

3. Душа и миф. Шесть архетипов / Карл Г. Юнг – М.: Харвест, 2004.
4. Иващенко А. Теория архетипов и практика брендинга // http://www.marketing.spb.ru/lib-comm/brand/inner_motivation.htm
5. Изучение типологических особенностей спортсменов разной специализации // http://revolution.allbest.ru/sport/00019137_1.html
6. Рейтинг самых популярных видов спорта. Футбол только второй. Время публикации: 15 октября 2007 г., 13:11 // 3:26 <http://rus.newsru.ua/sport/15oct2007/football.html>
7. Спортивный интерес, или Чем занять ребенка/ 08.06.2009 16:05/<http://donbass.ua/news/home-and-amily/children/2009/06/08/sportivnyi-interes-ili-chem-zanjat-rebenka.html>
8. Юнг, Карл Густав. Психологические типы // Пер. с нем. С.И. Лорис; Под общ. ред. В. Зеленого. – СПб.: Прогресс. универс., 1995. – 715 с.

In the given article the author describes basic positions of the archetype theory and reveals main ties of eight principal archetype with the most popular sports.

Key words: archetype, image, image psychology, image in sport.

Отримано: 2.03.2010

удк 159.922.27

О.М. Присяжнюк

Роль активних соціально-психологічних методів роботи у професійному розвитку соціальних працівників

У статті зосереджено увагу на особливостях професійного становлення соціального працівника. Розкрито роль активних соціально-психологічних методів у професійному розвитку соціального працівника.

Ключові слова: професійний розвиток, соціальний працівник, активні соціально-психологічні методи.

В статье сделан акцент на раскрытии особенностей профессионального становления социального работника. Раскрыта роль активных социально-психологических методов в профессиональном развитии социального работника.

Ключевые слова: профессиональное развитие, социальный работник, активные социально-психологические методы.

Постановка проблеми. Соціально-економічні перетворення в Україні суттєво впливають як на зміну спрямованості підготовки фахівців і їх відповідність професійним вимогам, так і на зміну самої номенклатури професій і спеціальностей. Особливо це стосується тих сфер професійної діяльності, які набувають поширеності та вагомого прояву інтересу з боку суспільства, зокрема, до фаху соціального працівника.

Зважаючи на те, що основна мета соціальної роботи як виду діяльності полягає у відновленні соціальних зв'язків між індивідом, соціумом і державою, то соціальний працівник має справу не тільки і не стільки з особистістю клієнта, скільки з його життєвою ситуацією. Отже, реалізація поставленого завдання передусім залежить від професійної компетентності соціального працівника.

За результатами проведеного нами дослідження виявлено, що переважна кількість соціальних працівників має низький рівень комунікативної компетентності, що позначається на професійній комунікації. Розвиток компетентності спілкування соціальних працівників неминуче передбачає два процеси: з одного боку – це набуття нових знань, умінь, досвіду, а з іншого – це корекція, зміна вже усталених її форм.

Саме тому, застосування активних соціально-психологічних методів здається нам найбільш оптимальним методом розвитку та підтримання відповідного рівня професійної компетентності соціальних працівників.

Аналіз основних досліджень та публікацій. Теоретичні та прикладні аспекти професійного розвитку розглянуто у працях К. Абульханова-Славської, В. Бодрова, С. Дружилова, Ю. Орлова, Л. Петровської, А. Рубінштейна, Д. С'юпер, Т. Яценко та ін. Зв'язок професійного розвитку з онтогенетичним розвитком людини досліджено (Л. Виготським, А. Рубінштейном та ін.), особистісними якостями (С. Дружилов, Ю. Орлов, Л. Петровська, Т. Яценко та ін.), місцем та роллю здібностей та інтересів (К. Роджерс, Д. С'юпер, Р. Бернс та ін.), формуванням суб'єкта праці (К. Абульханова-Славська, В. Бодров, Н. Артемцев та ін.), проблемою життєвого шляху та самовизначення (Е. Зеєр та ін.), становленням професійної культури та професійної компетентності (С. Максименко, Г. Балл, В. Пономаренко, Е. Помиткін).

Мета: визначити особливості застосування активних соціально-психологічних методів у професійному розвитку соціальних працівників.

Виклад основного матеріалу. Зазвичай, проблема професійного розвитку досліджується у нерозривній єдності з розвитком особистості. Приймаючи участь спочатку в учбово-професійній, а потім і в професійній діяльності, індивід отримує не лише адекватні уявлення про свою професію, але й активно розвиває їх. Формуючись як суб'єкт професійної діяльності, а також формуючи відношення до себе як до діяча, він розвивається як особистість. Отже, професійне становлення – це одна з форм розвитку особистості.

Істотний внесок у розвиток психологічної концепції професіоналізації як цілісного процесу внесли дослідження Є.О. Клімова. В його працях сформульовано уявлення про особистість професіонала, визначено основні суперечності професійного розвитку та етапи становлення суб'єкта праці, а також сформульовано поняття індивідуального стилю діяльності.

За Є.О. Клімовим, професійне становлення пов'язане з професійним самовизначенням особистості, яке не зводиться до факту вибору професії та не закінчується із завершенням професійної підготовки, а здійснюється на протязі всього професійного життя людини [6].

На думку Л.М. Мітіної, розвиток особистості нерозривно пов'язаний з її професійним становленням і передбачає проходження низки етапів: самовизначення, самовираження та самореалізації [12].

Подібної точки зору дотримується й О.П. Щотка. Вона пов'язує особистісний розвиток людини із професійним і розглядає їх в контексті професійного становлення. На думку О.П. Щотки, професійне становлення – це динамічний багаторівневий процес, що займає певний період життєвого шляху і не зводиться до професійного навчання. Перехід до кожної наступної стадії закладається на попередній і супроводжується виникненням у суб'єкта низки суперечностей та нормативних криз [15].

Ще однією теоретичною підставою для розуміння та дослідження проблеми особистісно професійного розвитку соціального працівника є культурологічний підхід. Так, відомий український вчений С.Д. Максименко розглядає професіоналізм, як поєднання професійних знань, умінь, навичок та емпатійного досвіду, з одного боку, та високого рівня професійної інтуїції та культури – з другого [11].

На думку Г.О. Балла, поняття професійної культури дещо ширше і включає в себе поняття професійної компетентності, але

нею не вичерпується [1]. Г.О. Балл виокремлює наступні складові професійної культури [2; 3]:

1) творче ставлення до праці, що базується на володінні стратегіями творчої діяльності, особистісними знаннями, що не лише зафіксовані у посібниках, а й насичені “смыслами, яких неможливо навчити, але які виховуються у процесі навчання”, розвиненості професійної інтуїції;

2) духовність професіонала, рівень розвитку якої залежить від розвиненості професійно значущих компонентів мотивації та самосвідомості, спрямованих на реалізацію притаманної відповідній професії провідної цінності, або, іншими словами, провідного нормативного смислу.

Духовність професіонала на думку деяких дослідників, постає органічною складовою духовності як такої, тобто почуттєвої та дієвої причетності до високих цінностей [4; 7; 13 та ін.].

З огляду культурологічного підходу важливим, на нашу думку, є розуміння сутності Я-концепції професіонала, яка передбачає сукупність уявлень про себе, переконання, оцінки й поведінку у співвіднесенні з тими, що склалися в культурній спільноті. Нагадаємо, що в зарубіжній психології використання терміна “Я-концепція” співзвучно використанню терміна “самосвідомість” у вітчизняній психології.

Відомий зарубіжний дослідник Р. Бернс розглядає Я-концепцію як складне утворення, структура якого складається з певних компонентів. Одним із таких компонентів є “влада Я”, що змістовно трактується як відчуття людиною компетентності, власної ефективності та особистої впливовості. На наш погляд, те, що в даному випадку визначається як “влада Я” цілком являє собою певний аспект профідентичності. Цю особливість Я – відчуття влади над оточуючою дійсністю – в західній психології розуміють як головний фактор забезпечення психологічної стабільності особистості. В даному випадку увага акцентується на владному аспекті Я – здатності здійснювати контроль над ситуаціями та відносинами, що є характерним для західної психології. У вітчизняній психології більш характерним є звернення до терміна відповідальність за розвиток професійних ситуацій та відносин, за свої професійні дії. Обидва терміни – контроль та відповідальність – не суперечать один одному, а лише визначають міру включеності професіонала у ситуацію. Разом з тим, контроль акцентує увагу на зовнішньому боці включеності у ситуацію, а відповідальність підкреслює ступінь внутрішньої включеності у професійну діяльність. На думку Л.Б. Шнейдера, використання терміна “контроль” більше пов'язано із побудовою

кар'єри, в той час, як "відповідальність" характеризує професійний розвиток особистості як суб'єкта праці.

В свою чергу, Р.Л. Кричевський, зазначає, що оцінка людьми власної ефективності обумовлює вибір ними професійної діяльності та професійної спільноти. Люди охоче беруться за такі справи та обирають таке середовище, яке підвладне їх контролю. Впевненість людини в своїй ефективності впливає на рівень її мотивації. В свою чергу, самоефективність здійснює вплив на свідомість. Один із проявів такого впливу виявляється у створенні в свідомості людей успішних сценаріїв поведінки у різних життєвих ситуаціях, тобто позитивне самосприйняття визначає "позитивну" поведінку в професійних ситуаціях та професійній спільноті.

В цілому, аналіз літератури свідчить, що процес особистісно професійного розвитку передбачає, з одного боку, входження людини у професійне середовище, засвоєння нею професійного досвіду, оволодіння стандартами та цінностями професійної спільноти, а з другого – активну реалізацію себе та безперервний саморозвиток.

Необхідною умовою самореалізації та саморозвитку особистості є діяльність. Основний принцип психології – принцип єдності свідомості та діяльності, сформульований у роботах С.Л. Рубінштейна, фіксує положення про те, що свідомість виникає в діяльності як необхідний її елемент. Водночас, діяльність регулюється свідомістю.

Для того, щоб отримати уявлення про специфіку діяльності соціального працівника, слід звернутися до аналізу його функцій та ролей. Найбільш ґрунтовним, на наш погляд, є підхід В.Сидоренко, який запропонував наступну класифікацію функцій: базисні функції (діагностична (оціночна), прогностична та перетворююча); спеціальні функції (соціально-побутова, соціально-медична, соціально-психологічна, діагностична, соціально-педагогічна, консультативна та інформаційна, профілактична, прогностична, правозахисна, функція соціального захисту, соціально-адаптаційна, реабілітаційна, організаційно-адміністративна, координаційна).

З точки зору прихильників позиційно-рольового підходу (І.Зимня, А.Капська, Н.Кривоконь, П.Павленок, Є.Холостова, П.Картер, І.Мигович) функціонально-рольові обов'язки соціального працівника є необхідним підґрунтям ефективної професійної діяльності. Важливим є також формування системи відносин та ставлень як стосовно клієнта, його проблем, так і стосовно самого себе, інших людей.

Різноманітні функції соціального працівника вимагають від нього виконання відповідних ролей. Серед найбільш згадуваних у літературі можна назвати: посередницьку роль (своєчасне, адекватне

й координоване забезпечення послугами клієнтів спільними зусиллями багатьох спеціалістів та соціальних агенцій); консультативну роль (використання інформації, спеціальних знань для надання консультативної допомоги людям у розв'язанні життєвих проблем, а також організаціям та установам при розробці та реалізації програм соціального обслуговування населення); управлінську роль (управління у сфері сервісних послуг, що здійснюється на двох рівнях: індивідуальному – управління діяльністю конкретного соціального працівника, та організаційному – управління агенціями з надання соціальних послуг). Деякі дослідники визначають також групу дослідницьких, сервісних та "латентних" ролей [10].

Професійна діяльність соціальних працівників більше, ніж в інших професійних групах, не піддається попередній формальній регламентації, не підлягає чітким обмеженням і не може бути повністю передбаченою у посадових чи службових інструкціях. Саме тому особливого значення набуває етико-деонтологічний підхід до визначення етичних норм та професійних цінностей. На нашу думку, найбільшої уваги заслуговують ті цінності, що визначають гуманістичну спрямованість професійної діяльності соціального працівника. Найважливіші принципи етичної діяльності відображені в "Етичному кодексі спеціалістів із соціальної роботи" [5]: повага до гідності кожної людини; пріоритетність інтересів клієнта; толерантність; довіра та взаємодія у вирішенні проблем клієнта; доступність послуг; конфіденційність; дотримання норм професійної етики.

З огляду на міждисциплінарний та інтегративний характер соціальної роботи, широке коло професійних обов'язків соціальних працівників та різносторонній характер взаємодій, в які вони вступають, найбільш інформативним, на наш погляд, є системний підхід до вивчення соціальної роботи як виду діяльності.

На нашу думку, найбільш вдалим є підхід, що запропонували А.Браун та Боурн. У системі соціальної роботи вони виділяють: систему практики; систему працівника; систему команди/колективу; систему установи/закладу.

До системи практики відноситься широке коло клієнтів соціальної роботи та тих об'єктів, з якими має справу соціальний працівник (люди похилого віку, інваліди, малозабезпечені громадяни, багатодітні сім'ї, безробітне та незайняте населення, а також низка державних та недержавних установ, з якими співпрацює соціальний працівник).

Система працівника передбачає, що для ефективного здійснення професійної діяльності, соціальному працівнику необхідні не тільки

професійна компетентність (знання, вміння та навички, професійно значущі особливості), але й особисті ресурси, які сприяють збереженню психічного здоров'я в умовах високої невизначеності та ризику.

Система команди/колективу також є частиною професійної діяльності соціального працівника. На нашу думку, колектив виконує як мінімум дві функції: контролюючу та стимулюючу. Зміст першої визначається наданням зворотного зв'язку щодо практичних дій конкретного спеціаліста, а іншої – бажанням відповідати експектаціям референтної (професійної) спільноти.

Система установи-організації включає всі аспекти роботи, передбачені закладом. До них можна віднести організаційну культуру, нормативні вимоги, посадові та функціональні обов'язки соціального працівника.

Аналіз професійної діяльності соціального працівника можна здійснювати на рівні кожної окремої системи, або на рівні зв'язків між системами. Так, дослідження зв'язків між практикою та працівником виводить нас на рівень аналізу професійного аспекту діяльності; зв'язок між працівником та колективом – на аналіз аспекту співпраці; зв'язок між командою та установою – аналіз аспекту управління; зв'язок між установою та практикою – аналіз організаційного аспекту.

Отже, розглянуті зарубіжні концепції та вітчизняні підходи щодо вивчення соціальної роботи, дозволяють визначити такі її особливості як виду професійної діяльності:

- інтерактивність (визначається інтерактивним характером професійної взаємодії);
- суб'єкт-суб'єктність (специфічний вид взаємодії, що характеризується довірливістю та взаємовідповідальністю, та орієнтований на активізацію потенціалу клієнта);
- спрямованість на покращення соціальних взаємодій клієнта;
- опосередкованість специфічними професійними цінностями та етичними нормами;
- зумовленість змістом та структурними елементами професійної взаємодії, до яких відносяться: суб'єкти; взаємні дії суб'єктів, об'єкт та мета;
- детермінованість зовнішніми (організаційна культура, соціально-психологічний клімат, нормативні вимоги, посадові та функціональні обов'язки) та внутрішніми (індивідуально-психологічні властивості та ставлення, установки, цінності, мотиваційна спрямованість) чинниками.

Не менш важливим, на нашу думку, є рівень професійної та особистісної зрілості фахівця. Як пише А.Маркова, зрілість

особистості, зазвичай, є передумовою становлення її як професіонала. Проте в окремих випадках професійний розвиток може випереджати особистісний. Це означає, що людина стає професіоналом, але ще не склалась як особистість.

На нашу думку, зрілість особистості є необхідною умовою та невід'ємним компонентом успішного професійного становлення в професіях, що відносяться до типу “людина – людина” взагалі, та в соціальній роботі зокрема. В свою чергу, особистісний розвиток багато в чому залежить від особливостей процесу професіоналізації.

Цікавим з цього приводу є підхід Д.С'юпера, який розробив теорію професійної зрілості соціального працівника. Вона охоплює наступні ключові положення:

1. Кожна людина характеризується здатностями, інтересами та здібностями, які визначають відповідність (компліментарність) конкретної людини та професії.

2. Залежно від часу та досвіду змінюються суб'єктивні та об'єктивні умови професійного розвитку, що зумовлює множинність професійного вибору.

3. Професійний розвиток має поступовий (стадіальний) характер.

4. Особливості цього розвитку визначаються соціально-економічним рівнем батьків, властивостями індивіда, його професійними можливостями тощо.

5. На різних стадіях процесом розвитку можна керувати, з одного боку, сприяючи формуванню в індивіда інтересів та здатностей, а з другого – підтримуючи індивіда в його прагненні “спробувати на смак” реального життя та у розвитку його Я-концепції.

6. Професійний розвиток визначається розвитком та реалізацією Я-концепції.

7. Взаємодія Я-концепції та реальності відбувається за рахунок програвання професійних ролей на стадії “пробудження та дослідження”, які, в свою чергу, впливають на віднаходження адекватних можливостей для реалізації власних здібностей, інтересів, властивостей у професійних ситуаціях та, в кінцевому рахунку, визначають задоволеність власною працею [8].

На думку Б.Г. Ананьєва, особистісно професійний розвиток передбачає крім формування спеціальної професійної мотивації, необхідність управління процесом становлення професійних здібностей та професійно важливих якостей.

За С. Дружиловим, професійно важливі якості поділяються на: індивідуально-психологічні властивості (сенсорні, перцептивні, аттенційні, мнемічні, розумові, вольові, імажитивні, моторні, комунікативні) та ставлення особистості (до професії; до себе як

суб'єкта діяльності; до інших людей (колеги, клієнтів); до об'єкта праці; до засобів праці; до умов праці) і є складовими професійної самосвідомості (або професійної Я-концепції). Від того, наскільки адекватно сформована професійна Я-концепція, як було продемонстровано нами раніше, залежить успішність професійної діяльності особистості.

Ми не применшуємо значення якостей особистості, особливо професійно важливих. Проте вважаємо, що більш коректним є формування не особистісних (вроджених) утворень, якими власне і є на момент початку активної професійної діяльності, особистість вже володіє певним рівнем психічного та соціально-психологічного розвитку, які є основою подальшого особистісного та професійного онтогенезу. Їх становлення відбувається не лише в періоди дитинства, отрочства та юнацтва, але продовжується все життя особистості. Отже, враховуючи комунікативний характер соціальної роботи як виду діяльності, вважаємо, що незалежно від причин, що спонукають особистість до вибору тієї чи іншої професії діяльності, володіння необхідними знаннями та навичками є необхідною умовою екології праці, особливо в системі "людина-людина". А володіння соціальним працівником необхідними знаннями та прийомами професійного спілкування забезпечує основний принцип цієї професії – "не нашкодь". Саме тому застосування активних соціально-психологічних методів є найбільш доречним та коректним, оскільки передбачає не лише формування специфічних комунікативних умінь у представників професій, що працюють з людьми, але й уможливує розвиток загальної психологічної компетентності, впорядкування культури психічної діяльності.

В активному соціально-психологічному навчанні можна виділити три основні методичні блоки:

а) дискусійні методи (різні варіанти "мозкового штурму": групова дискусія, розбір практичних ситуацій, аналіз сконструйованих ситуацій тощо);

б) ігрові методи (ділові ігри, дидактичні та управлінські ігри, рольові ігри, організаційно-діяльнісні ігри тощо);

в) соціально-психологічні тренінги (комунікативні – відпрацювання поведінкових навичок; сенситивні – тренування міжособистісної чутливості; тренінги особистісного зростання – подолання особистісних комплексів і бар'єрів у спілкуванні; бізнес-тренінги – техніки продажів, ведення переговорів, рішення конфліктних ситуацій тощо).

Відомий дослідник активних методів роботи взагалі, та соціально-психологічного тренінгу, зокрема, Ю.М. Смельянов

відзначає, що соціально-психологічний тренінг, як один із різновидів активної форми роботи, характеризується обов'язковою взаємодією учасників між собою.

Втім Л.А. Петровська, визначає його як засіб психологічного впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, вмінь та досвіду в області міжособистісного спілкування.

Деякі фахівці вважають найбільш цінним для учасників тренінгу отримання насамперед емоційного досвіду, а не лише навчання через те, що когнітивний компонент не лише не є визначальним у тренінгу, але й часом, взагалі відсутній.

Важливим, з огляду нашого дослідження, є підхід, в якому наголошується, що під час тренінгової роботи учасники разом із тренером досліджують не лише соціально-психологічні явища в цілому, але ті з них, які, в першу чергу, є суб'єктивно важливими, їх особисті "соціально-психологічні драми". В даному випадку мова йде про подолання суб'єктивних відчуттів, свого роду психологічних бар'єрів, які роблять важкою (а іноді й неможливою) взаємну співпрацю соціальних працівників і клієнтів та реалізацію комунікативних потреб особистості.

З огляду на це, ми розробили та апробували "Тренінг розвитку комунікативної толерантності соціальних працівників". Метою тренінгу є розвиток у соціальних працівників професійної здатності до толерантної взаємодії з клієнтами соціальних служб.

Завдання тренінгу:

- розвиток навичок рефлексії своїх комунікативних здібностей;
- підвищення рівня компетентності конструктивного професійного спілкування;
- усвідомлення причин інтолерантного спілкування;
- усвідомлення рівної міри власної відповідальності та відповідальності партнера за виникнення та вирішення ситуації інтолерантної взаємодії;
- корекція стереотипів сприйняття себе та іншого як партнерів спілкування;
- формування мотивації толерантного ставлення до партнера ускладненого спілкування;
- розвиток навичок толерантного спілкування з партнером ускладненого спілкування.

Завдання тренінгу вирішуються шляхом розвитку рефлексії (що і навіщо я роблю), залучення розумових процесів для аналізу професійної діяльності, проектування образу професійного майбутнього, удосконалення інтерактивної та перцептивної сторін спілкування, осмислення своєї професійної позиції.

Реалізація програми передбачає використання діагностичних процедур, інформування, групових дискусій, рольових та ділових ігор.

Програма містить п'ять блоків, кожний з яких будується на поетапній рефлексії та спрямований на інтеграцію комунікативної толерантності в процес професійної діяльності.

Перший блок “Уявлення про себе та іншого як важкого партнера спілкування” присвячений рефлексивному осмисленню того, які особистісні характеристики спричиняють непорозуміння та виникнення труднощів під час спілкування.

Другий блок “Ситуації інтолерантного спілкування та їх причини” охоплює

Третій блок “Суб’єкт-суб’єктне та суб’єкт-об’єктне спілкування” спрямований на усвідомлення особливостей суб’єкт-суб’єктного толерантного та суб’єкт-об’єктного інтолерантного спілкування у професійній діяльності соціальних працівників.

Четвертий блок “Особливості мовної поведінки як чинника толерантного спілкування” орієнтований на розвиток прийомів ефективного мовного спілкування; допомагає усвідомити можливість дотримуватись рівності позицій партнерів при використуванні цих прийомів.

П'ятий блок “Толерантність як чинник професійної ідентичності” передбачає розвиток почуття профідентичності як засобу, що регулює позитивне та адекватне самосприйняття; розвиток позитивної Я-концепції.

Встановлено, що модифікація професійної складової Я-концепції в різного роду групах психотренінгу відбувається під впливом ряду факторів: зростання мотивації до самопізнання в результаті дії групових норм, які акцентують інтроспекцію; усвідомлення власних можливостей, потреб, професійних інтересів та цінностей; створення позитивних образів та перспектив професійної діяльності; постановка цілей для підтримання та розвитку образу “Я”; надання індивіду максимального зворотного зв'язку в його особистісних проявах, професійній поведінці.

Підвищенню адекватності й стійкості професійної ідентичності сприяє досягнення більшої узгодженості між образом “Я” та реальним досвідом, між екзистенційним та функціональним “Я”. Розвитку позитивного самосприйняття допомагають ситуації, в яких надається можливість адекватного вибору й прийняття рішень у рамках професійно-етичних завдань. В ситуаціях даного типу визначені “рушійні сили”, які сприяють розвитку та усвідомлюються раціонально й емоційно, корені їх – у груповій роботі. Група значною

мірою впливає на процес навчання. К. Левін встановив, що переконання, отримані в групі, витримують значний опір впливу середовища та звичок. Велике значення групових форм роботи полягає в тому, що саме група рівних, колег, спеціалістів, зайнятих в одній сфері діяльності, які спільно вирішують задачу, є середовищем зародження та виношування ініціативної поведінки. Сумісна групова діяльність передбачає органічне поєднання діяльності та спілкування. Сумісна діяльність реалізується через задані взірці (еталони) професійної діяльності, а також те “предметне поле”, в якому актуально розгортається сама діяльність групи.

Особистість із розвинутою профідентичністю проявляє оптимізм з приводу своїх потенційних успіхів у майбутньому, впевнена в своїй професійній компетентності, вільна та відкрита в професійно-комунікативних позиціях, ставить перед собою реалістичні професійні завдання, з гордістю приймає похвалу та не реагує хворобливо на критику, готова приймати на себе ту чи іншу відповідальність за професійні проблемні ситуації, проявляє повагу до особистості іншого.

Отже, використання соціально-психологічного тренінгу ініціює процес обмірковування можливої корекції тих чи інших якостей та форм поведінки, які заважають розвитку позитивної сутності, це обмірковування призводить до постановки конкретних цілей та завдань, а також до усвідомленого бажання прийняти себе. Адже як тільки людина стає на шлях саморозвитку, їй стає простіше почати приймати себе такою, якою вона є. І, як наслідок, змінюється образ Я, самосвідомість, що відзначається на поведінці особистості. В цілому процес навчання стає особистісно значущим.

Список використаних джерел

1. Балл Г. До аналізу ціннісних складових професійної культури особи // Професійна освіта: педагогіка і психологія. Польсько-український щорічник. Т. X / За ред. Т. Левовицького та ін. – К.: Ченстохова, 2008.
2. Балл Г. Духовність професіонала і педагогічне сприяння її становленню: орієнтири психологічного аналізу // Професійна освіта: педагогіка і психологія. Українсько-польський журнал. – Т. II. – К.: Ченстохова, 2000.
3. Балл Г.О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах). – К., 2007.
4. Боришевський М.Й. Духовність особистості: соціально-психологічна сутність, детермінанти становлення та розвитку // Проблеми загальної та педагогічної психології:

- Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – Т. IX. – Ч. 5. – К., 2007.
5. Етичний кодекс спеціалістів із соціальної роботи // Наказ Міністерства України у справах молоді, сім'ї та спорту №1965 від 09.09.2005 р.
 6. Климів Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов – на – Дону, 1996.
 7. Колісник О.П. Психология духовного саморозвитку особистості. – Луцьк, 2007.
 8. Кондаков И.М. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития / И.М.Кондаков, А.В. Сухарев // Вопросы психологии. – 1989. – №5.
 9. Кричевец А.Н. О математических задачах и задачах обучения математике // Вопросы психологии. – 1999. – № 1. – С. 41.
 10. Кунцевська А. Інтраперсональні конфлікти у діяльності соціальних працівників. – К., 2006.
 11. Максименко С.Д. Рефлексія проблем розвитку в психології // Актуальні проблеми психології: Наукові записки Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. Академіка С.Д.Максименка. – К.: Нора-Друк, 2001. – Вип. 21.
 12. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. – № 4.
 13. Помиткін Е.О. Психология духовного розвитку особистості. – К., 2005.
 14. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. – М., 1997.
 15. Щотка О.П. Концептуальні засади дослідження професійного становлення фахівця з управління // Теоретико-методологические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров: Зб-к наукових праць. – Додаток № 3 до наукового журналу “Персонал” №1 (55). – К. – 2000.

In article focus on the features of becoming a professional social worker. The role of active social and psychological development in the professional social worker.

Key words: professional development, social worker, active social and psychological methods.

Отримано: 2.03.2010

Сім'я як соціально-психологічний феномен

Стаття розглядає поняття “сім'я”, її особливості та функції як основний соціально-психологічний феномен у вихованні дитини та її становлення як особистості.

Ключові слова: сім'я, розвиток, виховання, функції сім'ї, стосунки, індивід, особистість, становлення, соціальні групи.

Статья рассматривает понятие “семья”, ее особенности и функции – как основной социально-психологический феномен в воспитании ребенка и его становление как личности.

Ключевые слова: семья, развитие, воспитание, функции семьи, отношения, индивид, личность, становление, социальные группы.

Існує безліч дефініцій поняття “сім'я”. Усі вони відбивають той стан у теорії соціальної роботи, коли предметом її вивчення стає сім'я як соціальний інститут, мала група й система взаємовідносин.

Наведемо деякі відомі визначення поняття “сім'я”.

Сім'я – це “соціальний інститут, тобто стійка форма взаємовідносин між людьми, у межах якої здійснюється основна частина повсякденного життя людей: сексуальні стосунки, дітонародження й первинна соціалізація дітей, значна частина побутового догляду, освітнього й медичного обслуговування, особливо у ставленні до дітей та осіб похилого віку” [4].

Із соціально-психологічного погляду сім'я є малою соціальною групою людей, що заснована на шлюбі та кровній спорідненості і функціонує на основі спільного побуту, матеріальної і моральної взаємодопомоги.

Як мала соціальна група сім'я розглядається в межах явищ, про які нагромаджено великий за обсягом матеріал у соціальній психології (процеси комунікації, інтеграції, соціальної перцепції, механізми і концепції групової динаміки тощо).

Сім'я як мала група має певні особливості [11]:

- жорсткі нормативні установки сімейних стосунків, що зумовлюються існуванням у кожній культурі чітко окреслених уявлень про те, коли найдоцільніше створювати сім'ю, якими мають бути стосунки між подружжям, батьками і дітьми, як розподіляються обов'язки між членами сім'ї, які заохочення і санкції необхідно застосовувати до членів сім'ї в різних