, а також довело необхідність розвитку характеристик, які є важливими для здійснення якісної соціальної роботи.

5. На основі результатів дослідження, ми здійснили аналіз ефективних технологій, метою яких є розвиток конкретних характеристик, які мали прямий зв'язок та вплив на професійну адаптованість до соціальної роботи, а також розробку та апробацію профілактичної тренінгової програми щодо попередження виникнення професійної неготовності, яка складалась з трьох сесій, кожна окрема з яких була направлена на розвиток комунікативних складових особистості, лідерських якостей та розумного нонконформізму.

6. На основі даних ретесту після проведення програми, ми побачили зростання рівня цільових навичок, що підтвердило ефективність використання тренінгових технологій як складової підготовки майбутніх спеціалістів та профілактики професійної дезадаптованості до соціальної роботи. Крім того, учасники програми відзначили підвищення рівня впевненості у власних здібностях та здатності ефективно взаємодіяти з оточуючими. Аналіз результатів також показав, що тренінгові технології сприяли розвитку критичного мислення та здатності до саморефлексії, а це, безперечно, вагомий компонент професійного зростання. Таким чином, впровадження таких технологій у навчальний процес сприяє не лише покращенню технічних навичок, але й загальному професійному розвитку та адаптації майбутніх соціальних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусик О. О. Емоційна стійкість особистості: теоретичний аспект. Габітус. Випуск 19. 2020. С. 76–80.
2. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу: навч. посіб. Київ. 2016. 252 с.
3. Бибик Д. "Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки." дис. доктора філософ. наук/ Нац. педагог. університет ім. М.П. Драгоманова: Київ: 2021. с 46-68.
4. Гладка Л. І., Домащенко М. О, Ковальова М. В. "Управління прибутком в сучасних умовах." Економіка і регіон 1 (2012): С. 195-198.
5. Годлевська Д.М. "Формування професійної комунікативної компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах педагогічного університету." Київ: 2007. С 11-12.
6. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду [Електронний ресурс] / М. С. Головань. URL: http://www.uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_VM/Holovan_03.pdf.
7. Друкер П. Drucker on Leadership: New Lessons from the Father of Modern Management. Нью-Йорк: HarperCollins, 2009. 224 с.
8. Завіниченко Н.Б. Особливості розвитку комунікативної компетентності майбутнього психолога системи освіти : дис. канд. психол. наук : 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2003. 229 с.
9. Іванова О. Стандарти у соціальній роботі: якими їм бути в Україні? / Соціальна політика і соціальна робота. — 2004. — № 3.
10. Ігри - навчання , тренінг , дозвілля / Под ред. В. В. Петрусінського - М., 1995 с 13.

11. Капська А.Й., Волинська Л.В., Карпенко О.Г., Филипчук В.С. Комуникативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом / За ред. А.Й. Капської. – Київ.: ДЦСМ, 2003. 87 с.
12. Карпенко О. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти : монографія / Карпенко О. ; за ред. С. Я. Харченко. – Дрогобич :Коло, 2007. –374 с.
13. Коваленко В., Марценюк Д. "Комуникативна компетентність як складова професійної компетентності соціального працівника." Молодий вчений 4: 2020. С. 75-77.
14. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : дис. д-ра психол. наук. Київ, 2009, 513 с.
15. Кремень В.Г. Освітнянський простір і соціальна робота в Україні: концептуальні засади взаємовпливу // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. - К., 2003. - № 4. - С. 5-11.
16. Кубіцький С.О. Аналіз освітньо-професійних програм підготовки фахівців за спеціальністю 231 Соціальна робота // ScienceRise: Pedagogical Education. №6(14). 2017. С. 18-22.
17. Кузікова С., Злишков В . "Особистість ефективних ведучих т-груп в контексті сучасних емпіричних досліджень." Психологія особистості 10.1 :2019: С. 209-215.
18. Лаврентьєва О.О., Крупський О.П, Намлієв Є. В. Теорія і практика професійного становлення особистості в соціокультурному просторі.: монографія. Дніпропетровськ: 2014. 276 с.
19. Левус Н. І., Стасів С. Т. Особистісні чинники асертивності у психотренінговій роботі. Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінг: тези доповідей VI Всеукраїнської науково-

практичної конференції. Умань: Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, 2022. С. 30-34.

20. Лепіхова Л. А. Вибір і соціально-психологічна компетентність / Л. А. Лепіхова // Особистісний вибір : психологія відчаю та надії / ред. Т. М. Титаренко. – К. : Міленіум, 2005. С. 64-79.

21. Лукас Д., Васильченко О. Етичні принципи та цінності соціальної роботи / / Соціальна робота в Україні: перші кроки / За ред. В. І. Полтавця. Київ: КМ Академія, 2000. С. 35.

22. Лукашевич М. П., Мигович І.І. Теорія і методи соціальної роботи. — Київ: МАУП, 2002.

23. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп.. Київський національний університет імені Тараса Шевченка: Луганськ . 2009. С. 10-13.

24. Ляшенко А. Профессиональное становление социального работника : автореф. дис. канд. психолог. наук : спец. 19.00.07 - педагогическая психология: 1993. — 18 с.

25. Мартинчук О. В. Теорія та практика підготовки фахівців зі спеціальної освіти до професійної діяльності в інклюзивному освітньому середовищі: дис. доктора пед. наук. Київ: 2019. 513 с.

26. Марчик В. І. Готовність випускників ЗВО до працевлаштування за спеціальністю. Актуальні проблеми фізичного виховання та спорту : матеріали науково-практичної конференції. Кривий Ріг : КДПУ, 2021. 92 с.

27. Материкіна В.В. "Застосування арт-терапії в соціальній роботі." The 7 th International scientific and practical conference “Modern research in world science” SPC “Sci-conf. com. ua”: Львів: 2022. С. 651-652.

28. Мілютіна К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу : Навч. посіб. Київ : МАУП, 2004. 192 с.

29. Мітіна, С. В. "Комунікативна компетентність як один зі складників педагогічної майстерності викладача вищого навчального закладу." Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки 6 (2) 2017. С. 59-63.

30. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Видання 2-ге, виправлене та доповнене. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 688 с.

31. Нестуля О. О., С. І. Нестуля, Н. В. Кононец. Дидактика лідерства: Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2021. – 591 с.

32. Овчарук О. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти // Стратегія реформування освіти в Україні: Рекомендації з освітньої політики. – К.: «К.І.С.», 2003. – С. 13-42.

33. Пічкарь О.П. Система підготовки фахівців соціальної роботи у Великій Британії: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04.– Тернопіль: Тернопільський держ. педагогічний ун-т ім. В. Гнатюка, 2002. – 20 с.

34. Приходько В.М., Приходько. В.Н "Соціально-психологічний тренінг як засіб формування комунікативної компетенції." ВІСНИК ЛЬВІВ. Сер. пед. 2005. Вип. № 19. Ч. 1. С. 182–188

35. Радзімовська, О. В. "Психологічний тренінг з розвитку професійної ідентичності як засіб професійно–творчого становлення педагога." 2010. С. 11-14.

36. Радчук Г.К, Логвись О. Я. "Лідерські якості в цілісній структурі особистості педагога." Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки» 4 2021: С. 93-100.

37. Рідкодубська Г. А. Практична спрямованість професійної підготовки працівників соціальної сфери. Науковий вісник Ужгородського університету.

Сер.: «Педагогіка. Соціальна робота». Ужгород: 2016. Вип.№ 1 (40) С. 240–245.

38. Рідкодубська Г. А. Професійна мобільність майбутнього працівника соціальної сфери: теорія та практика : монографія. Хмельницький : 2018, 296 с.

39. Савчук Б., Котенко Р., Пантук М. Науково-теоретичні засади когнітивної гнучкості як базової компетентності майбутнього фахівця ХХІ століття. Актуальні питання гуманітарних наук. Вип 38, том 3: 2021. С. 132-138.

40. Семигіна, Т. В., Мигович, І. І., Грига, І. М., Кабаченко, Н. В., & Савчук, О. М. Вступ до соціальної роботи. Київ: Академвидав. 2005. 123-135, 197 с.

41. Сердюк Л. З. Розвиток професійних та особистісних якостей студентів під час навчання у ВНЗ / Л. З. Сердюк, Соколюк А. О // Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя : матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф., (Суми, 19–20 лют. 2015 р.). – Суми : Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2015.С. 82-83.

42. Сердюк Л.З, Соколюк А.О. "Розвиток професійних та особистісних якостей студентів під час навчання у внз." Редакційна колегія: 2015. С. 82.

43. Сидоренко В., Малихін А. "Професійна компетентність як критерій професійного становлення майбутнього педагога." Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету. Серія: педагогіка : 2009. С. 178-183.

44. Стрітьєвич Т. М. Формування здатності до професійного саморозвитку майбутніх учителів образотворчого мистецтва :автореф. дис.. на здобуття наук. ступеня канд. пед наук : спец. 13.00.04 «Теорія та методика професійної освіти» / Т. М. Стрітьєвич. –Черкаси, 2009. – 17-20 с.

45. Сухомлин О. "Особливості організації освітнього процесу студентів філологічних спеціальностей на засадах реалізації компетентнісного підходу." Молодий вчений 2: 2020. С. 454-458.
46. Трофаїла Н. Емоційна стійкість і запорука успішної професійної діяльності педагогів. Актуальні питання гуманітарних наук. Вип 27, том 5, 2020. С. 127–128.
47. Холостова Е.И Лекции по технологии социальной работы / Социально-технологический институт: 1998. Ч. 3. 190 с.
48. Хупавцева, Н. О., Максимчук В. Б.. "Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів." Психологія: реальність і перспективи 10: 2018. С 159-165.
49. Цибулько В.О. Комунікативна компетентність у контексті професійної діяльності соціального працівника. Молодь і ринок. 2015. № 12. С. 31–37.
50. Яценко, О.М., Горбунов, М.П. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки: монографія. Харків: 2018 НТУ «Харківський політехнічний інститут».
51. Amabile, T. M. "Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity.": New York: 1996 p. 232-235
52. Avril. K. "Student to Practitioner: A Study of Preparedness for Social Work Practice." Australian Social Work Vol. 63, No. 3: 2010, pp. 345-360
53. Galassi, J. P., Galassi, M. D., & Litz, M. C. Assertive training in groups using video feedback. Journal of Counseling Psychology: 1974. 21(5), 390.
54. Haworth, S., J. Schaub, and R. Miller. "Leadership in social work:(and can it learn from clinical healthcare?), University of Birmingham." Birmingham: 2018. С. 6-7.

55. Heider F. The Psychology of Interpersonal Relations. Psychology Press, 2013. P. 4.
56. Kernis M. H., Goldman B M. "A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research." *Advances in experimental social psychology* 38: 2006. p. 283-357
57. Lee, J. J., Gottfried, R., & Bride, B. E. Exposure to client trauma, secondary traumatic stress, and the health of clinical social workers: A mediation analysis. *Clinical Social Work Journal*: 2018. 46(3), 228-235.
58. Manea, Cosmina-Marilena. "The role of impulsivity and self-control in decision making in adolescence." *New trends in psychology* 2.2: 2020. pp. 45-55.
59. Ouma, Moses, Akinyi Eunice Lucy, and Aluko Orodho John. "Effect of principals' leadership styles on students academic performance in public secondary schools in Homa-Bay County, Kenya." 2015. pp. 21-27
60. Smith, J. K., & Johnson, L. M. The role of personality traits in shaping students' readiness for professional social work. *Social Work Education*, 40(3): 2020. p. 275-289.
61. Warren B. *Learning to Lead: A Workbook on Becoming a Leader*. Нью-Йорк: Perseus Publishing, 2003. 272 p.
62. Whittaker D., Watts W. A. Personality Characteristics of a Nonconformist Youth Subculture: A Study of the Berkeley Non-Student. *Journal of Social Issues*, 1969. 25(2).

Методика діагностики професійної готовності та адаптованості соціальних працівників

Інструкція: поставте позначку біля кожного твердження залежно від того, який з варіантів відповіді Вам ближче.

№	Твердження	Варіанти відповідей				
		взагалі не згоден /згодн а з твердженням	у цілому не згоден /згодн а з твердженням	коли іваюся (ні так, ні ні)	частіше згоден /згодн а з твердженням	повністю згоден /згодн а з твердженням
1	Мені складно постійно спілкуватися з різними людьми					
2	Мені важко працювати зі стресом та керувати емоціями під час взаємодії з різними людьми					
3	Мені складно відчувати емпатію та співчуття щодо потреб і проблем різних інших людей					
4	Мені важко адаптуватися до змін робочих умов або вимог професійної діяльності					
5	Я повільно пристосовуюсь до нових ситуацій					
6	Я не завжди можу швидко приймати рішення					
7	Я не завжди відкритий/відкрита до представників різних культур					
8	Я відчуваю труднощі розуміння різноманітних поглядів у спілкуванні з клієнтами					
9	Мені часто буває складно працювати в команді					
10	Мені важко співробітничати з іншими для досягнення спільних цілей					
11	Я не завжди відчуваю відповідальність за результати своєї роботи					
12	Мені часто буває складно брати на себе ініціативу у складних ситуаціях					
13	Я не завжди можу уникнути стресових ситуацій у професійній діяльності					
14	Мені часто буває важко відновлювати психологічний комфорт після робочого дня					
15	Я не завжди можу тримати дистанцію та відстоювати власні кордони					
16	Мені складно стимулювати людей до самостійного розв'язання ними своїх проблем					
17	Я помічаю, що часто беру на себе вирішення проблем клієнта					
18	Я не завжди готовий/готова до самокритики					
19	До прийняття рішення навчатися та працювати за спеціальністю "Соціальна робота" мене підштовхнули обставини					
20	Практика показала, що мені не вистачає знань та готовності для успішної соціальної роботи					
21	Мені здається, що я недостатньо володію організаторськими здібностями					

22	Мене не влаштовує рівень заробітної плати соціального працівника					
23	Мене не влаштовує режим роботи соціального працівника					
24	Я відчуваю складність при взаємодії з особами літнього віку					
25	Мені часто буває складно втручатися у сімейні конфлікти					
26	Мені важко надавати допомогу безпритульним особам					
27	Я не завжди готовий/готова надавати допомогу особам, які хворіють на наркоманію					
28	Мені складно надавати допомогу особам, які хворіють на алкоголізм					
29	Я не завжди готовий/готова надавати допомогу особам з ЛГБТ спільноти					
30	Мені важко спілкуватися з людьми з інвалідністю					
31	Мені важко знаходити спільну мову з дітьми вулиці					
32	Мені часто не вистачає толерантності про роботі з людьми					
33	Я відчуваю симптоми емоційного вигорання					
34	Я часто відчуваю внутрішнє роздратування від проблем клієнтів					
35	Мені не вистачає внутрішнього задоволення від виконаної роботи					

Переведення у бали відповідей:

- 0 балів - взагалі не згоден/згодна з твердженням ;
- 1 бал - у цілому не згоден/згодна з твердженням;
- 2 бали - коливаюся (ні так, ні ні);
- 3 бали - частіше згоден/згодна з твердженням;
- 4 бали - повністю згоден з твердженням

Критерії оцінки:

- 0-35 відсутність ознак професійної дезадаптованості;
- 36-70 середній рівень прояву ознак професійної дезадаптованості;
- 71-105 явні ознаки професійної дезадаптованості;
- 106 та більше – критичний прояв професійної дезадаптованості.

БЛАНК МЕТОДИКИ

Опитувальник може використовуватися й як перелік тверджень, на які респондент може надавати відповіді у спеціальному бланку. У такому разі у інструкції зазначається: *Будь ласка, в бланку відповідей біля номера кожного твердження вкажіть Ваш варіант відповіді:*

- 0-** взагалі не згоден/згодна з твердженням ;
- 1-** у цілому не згоден/згодна з твердженням;
- 2 -** коливаюся (ні так, ні ні);
- 3 -** частіше згоден/згодна з твердженням;
- 4 -** повністю згоден з твердженням

№	відповідь	№	відповідь	№	відповідь	№	відповідь	№	відповідь	№	відповідь	№	відповідь
1		6		1		1		2		2		3	
				1		6		1		6		1	

2		7		1 2		1 7		2 2		2 7		3 2	
3		8		1 3		1 8		2 3		2 8		3 3	
4		9		1 4		1 9		2 4		2 9		3 4	
5		1 0		1 5		2 0		2 5		3 0		3 5	

ДОДАТОК Б.

Результати дослідження за Авторським анкетним опитувальником діагностики рівня готовності та адаптованості до соціальної роботи.

Респондент	Вік	Стаж	Проф.дезадаптованість
1	21	1	69
2	20	0	64
3	20	1	63
4	20	1	48
5	20	0	60
6	22	1	57
7	21	0	79
8	22	2	53
9	21	0	36
10	21	1	59
11	22	1	69
12	20	0	80
13	21	1	46
14	21	0	63
15	21	1	74
16	23	2	54
17	21	0	76
18	21	0	55
19	21	2	50
20	21	0	65
21	20	0	52
22	21	1	55
23	20	0	74
24	21	0	41
25	19	0	64
26	18	0	53
27	18	0	21
28	20	1	65
29	22	2	60

30	20	0	46
31	22	3	67
32	20	1	74
33	19	0	63
34	19	0	74
35	21	1	52
36	21	0	68
37	21	1	73
38	20	1	59
39	21	0	34
40	21	0	68
41	22	2	67
42	20	2	72
43	22	1	43
44	23	4	48
45	19	0	57
46	22	1	36
47	18	0	41
48	19	0	57
49	21	1	64
50	20	0	69
51	22	3	92
52	20	1	31
53	21	1	44
54	21	0	63
55	20	0	45
56	22	2	65
57	21	1	60
58	19	0	67

ДОДАТОК В.

Результати дослідження за Диференційно-діагностичним опитувальником.

Респондент	Вк	Стаж	Л-Л	Л-П	Л-Т	Л-З	Л-Х
1	21	1	2	5	7	3	4
2	20	0	6	5	4	2	4
3	20	1	3	4	3	6	5
4	20	1	6	3	3	2	7
5	20	0	7	4	4	0	6
6	22	1	4	1	3	7	6
7	21	0	4	3	4	4	6
8	22	2	3	2	4	6	6
9	21	0	6	6	2	2	5
10	21	1	2	3	5	6	3
11	22	1	4	2	4	4	7
12	20	0	6	5	2	1	7
13	21	1	5	3	2	4	7
14	21	0	2	4	2	5	8
15	21	1	7	4	2	1	7
16	23	2	3	6	3	4	5
17	21	0	3	5	3	3	7
18	21	0	5	5	4	2	5
19	21	2	3	2	6	4	6
20	21	0	4	6	3	2	6
21	20	0	6	2	3	2	8
22	21	1	5	6	3	1	6
23	20	0	5	6	3	4	3
24	21	0	4	3	3	6	3

25	19	0	7	2	4	3	5
26	18	0	6	3	3	3	6
27	18	0	7	4	2	2	6
28	20	1	4	3	6	6	0
29	22	2	2	3	6	6	4
30	20	0	7	5	4	1	4
31	22	3	6	2	3	4	6
32	20	1	6	1	6	5	1
33	19	0	2	4	4	4	7
34	19	0	4	1	5	6	3
35	21	1	5	3	3	7	1
36	21	0	7	3	3	3	5
37	21	1	3	5	6	6	1
38	20	1	3	4	4	4	6
39	21	0	5	5	4	1	6
40	21	0	2	5	2	4	8
41	22	2	5	3	5	5	1
42	20	2	1	1	6	6	5
43	22	1	7	4	1	2	7
44	23	4	5	8	2	2	4
45	19	0	3	4	4	6	4
46	22	1	3	2	7	6	1
47	18	0	3	3	2	5	6
48	19	0	4	2	5	7	3
49	21	1	6	6	1	2	6
50	20	0	1	4	4	4	8
51	22	3	0	4	6	4	7

52	20	1	6	2	4	2	7
53	21	1	6	5	1	3	6
54	21	0	4	4	6	0	7
55	20	0	3	5	1	4	6
56	22	2	4	3	4	3	7
57	21	1	2	4	4	4	7
58	19	0	4	4	4	6	1

ДОДАТОК Г.

Результати дослідження за Поліфакторним особистісним опитувальником Р.
Кеттелла 16PF.

Частина 1

№.	Вік	Стаж	MD	A	B	C
1	21	1	6	5	8	5
2	20	0	5	9	7	5
3	20	1	6	8	10	6
4	20	1	8	2	5	5
5	20	0	10	4	5	6
6	22	1	6	5	7	6
7	21	0	4	7	7	5
8	22	2	5	9	3	8
9	21	0	13	7	5	6
10	21	1	7	8	5	6
11	22	1	6	4	7	6
12	20	0	5	7	8	3
13	21	1	9	5	5	7
14	21	0	7	3	7	3
15	21	1	4	1	7	2

16	23	2	12	3	7	5
17	21	0	12	8	8	7
18	21	0	8	5	8	6
19	21	2	10	7	7	5
20	21	0	8	4	7	2
21	20	0	7	8	8	4
22	21	1	3	7	8	1
23	20	0	7	9	10	4
24	21	0	7	7	5	6
25	19	0	7	5	3	6
26	18	0	6	4	8	1
27	18	0	9	4	3	3
28	20	1	3	3	7	4
29	22	2	8	1	7	1
30	20	0	5	5	7	5
31	22	3	7	3	8	2
32	20	1	4	1	7	7
33	19	0	9	5	7	5
34	19	0	5	1	10	4
35	21	1	4	5	3	7
36	21	0	5	7	8	6
37	21	1	7	2	8	3
38	20	1	6	4	3	6
39	21	0	1	7	7	4
40	21	0	3	2	7	1
41	22	2	6	5	7	2
42	20	2	6	3	3	4

43	22	1	5	4	5	6
44	23	4	9	8	7	5
45	19	0	6	9	7	5
46	22	1	9	4	5	9
47	18	0	5	9	3	6
48	19	0	2	8	8	5
49	21	1	5	5	7	6
50	20	0	6	1	3	10
51	22	3	2	1	5	3
52	20	1	8	7	8	5
53	21	1	5	4	5	6
54	21	0	8	2	7	1
55	20	0	7	2	5	4
56	22	2	6	2	8	2
57	21	1	4	2	5	4
58	19	0	5	5	3	5

Частина 2

№.	Вік	Стаж	Е	F	G	H
1	21	1	7	6	8	5
2	20	0	5	6	8	7
3	20	1	4	6	8	8
4	20	1	5	2	8	5
5	20	0	5	4	7	4
6	22	1	4	4	6	6
7	21	0	3	4	8	4
8	22	2	6	5	7	6

9	21	0	5	8	9	10
10	21	1	7	4	6	8
11	22	1	5	7	6	6
12	20	0	5	3	5	3
13	21	1	5	3	1	2
14	21	0	7	4	7	2
15	21	1	6	5	6	7
16	23	2	6	5	6	5
17	21	0	4	5	8	6
18	21	0	4	3	7	8
19	21	2	5	8	6	5
20	21	0	4	7	3	10
21	20	0	4	5	6	7
22	21	1	4	5	4	2
23	20	0	5	4	8	4
24	21	0	8	4	8	7
25	19	0	4	8	6	6
26	18	0	9	3	4	3
27	18	0	8	5	5	5
28	20	1	6	3	4	6
29	22	2	4	0	6	4
30	20	0	6	4	6	5
31	22	3	1	7	6	2
32	20	1	10	8	8	6
33	19	0	2	8	8	7
34	19	0	7	2	5	9
35	21	1	7	4	3	8

36	21	0	2	6	10	7
37	21	1	7	4	6	3
38	20	1	5	7	9	3
39	21	0	7	4	6	6
40	21	0	4	4	3	3
41	22	2	4	8	3	10
42	20	2	3	4	6	3
43	22	1	8	3	3	7
44	23	4	5	6	8	4
45	19	0	7	4	9	9
46	22	1	7	6	7	9
47	18	0	6	7	4	7
48	19	0	9	6	6	8
49	21	1	4	2	1	3
50	20	0	6	5	6	5
51	22	3	6	4	1	7
52	20	1	4	4	8	8
53	21	1	5	2	6	8
54	21	0	3	1	2	3
55	20	0	4	6	2	3
56	22	2	6	5	6	5
57	21	1	6	6	8	3
58	19	0	4	1	2	4

Частина 3

№.	Вік	Стаж	I	L	M	N	O
1	21	1	5	7	7	5	10

2	20	0	7	4	7	3	10
3	20	1	8	1	10	4	10
4	20	1	5	7	4	7	6
5	20	0	5	7	6	1	8
6	22	1	6	4	9	8	9
7	21	0	5	5	6	6	8
8	22	2	2	5	6	8	9
9	21	0	8	7	5	2	3
10	21	1	6	2	10	6	9
11	22	1	9	1	9	1	7
12	20	0	6	9	7	6	10
13	21	1	6	5	9	3	10
14	21	0	5	5	8	4	6
15	21	1	5	7	9	3	4
16	23	2	1	4	7	4	8
17	21	0	7	2	6	2	7
18	21	0	4	4	6	5	10
19	21	2	2	4	5	5	6
20	21	0	4	4	8	6	10
21	20	0	3	5	8	3	6
22	21	1	7	4	10	6	5
23	20	0	5	4	6	4	9
24	21	0	3	5	3	4	6
25	19	0	4	1	5	6	7
26	18	0	3	9	1	7	8
27	18	0	5	2	5	4	10
28	20	1	1	7	6	6	9

29	22	2	3	0	9	4	9
30	20	0	4	1	9	7	10
31	22	3	5	8	7	10	10
32	20	1	2	5	3	8	5
33	19	0	5	5	8	7	9
34	19	0	3	4	5	8	10
35	21	1	2	7	8	4	8
36	21	0	6	4	7	6	8
37	21	1	3	5	9	7	10
38	20	1	8	1	9	8	10
39	21	0	1	5	7	5	6
40	21	0	7	8	9	5	10
41	22	2	5	2	4	6	10
42	20	2	3	9	4	8	4
43	22	1	6	7	8	3	5
44	23	4	9	2	9	6	10
45	19	0	3	1	6	2	7
46	22	1	1	0	1	4	3
47	18	0	8	5	6	6	8
48	19	0	1	7	4	4	4
49	21	1	8	5	9	6	4
50	20	0	5	5	8	3	9
51	22	3	6	7	8	6	8
52	20	1	5	5	9	5	10
53	21	1	9	1	7	4	5
54	21	0	7	9	7	2	6
55	20	0	2	7	5	6	7

56	22	2	6	4	9	6	10
57	21	1	3	9	6	2	10
58	19	0	7	1	10	6	8

Частина 4

№.	Вік	Стаж	Q1	Q2	Q3	Q4
1	21	1	6	8	3	9
2	20	0	8	8	6	6
3	20	1	6	8	6	6
4	20	1	7	6	4	8
5	20	0	5	7	8	6
6	22	1	10	8	3	5
7	21	0	2	7	2	7
8	22	2	3	7	5	6
9	21	0	9	6	10	2
10	21	1	8	10	8	7
11	22	1	2	7	5	4
12	20	0	7	5	6	8
13	21	1	7	7	6	2
14	21	0	8	2	5	6
15	21	1	6	9	8	3
16	23	2	6	2	7	3
17	21	0	5	2	5	6
18	21	0	3	6	4	8
19	21	2	1	5	7	6
20	21	0	8	5	2	7
21	20	0	6	2	8	6

22	21	1	8	6	5	6
23	20	0	6	6	4	5
24	21	0	3	5	6	6
25	19	0	6	7	5	6
26	18	0	8	4	4	3
27	18	0	5	5	5	6
28	20	1	2	8	2	7
29	22	2	1	7	1	7
30	20	0	5	4	1	6
31	22	3	8	5	8	10
32	20	1	3	2	6	2
33	19	0	3	6	5	6
34	19	0	3	9	4	5
35	21	1	5	5	4	6
36	21	0	6	1	9	8
37	21	1	1	9	6	5
38	20	1	8	7	4	6
39	21	0	1	5	8	5
40	21	0	10	6	2	8
41	22	2	5	7	3	6
42	20	2	1	7	10	5
43	22	1	6	2	4	7
44	23	4	5	6	7	6
45	19	0	7	6	4	8
46	22	1	6	4	8	6
47	18	0	3	2	7	6
48	19	0	7	6	5	5

49	21	1	7	4	7	4
50	20	0	7	9	9	7
51	22	3	6	10	4	9
52	20	1	6	4	4	6
53	21	1	7	2	6	6
54	21	0	5	10	4	6
55	20	0	2	7	5	6
56	22	2	5	6	2	6
57	21	1	6	1	3	8
58	19	0	3	8	3	4