

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ, СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ
ТА СОЦІОЛОГІЇ**

**КОНФОРМІЗМ ЯК ВИЯВ ІМАНЕНТНОСТІ ПІД ЧАС
ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ З СОЦІАЛЬНОЇ
РОБОТИ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконала: студентка 4 курсу 07-411 групи

Спеціальності 231 Соціальна робота

Освітньо-професійної програми «Соціальна робота»

Спеціалізація: управління персоналом

Оксана БРАТЧУК

Керівник: к.соц.н., доцент Олександр ВОЛОШИН

Рецензент: к.псих.н., доцент Вікторія КАЗІБЕКОВА

Херсон – 2020

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....	6
1.1. Процес професійного становлення (соціопсихологічний аспект).....	6
1.2. Концепція професійних якостей та компетентностей соціального працівника.....	10
1.3. Професійна ідеологія соціального працівника.....	13
1.4. Фактор соціалізації в професійному співтоваристві.....	19
РОЗДІЛ 2 КОНФОРМІЗМ ЯК РИСА СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.....	24
2.1. Основне поняття конформізму.....	24
2.2. Дослідження проблем конформізму.....	27
2.3. Конформіські тенденції в соціальній роботі.....	36
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	45
ДОДАТКИ	
Додаток А. Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету.....	49

ВСТУП

Актуальність Тем. Сучасна соціальна робота має свою специфіку, а відтак, потребує наявності у фахівців професійних якостей найвищого рівня. Ці якості кожен конкретний працівник набуває під час довготривалого процесу професійного становлення, який характеризується індивідуальною своєрідністю та неповторністю процесу перебігу. Процес професійного становлення соціального працівника це системний та тяглий вдосконалення практичної, освітньої та дослідницької складової особистості у соціальній сфері, та спрямований на конструювання професійних знань, вмінь, навичок та власне особистісних якостей, відповідно до професійних потреб етико-моральних стандартів спеціальності. Тому дослідження саме стадії оптації є досить актуальним, адже саме з цієї стадії починає формуватися професійне становлення особистості.

Різні аспекти професійного становлення займають важливу роль в дослідженнях. Кудрявцева, Е. Зеєр, Є. Головахи, Н. Рибаківа, Д. Леонтьєва, Є. Клімова.

Проблема дослідження полягає у визначенні підходу до розуміння стадії оптації, як процесу професійного становлення соціального працівника. Зважаючи на вищезазначене, темою дипломної роботи обрано « **Конформізм як вияв іманентності під час формування сучасного фахівця соціальної роботи**».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Освітньо-кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4), та наказом по Херсонському державному університету

Наказ від 22.04.2020 р. № 381-Д - Про затвердження тематики кваліфікаційних робіт (проектів) здобувачів ступеня вищої освіти «бакалавр» денної форми навчання у 2019-2020 навчальному році.

Мета дослідження – вивчення процесу професійного становлення в сучасних суспільних умовах.

Завдання дослідження:

1. Визначити основні аспекти професійного становлення соціального працівника.
2. Проаналізувати психологічні особливості та передумови професійного вибору в процесі конформізму.
3. Розкрити стадії професійного розвитку фахівця із соціальної роботи.
4. Охарактеризувати зміст конформізму, тенденції розвитку та вплив на соціальну роботу.

Об'єкт дослідження – процес професійного становлення соціального працівника

Предмет дослідження – конформізм як складова професійного становлення соціального працівника.

Для розв'язання поставлених завдань використовувались такі **методи дослідження**: **метод аналізу** – що дав можливість розділити процес дослідження на певні етапи та окремо розібрати кожен, що дало можливість всебічно розкрити суть питання; **системний аналіз** – дав змогу дослідити всі внутрішні процеси та взаємозалежності; **історичний метод** - був застосований з метою розгляду питання в історіографічному розрізі дослідження питання; **тестування та опитування** – методи які дали можливість зібрати інформацію обробити її та зробити висновки при взаємодії з респондентами; **спостереження** – даний метод дав нам можливість зробити візуальну реєстрацію певних процесів та соціальних явищ, які в свою чергу дають можливість досягти поставлених цілей дослідження.

Практична значущість дипломної роботи полягає у використанні напрацьованого теоретичного матеріалу в процесі підготовки соціальних працівників соціальних педагогів та фахівців інших професій, з урахуванням тенденції професійної адаптації та питань професійного конформізму, практична частина полягає у використанні напрацювань при роботі з підлеглими на робочому місці в різних сферах діяльності.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження обговорювались на засіданнях кафедри соціальної роботи, соціальної педагогіки та соціології (протокол від 01.11.2019 р. № 4, від 10.03.2020 р. № 9, від 13.04.2020 р. № 10), а також опубліковані у вигляді статті «Соціальні конформісти. Причини конформної поведінки» у підсумковій збірці наукових робіт студентів та магістрантів соціально-психологічного факультету «Сучасні соціально-педагогічні процеси в Україні: тенденції, реалії, перспективи». ПОЧУЄМО, ЗРОЗУМІЄМО, ДОПОМОЖЕМО. Випуск XII., 2020. – С. ____.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел (у кількості 45). Обсяг роботи 51 сторінка.

РОЗДІЛ 1

ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1. Процес професійного становлення соціального працівника (соціопсихологічний аспект)

Процес підготовки фахівців соціальної сфери складний і довготривалий. Як і кожна професія, професія соціального працівника вимагає закріплення відповідної сукупності знань і вмінь, які ідентифікують змістовний аспект професійної діяльності. Професійне становлення соціальних працівників має свої особливості, так як професія є для суспільства новою, а стереотипи її сприймання та розуміння є ще несформованими [1]. Тому професійна ідентифікація майбутніх соціальних працівників відбувається лише під час навчання у вищих навчальних закладах. Така ситуація вимагає оформлення відповідних методик навчання, які б сприяли розвитку високого професіоналізму, спонукали б до покращення методик надання соціальних послуг і до розвитку особистісно-професійних якостей соціального працівника. Формування уявлень щодо призначення й змісту кожної професії відбувається за двома аспектами.

Перший – соціальний, який визначається соціумом і містить у собі набір уявлень, вимог, нормативів певного виду діяльності. На його формування впливають як історичні моменти становлення нації, народу, так і асимілюється закордонний досвід надання професійних послуг. В Україні професія соціального працівника є відносно новою, проте традиції благочинства, милосердя, надання допомоги нужденним мають давнє походження. Так, у соціальному середовищі формуються стереотипи та розуміння такого виду діяльності як соціальна робота [10]. Також відбувається безперервний обмін досвідом щодо підвищення якості виконання професійної діяльності.

У соціальному аспекті формується система вимог до особистості майбутнього соціального працівника та визначаються знання, вміння, якими він має володіти. За останні роки у результаті вивчення особливостей практичної діяльності соціальних працівників вдалося виокремити групи професійно обумовлених особистісних якостей, необхідних спеціалісту, і які водночас є підґрунтям для його професійно-особистісного розвитку й саморозвитку:

- «інтелектуальні, зокрема професійна компетентність, ерудиція, гнучкість, аполітичність, оперативність мислення і прийняття рішень, поміркованість, кмітливість, орієнтація на навчання;
- моральні, серед яких гуманність, громадянськість, доброзичливість, тактовність, терпимість, принциповість, повага до людей, чесність, винахідливість, оптимістичність;
- комунікативні, такі як комунікабельність, адаптивність, контактність, емоційність, вміння слухати і чути, вміння переконувати, почуття гумору;
- вольові, зокрема наполегливість, витримка, рішучість, організованість, урівноваженість, сміливість, вимогливість, дисциплінованість;
- організаторські, серед яких активність, ініціативність, відповідальність, впевненість у собі, цілеспрямованість, підприємливість» [38].

Другий аспект - психологічний, пов'язаний з професійним становленням соціального працівника, яке включає такі етапи: професійна орієнтація, професійне самоствердження, професійна майстерність, професіоналізм [19].

Професійне становлення фахівця – складний, безперервний процес «проекування» особистості. Обізнаність у своїй майбутній спеціальності сприяє розвитку активності студента, формування особистісної моделі

саморуку до професійних вершин та професійної майстерності. Саморух особистості до вершин професіоналізму включає, згідно з Е. Зеєром, п'ять стадій:

1. «оптація – формування особистісних намірів, усвідомлений вибір професії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей;
2. професійна підготовка – формування професійної спрямованості й системи професійних знань, умінь і навичок, надбання досвіду теоретичного і практичного вирішення професійних ситуацій і завдань;
3. професійна адаптація – входження у професію, освоєння нової соціальної ролі, професійне самовизначення, формування особистісних і професійних якостей, досвід самостійного виконання професійної діяльності;
4. професіоналізація – формування професійної позиції, інтеграція особистісних і професійно важливих якостей і умінь у відносно стійкі професійно значущі утворення, кваліфіковане виконання професійної діяльності;
5. професійна майстерність – повна реалізація, самоздійснення особистості у професійній діяльності на основі рухливих інтегральних психологічних новоутворень» [30].

Перших два етапи більше пов'язані з соціальним аспектом, а наступні три безпосередньо стосуються особистісно-психологічних характеристик соціального працівників.

Професіоналізм як одна зі складових соціальної роботи базується і формується на основі особистісних і професійних якостей, ціннісних орієнтацій та інтересів соціального працівника. Розвитку цих якостей і утворення, входження у реальну модель професійної діяльності сприяє вирішенню таких завдань:

- розвиток особистісного інтересу до обраної професії;
- формування первісних уявлень про основи професійної роботи;

- формування професійно-мотиваційної установки на майбутню діяльність;
- формування професійно-особистісної «Я-концепції» [32].

Таким чином, професіоналізація – це важливий етап життя людини, пов'язаний з професійним самовизначенням й професійною адаптацією. Задля вдалого визначення спрямування своєї майбутньої професійної діяльності, людині треба сформулювати спрямування професійних цілей, тобто відповісти на такі питання:

- чого вона хоче від своєї професії;
- з чого вона повинна почати свою професійну діяльність, щоб досягти успіху;
- що вона може (повинна) зробити для того, щоб реалізувати особистісні якості та інтереси?

Рибаков вважає: «Завдання професійного становлення може бути вирішене лише за допомогою реалізації «особистісно орієнтованої педагогіки освітнього процесу» [12]. На соціального працівника покладено особлива місія, виконувати яку він може тільки за умови формування особливих особистісних якостей. Багатогранність його особистості здобуває суспільну значущість, стає умовою розвитку як виробничих, так і соціальних відносин.

«Процес становлення професіоналізму завжди починається з професійної підготовки і виховання фахівців, поетапного формування системи практичних навичок соціальної роботи і професійної майстерності. Без професійної майстерності неможлива успішна організація індивідуальних соціальних послуг з метою розв'язання складних життєвих ситуацій клієнтів і забезпечення соціально-психологічної гармонії в їхньому житті та діяльності» [16].

Соціальна сфера вимагає від справжнього професіонала своєї справи високого рівня та постійного вдосконалення знань та набуття відповідних навичок, які б були спрямовані на кваліфіковану допомогу соціально

незахищеним прошаркам суспільства у їх повсякденних проблемах, а також досягнення високих показників якості соціального обслуговування [8].

«Професіоналізм соціального працівника характеризується наявністю у нього професійного покликання, глибокої мотивації до виконання роботи у різних її модифікаціях, духовно-моральних якостей, нахилів до роботи з людьми, професійної майстерності, об'єктивно-критичного ставлення до своєї діяльності, професійних знань і професійних вмінь, здатності вчитися протягом усього життя, підвищувати рівень своєї професійної компетентності, професійної гідності як соціально-психологічного стану особистості» [31].

1.2. Концепція професійних якостей та компетентностей соціального працівника

«Професійна компетентність фахівця є складним інтегральним інтелектуальним, професійним і особистісним утворенням, який формується у процесі його професійної підготовки у ВНЗ, проявляється, розвивається і вдосконалюється у професійній діяльності, та ефективність її здійснення суттєво залежить від видів його теоретичної, практичної та психологічної підготовленості до неї, особистісних, професійних і індивідуально - психічних якостей, сприйняття цілей, цінностей, змісту та особливостей цієї діяльності» [29].

У процесі виконання посадових обов'язків у кожному конкретному випадку проявляється професійна компетентність, адже якщо вона не проявляється, це означає, що вона є потенційною і по суті так і не сформувалася у власне компетентність. Компетентність не може бути ізольована від конкретних умов її реалізації та діяльності. У межах такого розуміння можна наголошувати на тому, що компетентність – це підготовленість (теоретична, практична, особистісна, психологічна тощо) до здійснення певної професійної діяльності та наявність професійно важливих якостей фахівця, які сприяють цій діяльності.

Т. Шамова основними видами професійної компетентності вважає:

- «спеціальну компетентність, пов'язану з безпосередньою професійною діяльністю;
- соціальну компетентність, яка реалізується у вмінні співпрацювати, організовувати спільну діяльність колективу на досягнення цілей, брати на себе відповідальність за спільні результати;
- особистісну компетентність;
- здатність до саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації, прагнення до постійного підвищення своєї освітньої компетентності;
- вміння організовувати свою працю;
- оволодіння лідерськими якостями у сукупності з харизмою» [24].

На думку міжнародних експертів, поняття «компетентність» охоплює:

- «задані навички, вимога виконувати певні індивідуальні завдання;
- використання знань і вмінь на робочому місці на рівні встановлених вимог-стандартів до даної роботи;
- здатність відповідально виконувати обов'язки і досягти запланованих результатів;
- здатність знаходити рішення у нестандартних ситуаціях;
- здатність застосовувати знання і вміння у нових умовах виробничої діяльності» [25].

Провідними методологічними підходами до виокремлення компетентності будь-якого фахівця, який би враховував різні сторони його повсякденної роботи є інтелектуальний (когнітивний), професійний (фаховий) та особистісний (суб'єктний). Вони не є ізольованими, а взаємно доповнюють один одного додатковим змістом, допомагають їх об'єднаному та систематичному вияву, та, що особливо важливо, за певних обставин

можуть відшкодувати неповний розвиток певних показників компетентності. «При недостатній несформованості певного із них він неспроможний досягти основної мети власної діяльності, системно і комплексно реалізувати основні свої компетенції» [33]. Такий підхід називається суб'єктно- діяльнісний.

На думку науковців, характерними ознаками ключових професійних компетентностей є такі характеристики:

- «багатофункціональність – оволодіння компетентностями дозволяє розв'язувати різноманітні проблеми у повсякденному житті та професійній діяльності;
- належність до медіаосвітньої галузі – компетентності є надпредметними та міждисциплінарними і можуть застосовуватися у різних ситуаціях;
- інтелектоємність – компетентності передбачають наявність загального і професійного інтелекту, вимагають абстрактного та професійного мислення, саморефлексії, самоідентифікації, само оцінювання тощо;
- багатовимірність – включають різноманітні розумові процеси: аналітичні, комунікативні, ноу-хау, здоровий глузд тощо» [9, с. 15].

Показниками професійної компетентності фахівця, як правило, є:

- «знання, навички та вміння – це сукупність психічних утворень, які формують загальний і професійний інтелект, загальнонаукова, особистісна та професійна підготовленість фахівця до певного виду фахової діяльності;
- професійна позиція фахівця – система сформованих настанов і ціннісних орієнтацій, ставлення і оцінок внутрішнього та оточуючого досвіду, реальності і перспектив, а також власні досягнення фахівця, які визначають характер його діяльності, поведінки, спілкування, місце і роль в службовій діяльності і повсякденному житті;
- індивідуально-психічні особливості – стійке поєднання різних структурно-функціональних компонентів психіки, які зумовлюють

індивідуальність фахівця, неповторний стиль його діяльності, поведінки й втілюються у конкретних якостях професійної діяльності;

- акмеологічні інваріанти фахівця – внутрішні чинники, які зумовлюють потребу в активному саморозвитку, продуктивній реалізації творчого потенціалу в праці і просування до власних вершин досконалості у професійній діяльності» [2].

Структура професійної компетентності фахівця:

- Загальнолюдська компетентність (загальнокультурна, моральна, політична, соціальна, інформаційна, комунікативна, етична, екологічна, валеологічна).
- Загальнонаукова компетентність (методологічна, теоретична, методична, дослідницька).
- Загальнопрофесійна компетентність (загальнофахова, економічна, технічна, правова, психологічна, педагогічна).
- Фахова компетентність (технологічна).
- Функціональна компетентність (стратегічна, менеджерська, управління суб'єктами та об'єктами діяльності, виконавча).
- Особистісна компетентність (мотиваційна, аутопсихологічна, регулятивна, адаптивна, навчальна).
- Обґрунтування їх змісту та з'ясування специфіки прояву компетентності у різних фахівців є перспективними напрямками подальших досліджень науковців.

1.3 Професійна ідеологія соціального працівника

Вже із стислої характеристики компетенцій стає зрозуміло, що поле професійної діяльності соціального працівника є надзвичайно широким. Під час вирішення соціальних проблем він має проявляти знання та навички у галузі соціології, педагогіки, медицини, права. Відповідно, існує три напрямки діяльності соціального працівника:

Виховний – виконання ролі вчителя, консультанта, експерта. Соціальний працівник дає поради, навчає вмінню, моделюванню і демонстрації правильної поведінки, встановлює зворотний зв'язок, застосовує рольові ігри як метод навчання.

Наступний підхід зводиться до ролі помічника, прихильника або посередника в подоланні апатії чи дезорганізації особи, коли їй це зробити самій важко. Діяльність соціального працівника за такого підходу спрямована на пояснення поведінки, обговорення альтернативних варіантів, з'ясування ситуацій, підбадьорювання і мобілізацію внутрішніх ресурсів клієнта.

Адвокативний підхід застосовується тоді, коли треба юридичне захистити громадянина чи групу людей (подання об'єктивної інформації, співпраця з адвокатом, допомога клієнтові в усвідомленні прав і обов'язків, добір документально обґрунтованих звинувачень і т.д.).

Особливістю професійної діяльності соціального працівника є активна роль у плануванні та узгодженні діяльності різних систем соціальної підтримки населення. Його завданням є безпосередній вплив на спільності людей та на окремих осіб. Цей процес за своєю суттю здебільшого діяльнісний, а не лише виховний чи словесний, та базується на виробленні стійких умов для забезпечення розвитку особистості або цілої системи, руху у бік поставлених завдань з використанням специфічних засобів, методик та технологій.

«Цей процес – взаємодія-інтерація, тобто вплив на свідомість клієнта соціального працівника та інших факторів, його прихильники і правильне сприйняття і відповідне реагування, ставлення до суб'єктів впливу, тобто зворотна дія, координування, коригування взаємних зусиль» [13, с. 8].

Саме впевненість у собі та своїх професійних можливостях і є для соціального працівника визначальними у такій діяльності. Ця впевненість базується на здобуті знання та відповідний досвід, постійне відстеження актуальної інформації, на професійні легітимні повноваження, на

професійний статус та ділову репутацію, у деяких випадках на харизму, особисту привабливість, чесноти та деякі інші риси. Усі ці характеристики здобуваються під час освітнього процесу, самоосвіти та самовиховання, практичної діяльності.

«Фундаментальне значення мають знання і досвід, на них ґрунтується вміння впливати на інших людей. Багато важать, зокрема, здібності, навички інтерв'ювання, тактовного надання підтримки, встановлення зворотного зв'язку, послідовність і наполегливість, терпеливість і витримка, самоконтроль, щира зацікавленість, спрямовані на досягнення перемін у поведінці та стосунках між соціальним працівником і клієнтом» [16, с. 54].

Головне для майбутніх спеціалістів з соціальної роботи – мислити системно, діалектичне, не втрачати цілого за частковим, бачити завжди клієнта з усіх боків, а не симптоми чи окремі ознаки його одужання і втрати опори в сім'ї, на роботі, в побуті, у суспільстві. Теоретичні дисципліни допоможуть поєднані частини в ціле, дотримуючись принципів діалектичної єдності в підході до людини і суспільства. Соціальний і науковий прогрес коригуватиме зміст і методика навчання в університеті, формуватиме спеціаліста цього профілю, критерії оцінки знань і навичок, найбільш раціональні шляхи і методи їх засвоєння.

Освітній процес є двостороннім – це не лише робота викладача, але й наполеглива, цілеспрямована діяльність студента. Загальна спільна мета, затребувані результати навчання можуть бути досягнуті лише за умови опанування усього обсягу навчального матеріалу. Студентам недостатньо просто відвідувати лекційні заняття, вони мають активно працювати весь час. Головною причиною цього є перенасиченість кожного заняття новим матеріалом та зростанням потоку інформації загалом. Лише у такий спосіб можливо не лише ознайомитися з навчальним матеріалом, переказати його, але й надовго засвоїти, зуміти практично застосовувати набуті знання, тобто сформувати в собі необхідні навички, переконання, вміння. Лише у такий

спосіб можливо досягти мети навчання, що максимально наблизить студента до умов майбутньої професійної діяльності.

Провідними факторами успіху для цієї діяльності є системність, послідовність, активність, цілеспрямованість. Усі вони загальновідомі, мають важливе значення у кожній професії, та в наш бурхливий, переломний час і стосовно вашої майбутньої діяльності мають особливе значення. З урахуванням цього треба і розпочинати оволодіння обраною спеціальністю:

- «мати професійний такт, бути відкритим і співучасливим до чужих труднощів, викликання симпатії і довіру в оточуючих, дотримуватися професійної таємниці, делікатності в усіх питаннях, що зачіпають інтимні сторони життя людини;
- виховувати в собі емоційну усталеність, бути готовим до психічних перевантажень, уникати однобічності, невротичних відхилень у власних оцінках та вчинках, незважаючи на можливі невдачі, зокрема недовіру, образу, відмови тощо, сумлінно виконувати свій;
- обов'язок, зберігати витримку, залишатися доброзичливим і чуйним до клієнта;
- вміти приймати рішення в несподіваних, навіть екстремальних, ситуаціях, чітко формулювати свої думки, грамотне і дохідливе їх викладання, критично оцінювати свою діяльність, уникати зверхності, зарозумілості;
- ділитися своїми знаннями, досвідом з колегами, молодими соціальними працівниками, популяризувати свою професію, підтримувати високі стандарти своєї поведінки» [7, с. 13].

Очевидно, що цей перелік не є вичерпним, більш детально вони описуються у посадових інструкціях та інших нормативних документах, що регламентують виконання службових обов'язків. Також не останню роль відіграють такі загальновідомі професійні якості як: відданість своїй справі, чесність, правдивість, загострене сприйняття людського горя, жертівність,

благородство. Соціальний працівник повинен чітко відрізняти заяви і дії, зроблені ним як приватною особою та як представником соціальної роботи як професії.

«Сукупність особистісних якостей втілюється у стилі поведінки соціального працівника і системі стосунків, які він формує. Деякі з них вільно почувуються в конфліктних ситуаціях, інші віддають перевагу співробітництву і взаємодопомозі колег. Одні вміють спілкуватися з балакучими клієнтами, другі швидше "знаходять мову" із небагатослівним й мовчазними» [27, с. 2].

Одні більш чутливі до дітей, інші-до людей похилого віку. Деякі витримують і агресивне ставлення, а дехто сприймає боляче найменшу недовіра до себе. Подібні приклади можна довго продовжувати. Усі вони лише зайвий раз підтверджують тезу про величезне значення особистісних якостей соціального працівника для практичної професійної діяльності.

Серед них виділимо насамперед такі: гуманістична спрямованість, особиста і соціальна відповідальність, загострене відчуття добра і справедливості, власна гідність і повага гідності іншої людини, терпеливість, ввічливість, порядність, емпатичність, готовність зрозуміти клієнта і прийти йому на допомогу, стриманість, адекватність самооцінки, щирість, щедрість, соціальна адаптованість.

Ці та інші риси можна поділити на три групи:

1. «психологічні характеристики, що є складовою частиною придатності до соціальної роботи;
2. психолого-педагогічні якості, орієнтовані на вдосконалення;
3. соціального працівника як особистості;
4. методичні навички і зусилля, спрямовані на створення особистого іміджу або привабливості» [19].

До першої групи якостей включаються вимоги, що висуваються у професійній діяльності та психічних процесах. Це сприйняття, пам'ять, уява, мислення, психічні стани (втомлюваність, апатія, стреси, тривожність,

депресії), увага як стан свідомості, емоційні характеристики (стриманість, індіферентність) та вольові (наполегливість, послідовність, імпульсивність). Зрозуміло, що деякі з цих вимог є безумовними.

Вони входять до структури видатків. Інші на перший погляд відіграє другорядну роль. За їхньої нерозвиненості або відсутності негативні наслідки проявляються не відразу в професійній діяльності, але за несприятливих умов вони практично неминучі (в складних ситуаціях, коли потрібна мобілізація всіх внутрішніх ресурсів, при розв'язанні складних, нестандартних завдань і т.д.).

«У практичній роботі з людьми психологічні вимоги ґрунтуються на зібраності, уважності, розумінні іншого, терпінні, домоволодінні та ін. При виборі професії, оцінці кадрів доцільно орієнтуватися не на окремі властивості психіки, а на характеристику особистості як цілісного утворення, на її системна якість, соціальну спрямованість. У формуванні такого стану суттєву роль відіграють як природні дані, так і бажання вчитися, установки, ціннісні орієнтації, вольові зусилля людини, яка обрала професію соціального працівника» [23].

Друга група якостей формується у процесі самовиховання та включає самоконтроль, самокритичність, самооцінку власних дій, фізичну витривалість, самонавіюваність, уміння володіти власними емоціями.

Третя група якостей формується засобами вивчення фахових фідань, методичної літератури, участі у тренінгах. Ця група є не менш важливою та включає такі якості як комунікативність, емпатичність, візуальність, красномовність та ін.

Професійне самовизначення у цьому процесі має принципове значення. Вітчизняна та зарубіжна психологічна наука визначає ряд «конструкцій», метою яких є допомога людині при обранні професії (теорії Т. Парсонса, Д. Сьюпера, та ін.).

Якщо звести їх воєдино, то виходить, що процес професійного самовизначення не короточасний, а довготривалий, багато факторів мають

на нього вплив (об'єктивних і суб'єктивних), неповторний та індивідуальний у кожному окремому випадку. Головні чинники мотивації у цьому процесі – це зацікавлення та активні зусилля самої особистості. Він проходить у кілька етапів (пошук, зростання, зміцнення, стабілізація, спад) та має ряд якісних характеристик (зміст, широта, глибина, усталеність).

«У реалізації професійних планів чимало залежить від здібностей. Вони мають індивідуальну міру вияву: успішність, якісна своєрідність виконання діяльності, ступінь реалізації наміченого. При самовизначенні особи до вибору професії одне з головних завдань це оцінка загальних здібностей і прогнозування їх розвитку, визначення сформованості інтересу, бажання і готовності реалізувати життєві плани» [24, с. 46].

Сучасна Україна переживає досить складний період у соціальній сфері зокрема. Головними проблемами сучасності є зменшення чисельності населення, постійне зростання кількості розлучень та, відповідно, неповних сімей, сиріт та проблемних дітей, знижується рівень економічної стабільності, зростає рівень зубожіння, шириться жебрацтво, через проблеми з якістю та доступністю медичного обслуговування постійно зростає чисельність інвалідів, поширюються епідемії соціальних захворювань, серед яких туберкульоз, венеричні хвороби, алкоголізм, наркоманія, що у свою чергу призводить до зростання рівня злочинності у державі. З огляду на усі ці явища в українському суспільстві, нашій державі вкрай необхідні висококваліфіковані та віддані своїй справі соціальні працівники, при чому старі технології та методики вже не в змозі бути ефективними, адже технології та інтелектуальний рівень суспільства значно зросли останніми роками, соціальний працівник у нових умовах повинен вміти швидко пристосовуватися, переймати передовий європейський та світовий досвід у галузі соціальної роботи та адаптувати його до українських реалій.

1.4. Фактор соціалізації в професійному співтоваристві

Соціалізація соціального працівника як професіонала своєї справи здійснюється у різних ситуаціях та за різних обставин. Масований вплив різноманітних обставин на особистість власне і потребує від неї певної реакції, моделі поведінки та інших форм активності. Обставини, які створюють умови для процесу соціалізації, називають «факторами соціалізації». А.В. Мудрик виділив основні фактори соціалізації, поєднавши їх у три групи:

- «макрочинники, які впливають на соціалізацію всіх жителів планети або дуже великих груп людей, що живуть у певних країнах»;
- «мезофактори – умови соціалізації великих груп людей, що виділяються за національною ознакою; за місцем і типом поселення, в якому вони живуть»;
- «по приналежності до аудиторії тих або інших мереж масової комунікації»;
- «мікрофактори - до них відносяться ті, які безпосередньо впливають на конкретних людей, сім'ю, групу ровесників, мікросоціуму, організації, в яких здійснюється соціальне виховання, навчальні, професійні, громадські та ін.» [17].

Соціологи акцентують увагу на тому, що мікрофактори спричиняють вплив на розвиток особистості через так званих «агентів соціалізації», або, іншими словами, через осіб, з якими вона безпосередньо взаємодіє. Відповідно, у різні періоди життя особистості склад агентів соціалізації може змінюватися відповідно до зміни життєвих умов. Наприклад, для дітей та підлітків це батьки, рідні, друзі, сусіди, педагоги. У період юності та молодості до агентів можуть доєднатися колеги на роботі, чоловік або дружина, інші особи, з якими можуть контактувати особистості. У період похилого віку можуть додаватися власні діти та внуки.

«Соціалізація здійснюється за допомогою широкого набору засобів, специфічних для певного суспільства, соціального шару, віку людини. До них можна віднести, наприклад, способи вигодовування немовляти і догляду

за ним; методи заохочення і покарання в сім'ї, в групах однолітків, у навчальних і професійних групах; різноманітні види і типи відносин в основних сферах життєдіяльності людини, таких як спілкування, гра, спорт та ін.» [17].

Чим краще організовані соціальні групи, тим більше можливостей надати соціалізуючий вплив на особистість. Але варто враховувати те, що різні соціальні групи спричиняють різний вплив на особистість на певному етапі життя, цей вплив на певному етапі може бути визначальним, а на іншому практично незначним. Наприклад, у період раннього та дошкільного віку визначальний вплив справляє сім'я. Для юнаків та підлітків зростає та є визначальним вплив груп однолітків, у більш зрілому віці на перший план виходить взаємодія з трудовим колективом та окремими особистостями, які приваблюють своїми особистими якостями та професійними досягненнями. Крім того, є чинники соціалізації, вартісність яких зберігається протягом усього життя людини, до них можна віднести націю, ментальність, етнос і т.і.

Останніми роками вчені усе більшого значення у соціалізації особистості надають макрофакторам, а особливо природно-географічним умовам, оскільки встановлено, що вони як прямим, так і опосередкованим способом впливають на становлення особистості. Знання макрофакторів соціалізації дозволяє зрозуміти специфіку прояву загальних законів розвитку індивіда як представника *Homo sapiens*.

Фактори соціалізації - це розвиваюче середовище, яке повинне бути спроектовано, добре організовані навіть побудовані. Основною вимогою до розвиваючого середовища є створення атмосфери, в якій будуть панувати гуманні стосунки, довіра, безпека, можливість особистісного зростання.

«Фактори соціалізації є одночасно і середовищними факторами формування особистості. Однак на відміну від соціалізації фактори формування особистості доповнюються ще біологічним фактором. Окремі дослідники-біхевіористи відводять йому першорядну роль, вважаючи, що середовище, навчання і виховання є лише умовами для саморозвитку, прояви

природно обумовлених психічних особливостей. В підтвердження своїх висновків вони посилаються на дані порівняльного вивчення розвитку близнюків» [31].

Справді, біологічний фактор відіграє не останню роль у становленні та формуванні особистості, адже людина істота біологічна та функціонування її організму підпорядковується законам природи – біології, анатомії та фізіології. Але особистісні якості не є спадковими, у спадок можуть передаватися певні задатки, які вчені вважають природним нахилом до певного виду діяльності. Розрізняють задатки двох видів, загальнолюдські (будова мозку, центральної нервової системи, рецептори) та індивідуальні відмінності природних даних (особливості типу нервової системи, аналізаторів тощо).

Більшість вітчизняних педагогів не заперечують впливу біологічного фактора на формування особистості, але і не відводять йому вирішальної ролі, як це роблять біхевіористи. «Чи розвивається задатки, чи стануть вони здібностями - це залежить від соціальних умов, навчання і виховання, тобто вплив спадковості завжди опосередковується навчанням, вихованням і соціальними умовами. Природними особливостями обумовлюються шляхи і способи формування психічних властивостей» [12].

Вони можуть впливати на рівень, висоту досягнень людини в якій-небудь області.

Психологічні механізми соціалізації розкриті в теоріях, розроблених З.Фрейдом, Ч. Кулі, Дж. Мидом, Ж. Піаже, Е. Еріксоном, Л. Колбергом, Дж. Клаузенном, Н. Смелзер, П. А. Сорокіним, Л. С. Виготським і іншими дослідниками. Як правило, соціалізація розглядається у взаємозв'язку з розвитком особистості і спілкуванням індивіда з навколишнім світом.

Так, Нейл Смелзер виділяє чотири психологічних механізми соціалізації:

«1) імітація – усвідомлене прагнення дитини копіювати певну модель поведінки;

2) ідентифікація – засвоєння дітьми батьківської поведінки, установок і цінностей як своїх власних;

3) сором – переживання викриття і ганьби, пов'язане з реакцією інших людей;

4) почуття провини – переживання викриття і ганьби, пов'язане з покаранням самого себе поза залежності від інших людей» [31].

Імітація та ідентифікація є конструктивними за своєю природою. Останні ж два визначаються як негативні, руйнівні механізми, які гальмують, пригнічують або взагалі забороняють певну реакцію на чинники.

Вітчизняні психологи, що досліджують проблеми розвитку та соціалізації особистості (Р. С. Немов, Н. І. Шевандрин), до механізмів соціалізації відносять:

- «ідентифікація - ототожнення індивіда з деякими людьми або групами, що дозволяє засвоювати різноманітні норми, відносини і форми поведінки, які властиві оточуючим. Прикладом ідентифікації є статево-рольова типізація - процес придбання індивідом психічних особливостей і поведінки, характерних для представників певної статі;
- наслідування – свідоме чи несвідоме відтворення індивідом моделі поведінки, досвіду інших людей, зокрема, манер, рухів, вчинків і т.д.;
- навіювання – процес неусвідомленого відтворення індивідом внутрішнього досвіду, думок, почуттів і психічних станів тих людей, з якими він спілкується;
- соціальна фасилітація – стимулюючий вплив поведінки одних людей на діяльність інших, в результаті чого їх діяльність протікає вільніше й інтенсивніше;
- конформність – усвідомлена розбіжність у думках з оточуючими людьми, але зовнішня згода з ними, що реалізується в поведінці» [17, с. 35].

Роблячи висновок можемо зазначити наступне, що найважливішу роль у тому, як формується людина, відіграють люди в безпосередній взаємодії з якими проходить її життя. Їх прийнято називають агентами соціалізації.

Соціалізація людини здійснюється широким набором засобів, специфічних для того або іншого суспільства, тієї або іншої соціальної верстви, того або іншого віку тих, що спеціалізуються.

РОЗДІЛ 2

КОНФОРМІЗМ ЯК РИСА СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1. Основне поняття конформізму

Суспільна природа особистості є активною, особливо у тому, що стосується її інтересів. Проте відносно вимог оточуючих це не завжди так. Особистість може корелювати свою активність та направляти її в іншу сторону, у залежності від вимог інших суб'єктів або громадських та державних інституцій, деяким чином пристосовувати свої зацікавлення до цих вимог, тобто поступатися своїми інтересами, піддаватися впливу або навіть ставати покірною. Такими суб'єктами можуть виступати суспільство, держава, традиції, громадська думка, авторитет старших, соціальної групи або її керівника. Таку форму вираження позиції особистості, для якої характерні пасивність, некритичність, податливість, пристосовництво щодо впливу на неї оточення, називають конформізмом.

Вплив групової більшості часто реалізується через конформізм як феномен групового тиску. Конформізм постійно та щоденно існує у малих групах на роботі, в групах по інтересах, в сім'ї та спричиняє вплив на індивідуальні життєві настанови та трансформацію поведінки.

На рівні буденної свідомості це поняття має позитивне, негативне і нейтральне значення.

«Конформізм – пасивне, пристосовницьке прийняття групових стандартів поведінки, безапеляційне визнання існуючих порядків, норм і правил, безумовне схилення перед авторитетом» [11].

Таке тлумачення конформізму охоплює різні, хоч зовні подібні, явища:

- відсутність у людини власних поглядів, переконань, слабкість характеру, пристосовництво;
- однаковість у поведінці, згода індивіда з поглядами, нормами, ціннісними орієнтаціями більшості людей, котрі його оточують;

- результат тиску групових норм на індивіда, який унаслідок цього тиску починає діяти, думати, відчувати так само, як й інші члени групи.

Конформізм може виражати:

- 1) пристосовницьке ставлення особистості до вимог іншої, звичайної авторитетної, впливові особистості (особистісно-авторитарний конформізм);
- 2) таке ж ставлення до вимог великої, середньої і малої соціальної групи, до якої вона належить (внутрішньо груповий конформізм);
- 3) таке ж ставлення до вимог суспільства, його інститутів, панівних суспільних груп, держави (суспільний і соціальний конформізм).

Дуже часто для визначення різноманітних проявів явища конформізму застосовують поняття «конформна поведінка» або «конформність». Власне конформізм є досить широким соціально-психологічним явищем, тому певні дослідження описують саме конформну поведінку та конформність. Зміст цих понять вказує на суто психологічну характеристику позиції індивіда стосовно позиції групи: приймає чи відкидає він визнані групою норми, стандарти, ціннісні, властивості.

«Конформна поведінка – дія людини, яка проявляється у її податливості реальному чи уявному тиску групи, у зміні установок і вчинків відповідно до позиції спільноти, до якої вона причетна» [15].

Реакція індивіда на груповий тиск може бути вербальною і поведінковою. Для соціальної психології важливо, чи змінюється думка індивіда внаслідок того, що він переконався в чомусь (чи відбулися зміни його когнітивної структури), чи він лише зовні демонструє зміни, а насправді власної думки не змінює.

«Конформність – схильність індивіда піддаватися думці групової більшості, реальному чи уявному тискові групи» [21].

Конформність як психологічна реакція проявляється там, де спостерігається конфлікт між позицією особистості та моделлю поведінки соціальної групи. Її головною ознакою є трансформація поглядів та підпорядкування поведінки особистості у відповідності до вимог більшості.

За своєю сутністю конформність може бути зовнішньою (індивід тільки зовні демонструє підкорення думці групи, продовжуючи внутрішньо чинити їй опір) і внутрішньою (справжнє перетворення індивідуальних установок первинної позиції індивіда на користь групи, засвоєння ним думки більшості). Різновидом залежності особи від групи є негативним – опір груповому тиску, демонстрація поведінки або думок, які суперечать позиції групи. Нерідко поняття «негативізм» вживається в тому значенні, що й поняття «нонконформізм».

Інколи їх суть розділяють, описуючи негативізм як форму демонстративної поведінки, що відкидає позиції соціальної більшості, незалежно від того, чи права ця більшість, а нонконформізм – як демонстрацію думки чи поведінки, що спирається на власний досвід, незалежно від думки чи поведінки групової більшості. Як антитеза конформності використовують поняття «нонконформність» (лат. non – ні та conformis – подібний, відповідний) – цілковита незгода, нехтування будь-якими нормами та цінностями групи. Ознаками її вважають заперечення вимог, очікувань, норм, розпоряджень соціуму. Водночас відомі тлумачення нонконформізму не як альтернативи, а одного з проявів конформності.

Ступінь конформності людини обумовлений та залежить:

- «по-перше, від значущості для неї ставлення навколишніх – чим воно важливе для неї, тим нижчий рівень конформності;
- по-друге, від авторитету тих, хто висловлює ті або інші погляди в групі – чим вище їх статус і авторитетність для групи, тим вище конформність членів цієї групи;
- по-третє, конформність залежить від кількості осіб, що висловлюють ту або іншу позицію, від їх однотайності;
- по-четверте, міра конформності визначається віком і статтю людини – жінки в цілому більш конформні, ніж чоловіки, та діти – ніж дорослі дорослі» [22].

Принципово важливо розуміти, що комфортність не можна тлумачити як щось однозначне, адже зміни у поведінці індивіда не завжди є доказом змін у світогляді.

Розрізняють два варіанти поведінки індивіда:

1. раціоналістичний, коли думка змінюється в результаті переконання індивіда в чомусь;
2. мотивований – якщо він демонструє зміни.

Є три рівні конформної поведінки людини:

- «підпорядкування – вплив групи має зовнішній характер, тривалість конформної поведінки обмежується конкретною ситуацією;
- ідентифікація – існує в двох формах; людина може повністю чи частково уподібнювати себе іншим членам групи, або ж учасники взаємодії очікують один від одного певної поведінки, намагаючись виправдати ці взаємні очікування;
- інтерналізація – пов'язана із цінностями особистості; в такій ситуації поведінка людини є відносно незалежною від зовнішніх впливів, тому що думки чи точки зору інших об'єднані у систему цінностей самої людини».

Конформізм розглядається також як функція трьох різновидів впливу:

- «по-перше, це інформаційна конформність щодо групи, коли точка зору групи вважається адекватним відображенням дійсності.
- по-друге, нормативна конформність щодо групи, коли людина зацікавлена одержати оцінку групи.
- по-третє, нормативна конформність щодо експериментатора. Вона виникає тоді, коли інтереси піддослідного спрямовані головним чином на оцінку його не групою, а експериментатором» [5].

2.2. Дослідження проблеми конформізму

Соціальна психологія протягом кількох десятиліть вивчає проблеми конформізму. У середині 30-х років ХХ ст. американський психолог Музафер Шериф досліджував у лабораторних умовах формування групових норм та їх вплив на людей, використовуючи так званий автокінетичний ефект (оптичну ілюзію руху нерухомої світлової точки в затемненому візуальному полі). Результат цього та інших подібних експериментів навели на такі висновки:

1. «у ситуації невизначеності індивід, зіставляючи та порівнюючи власні думки з думками інших, схильний погоджуватися, як правило, з більшістю, пристосовуватися до неї;
2. загальна система орієнтирів, яка сформувалася у присутності інших людей, продовжує впливати на погляди та судження індивіда навіть за відсутності джерела цього впливу» [12].

М. Шериф не досліджував власне конформізм. Метою його було вивчення процесу виникнення та формування соціальної норми в умовах лабораторії, а також з'ясування різноманітних аспектів навіюваності людини.

На початку 50-х років ХХ ст. американський дослідник Соломон Аш звернув увагу на проблеми групового тиску, використавши метод «підставної групи». Відчутна активізація досліджень і дискусія про природу конформізму як соціального явища, що відбулося в у наступні десятиліття, збагатили соціальну психологію багатьма конкретними висновками. Зокрема було встановлено, що «високий ступінь конформності є наслідком недостатньо розвинутого інтелекту, низького рівня самосвідомості та ін.». Саме тоді було зроблено висновок, що «людина може бути конформістом або нонконформістом. Тобто існує два варіанти ставлення особистості до групової думки: або незгода, відчуження, або повне прийняття її». Стверджувалося також, що «ступінь конформності залежить від ситуації, складу та структури групи».

Однак ці чинники так і не були з'ясовані (очевидно через лабораторний характер групи, що не дало змоги врахувати значущість для індивіда групової думки). Негативну роль відіграла й абстрактність учасників

експерименту, що проявилось у відсутності інформації про їх індивідуальні особливості, соціальні характеристики (цінності, переконання та ін.). Та й сама модель варіантів поведінки була дещо спрощеною, оскільки враховувала лише два її типи: конформну і конформну. Насправді реальне життя в групі може бути пов'язаним з третім типом поведінки, ґрунтовним на свідомому визнанні особистістю норм і стандартів групи.

«Групі студентів пропонується визначити довжину пропонованої лінії. Для цього кожному давалися дві картки – в ліву і праву руки. На картці в лівій руці був зображений один відрізок прямої, на картці в правій руці – три відрізка, причому лише один з них по довжині рівний відрізку на лівій картці. Піддослідним пропонувалося визначити, який з відрізків правої картки дорівнює по довжині відрізка, зображеному на лівій картці. Після закінчення виконання завдання виконувалось індивідуально, все вирішували завдання вірно» [6].

Сенс експерименту полягав у тому, щоб виявити тиск групи на думку індивідів методом «підставної групи». При цьому експериментатор заздалегідь вступив у змову з усіма учасниками експерименту, крім одного («наївного суб'єкта»). Суть змови полягала в тому, що при послідовному пред'явленні всім членам "підставний" групи відрізка лівої картки вони давали завідомо неправильний відповідь, називаючи цей відрізок рівним більш короткому або більш довгому відрізку кривої картки. Останнім відповідав «наївний суб'єкт», і було важливо з'ясувати, чи втримається він у власній думці (яке в першій серії при індивідуальному рішенні було правильним) або піддається тиску групи.

В експерименті Аша більше однієї третини (37%) «наївних суб'єктів» дали помилкові відповіді, тобто продемонстрували конформну поведінку. У наступних інтерв'ю їх запитували, як суб'єктивно відчувалася задана в експерименті ситуація. Всі випробовувані стверджували, «що думка більшості тисне дуже сильно, і навіть незалежні зізнавалися, що протистояти думку групи дуже важко, так як кожного разу здається, що помиляєшся саме

ти». Один з висновків С. Аша зводився до того, що люди демонструють конформність, так як хочуть сподобатися групі, бути прийнятими, надходити «як всі»[7].

«Більшість критиків справедливо відзначають, що результати експериментів Аша взагалі не можуть бути поширені на реальні ситуації, оскільки «група» тут – не реальна соціальна група, а просте безліч людей, зібраних спеціально для експерименту. Тому тут вивчається не тиск групи на індивіда, а ситуація присутності сукупності осіб, тимчасово об'єднаних для виконання поставленої експериментатором завдання» [6].

Ще більш глибокі міркування, пов'язані з експериментами Аша по конформізму, спрямовані на те, що сама модель можливих варіантів поведінки, яка приймається Ашем, вельми спрощення: в ній фігурують лише два типи поведінки: конформне і неконформний. Насправді, вважає А.В. Петровський, існують не два, а три типи поведінки [9]:

- внутрішньогрупова сугестивність, тобто безконфліктне прийняття думки групи;
- конформність - усвідомлене зовнішнє згоду при внутрішньому розходженні;
- колективізм, або колективіське самовизначення, - відносна однаковість поведінки внаслідок свідомої солідарності особистості з оцінками і завданнями колективу.

Експерименти М. Шерифа (1935 р) також демонструють феномен конформності.

Експеримент Шерифа тривав кілька днів.

У перший день один випробуваний був поміщений в темну кімнату, в якій світиться одна точка, яка поступово (нібито) почала рухатися. Випробуваний повинен був визначити, на яку відстань точка зрушила. У перший день він вказав 15 см. На другий день в кімнату були поміщені троє випробуваних, і кожен пропонував свою версію зсуву точки: один вказав 2,5 см, другий – 5 см, а «ветеран» стояв на своєму – 15 см. На третій день позиції

випробовуваних почали збільшуватися: 3 см – 6 см – 7,5 см. на четвертий день позиції збіглися: всі троє назвали одну і ту ж відстань, на яку переміститься точка (рис.2.1.) [10].

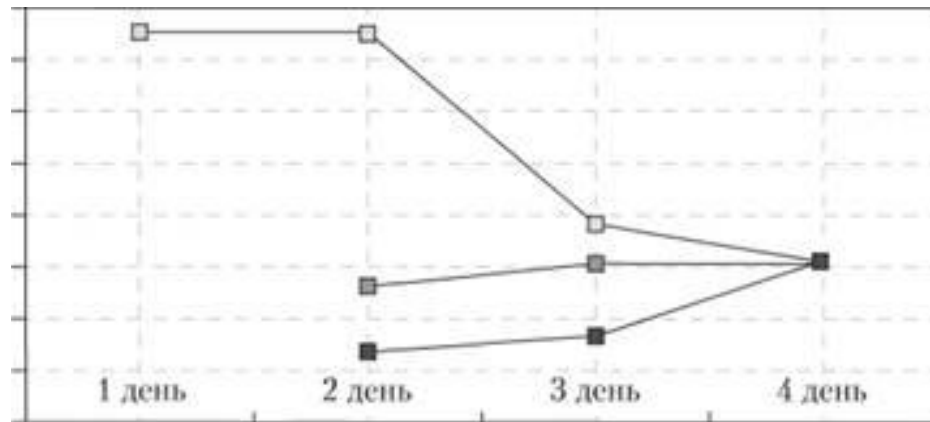


Рис. 2.1. Експеримент Шерифа

За результатами свого експерименту М. Шериф зробив висновок про те, що в результаті навіювання виникла групова норма, якої підпорядковувалися випробовувані.

Розглянемо фактори, що впливають на конформність. На підставі самозвітів досліджуваних та висновків, побудованих експериментатором, були виявленні численні залежності. В першу чергу ступінь вираженості конформності залежить від особистісних характеристик: менш розвинений інтелект; низький рівень самосвідомості; дефекти самосприйняття.

Також ступінь конформності залежить і від таких факторів, як характер ситуації експерименту: значимість висловлюваної думки; зв'язок з реальною діяльністю, соціальними зв'язками особистості; особлива ситуація: свідоме прийняття особистістю норм і стандартів групи.

У роботі А. В. Петровського йдеться про склад групи як чинник, здатний вплинути на ступінь конформності індивіда, - це головним чином соціальні характеристики: хто члени групи, які цінності, переконання та ін.[11]

Подальші дослідження феномену конформності привели до висновку про те, що «тиск на індивіда може надавати не тільки більшість групи, але і

меншість». Відповідно М. Дойчем і Г. Джерардом були виділенні два види групового впливу:

1. «нормативне, коли тиск чинить більшість, і його думка сприймається членом групи як норма;
2. інформаційне, коли тиск чинить меншість, і член групи розглядає його думку лише як інформацію, на основі якої він повинен сам здійснити свій вибір» [10].

Дана проблемна впливу більшості і меншості була проаналізована С. Московічі. Розглянемо її більш детально.

У дослідженні конформізму проблемна групового тиску ставиться і вирішується як проблемна впливу більшості членів групи на поведінку окремих індивідів або меншості. При цьому основна увага дослідників приділяється проблемні нормативного тиску групи на індивіда і пристосування індивіда до групових норм. Однак в реальному житті виявляються і протилежні феномени, пов'язані з впливом меншини на зміну групового думки, групових норм і групового поведінки. Вони стали предметом дослідження С. Московічі та його співробітників.

У цих експериментах випробувальним (групі з 6 осіб) пропонували вголос визначити колір і інтенсивність забарвлення проектується на екран діапозитивів. Двоє членів групи («підставні особи») протягом усього експерименту називають синій колір слайдів зеленим [3].

За результатами експерименту було зафіксовано вплив оцінок, які дають меншість, на оцінки інших членів групи. У групі «необізнаних піддослідних» було зафіксовано 8% відповідей, співпадаючих з оцінками «підставної групи» (в контрольних групах помилок в оцінці кольору практично не спостерігалось). «Крім того, в наступних тестах, коли їм пред'являється послідовний ряд відтінків між синім і зеленим кольорами, в експериментальній групі випробовувані частіше сприймали представлений їм колір як зелений, ніж у контрольній групі, члени якої не контактували з підставною меншістю. При цьому найбільш часто відзначали зелений колір ті

випробувані, які під час експерименту найбільш енергійно пручалися думці меншості» [36].

На думку С. Московічі, отримані результати свідчать про те, що «меншість здатна впливати на установки і поведінка більшості, причому цей вплив може не усвідомлювати представниками більшості і не проявлятися в процесі групової взаємодії, а проявити себе пізніше. До числа факторів, що підвищують ефект впливу меншини, відносяться послідовність висловлювань і поведінки, що демонструються меншість, впевненість у своїй правоті і аргументованість висловлювань, а також поява серед більшості осіб, які беруть позицію меншості, так званих відступників» [6].

Виходячи з поданого вище попри недоліки, методика С. Аша була використана в подальших експериментах, оскільки багато вчених вважають її взірцем наукової творчості, безапеляційно визнаючи її гуманістичну спрямованість. Подальші дослідження конкретизували чинники, що зумовлюють конформну поведінку, впливають на неї та визначають рівень конформності. «Це – наявність конфлікту, реального або уявного між індивідом та групою; тиск групи через оцінки, образливі жарти тощо; однотайність більшості; згуртованість групи; особливості ситуації; особливості взаємозв'язку індивіда і групи; особливості відповіді на тиск групи; гендерні і вікові особливості; індивідуальні особливості індивіда; соціокультурні особливості; значущість ситуації для індивіда та ін. Американські соціальні психологи Мортон Дойч та Гарольд Джерард виявили та описали нормативний та інформаційний види групового впливу на індивіда» [31].

Еріх Фромм зробив парадоксальне відкриття: багато людей взагалі страшаються волі. Вона зовсім не є універсальною цінністю. Йому-то ми і зобов'язані словом "конформізм", який він розглядав як один з механізмів "втечі від свободи".

Конформна поведінка - це поведінка згоди, не критична. Конформістом називають того, хто без критичного розбору приєднується до суджень,

пануючим у суспільстві. Цей механізм Фромм порівнював із захисним забарвленням деяких тварин: вони настільки схожі на своє оточення, що практично не відрізняються від нього.

Але ось в американській соціології конформізм зовсім не є лайливим словом. Лабільність свідомості розглядається як психологічна норма. Вивчаючи поведінку людини, сучасні дослідники прагнуть відшукати в психіці людини конформність як позитивну властивість. Психологи США вивчають психологічні групи, які характеризуються "слабо" або "сильно" вираженою конформністю.

Але що може дати така фіксація? Якщо конформність властива всім, то логічно вважати її проявом здорової психіки. Адже саме вона служить основою для закріплення в суспільстві прийнятних ідей, цінностей і норм. Без конформізму неможливі громадський порядок і стабільний розвиток.

Показовою в цьому відношенні класифікація американського дослідника І. Дженіс, який досліджував зв'язок між лабільністю психіки і типологічними характеристиками особистості. На його думку, самі переконливі приклади сильного опору дії масової комунікації можна знайти серед людей з яскраво вираженими параноїдальними тенденціями або серед тих, хто виявляє схильність до відверто антисоціальної поведінки і свідомо уникає спілкування.

Логіка міркувань Дженіс приблизно така. Нормальна людина повинна володіти прагненням і здатністю до пристосування. Невротик погано підготовлений до того, щоб виконувати свої соціальні ролі: його психіка невіддатлива. У роботі І. Дженіс виступає як нонконформіст мимоволі. У нормальних людей, підкреслює І. Дженіс, свідомість легко піддається зовнішньому впливу. Тому всяке опір впливу масових комунікацій - це психічна аномалія. Її ускладненими формами є агресія, прагнення продемонструвати свою владу над іншими.

Відповідно до класифікації І. Дженіс піддатливість до зовнішнього впливу спостерігається також серед людей, байдужих соціальним інтересам.

Зазвичай на виборах вони голосують проти всіх. Найяскравіше така байдужість проявляється у тих, хто страждає шизоїдними розладами або володіє нарциссичним характером.

Ми бачимо, таким чином, що співвідношення між конформізмом і нонконформізмом зображується Дженіс як протиріччя між "нормальною" і аномальною психікою. Його емпірична класифікація узаконює жорстку передвстановлена соціальних орієнтацій, а її погано замаскованої загальною тенденцією виявляється заклик до лояльності.

Можливо, такий підхід до проблеми характерний для стабільних, упорядкованих товариств і абсолютно недоречний в нашій країні? Проте пора звернути увагу на вже відкриту параноїдальність нонконформізму. Ми бачимо, що багато соціальних мислителів, які в якості нонконформістів активно викривали комуністичну ідеологію, тепер проявляють незговірливість по відношенню до іншої реальності. Чи не є нонконформізм постійною психологічною установкою, яка не розрізняє самої дійсності?

Можливо, треба радіти наростанню конформізму у суспільстві? Можливо, нонконформізм у своїх глибинах параноїдальний? Все-таки хочеться думати, що фундаментальною особистісною установкою є не пристосування до панівних думок, а постійний пошук справжньої соціальності, яка передбачає перевірку, коригування та перегляд одного разу знайдених громадських стандартів, усвідомлення своєї соціальної позиції, життєвих прагнень і соціальних інтересів.

Людина - особливий рід суцього, найвищий ступінь розвитку живих організмів на Землі, "чи не саме ексцентричне створення універсуму" (Е. Фромм), суб'єкт соціального процесу, творець культури та історії. Людина - біопсихосоціальна істота, генетично пов'язане з іншими формами життя, що виділилася з них завдяки здатності виробляти знаряддя праці, що має членороздільної промовою, мисленням, свідомістю та морально-етичними якостями. Людина багатолікий ідеал особистості - людина розумна і гуманний, допитливий і діяльний, що вміє насолоджуватись красою, всебічно

розвинена людина, що втілює в собі фізичне і духовне досконалість. І саме як особистість з її неповторним своєрідністю, унікальним "Я" людина стверджує себе як істоти суспільного, життя якого одухотворена високими ідеалами, моральним змістом.

2.3. Конформіські тенденції в соціальній роботі

Соціальна робота залежить від світогляду і переконань безпосередніх учасників. Як відправну точку формування специфічної ідеології соціального менеджменту, метою якого є розбудова відкритого громадянського суспільства, пропонуємо розглянути кілька теоретичних положень на користь соціальної толерантності. Адже ми відчуваємо себе вільними людьми лише в межах толерантного ставлення до будь-якої людини або суспільного явища без втрати почуття власної гідності.

Надані нам конституцією свободи – слова, пересування, совісті – багато у чому залежать від рівня толерантного ставлення нашого оточення, у тому числі органів державної влади, діяльність яких підпорядкована чинному законодавству. Існує ряд прикладів суспільств з низьким рівнем толерантності, де панують байдуже, підозріле та упереджене ставлення до нужденних верств населення. Нетерпимість набирає крайніх форм націоналізму і групового егоїзму, зокрема економічного та політичного. Тобто з цієї точки зору саме толерантність виконує роль гаранта прав та свобод у демократичному правовому суспільстві, тому може по праву вважатися першоосновою соціальної роботи.

За своєю природою людина є з одного боку індивідуальністю, а і іншого – соціальною істотою, яка не може повноцінно функціонувати поза межами певної соціальної групи. Ця двоїста природа і спричиняє появу двох абсолютно протилежних векторів у її житті:

1) «конформізм — підкорення зовнішньому авторитету і придушення особистісної автономії задля підкорення колективній організації суспільства. У цьому разі відбувається абсолютизація усталених форм соціальної

структури та самообмеження особистості. Окремі елементи суспільства зливаються в безлику масу, якою легко керувати. З цієї точки зору функція менеджменту зводиться до придушення автономії особистості заради підтримання єдності та соціальної гармонії, які розуміються як ієрархічність. Унікальні особливості та багатогранність суспільного буття нівелюються, суспільство стає убогим за змістом і не вільним за формою»;

2) «нонконформізм – заперечення наявної соціально-політичної структури задля автономії. Структура суспільства заперечується як нерелевантна, а особистість самостверджується у протистоянні традиційним колективним нормам. Результат – девіантність або само ізоляція окремих елементів і розпорошення соціальної структури, безформність, ворожість, зниження рівня соціальної толерантності, хаос індивідуальних бажань, панування егоїстичних інтересів та голої сили. Переважання в суспільстві егоїстичних інтересів призводить до анархії та байдужості, тому що кожний егоїст схильний сприймати елементи, які він підпорядкував особистим інтересам, як універсум. У результаті такий індивід найчастіше схиляється до соліпсизму, коли соціальна дійсність не має об'єктивної цінності і розглядається як комплекс його відчуттів» [23].

В обох випадках припускається помилка – абсолютизація або окремого (індивід), або умовного (суспільство). Іншими словами, те, що може бути і гарним, і поганим – чи то автономна особистість, чи існуючі форми колективної організації (установа, фірма, державна), – сприймається як абсолютне Благо або як абсолютне Зло. Обидві концепції праві в тому, що вони стверджують – самостійність і самодіяльність особистості, але не праві в тому, що заперечують – необхідність тісного зв'язку між людьми, без якого суспільство неможливе. Тільки взаємне доповнення цих першооснов – общинності (колективізму) та індивідуалізму (егоїзму) – створює підґрунтя для нормального толерантного суспільства, в якому «індивідуальне» повинно максимально зближатися з «суспільним». Саме через поняття толерантності вирішується суперечність між «індивідуалістами», які постулюють

самодостатність окремої особистості і вважають зв'язки з суспільством зайвими, і колективісти, які принижують особистість і ладні принести її в жертву «суспільним інтересам». Слід визнати, що суспільство, яке складається з моральних нулів – «стандартизованих особистостей» – неможливе, а окрема особистість, позбавлена зв'язків з суспільством, деградує.

Від того, яку з цих точок зору підтримує особистість, залежить вибір нею певної політичної організації, а отже, і соціальної політики, яка реалізується засобами соціальної роботи. У нашому суспільстві нині легко помітити дві крайні точки зору – ортодоксальної буржуазної політекономії і не менш ортодоксального марксизму. Перша відокремлює господарську сферу від моральної та абсолютизує цінність приватної власності, конкуренцію і поділ праці. Всі ці чинники морально нейтральні, але на практиці призводять до експлуатації, зубожіння переважної більшості населення та нещадної економічної боротьби, тобто до аморальних результатів. «У свою чергу, ліві партії змішують господарську і моральну сфери до їх повного ототожнення; вони справедливо заперечують аморальні результати реформ, спрямованих на розвиток ринкових відносин, але при цьому заперечують і вихідні чинники, вважаючи, наприклад, саму власність аморальною» [15, с. 2].

Представники полярних позицій припускаються однакової помилки – це підміна типу базисних стосунків в суспільстві: на місце моральних стосунків ставляться економічні або ж економічним відносинам приписуються моральні функції. Водночас праві реформатори та їх ліві опоненти ставлять на чільне місце економічну структурну, вважаючи, що капіталістична або соціалістична економічна організація виробництва та оподаткування вже містить у собі моральні або аморальні засади. І ті й інші засліпленні максималізмом, бо занадто раціонально підходять до проблемний людини — виключно з позиції її економічної ефективності. Зокрема, обидва напрями розглядають релігію (моральні принципи) як намордник для

зубожілого населення. Наприклад, у той час, як багато людей похилого віку одержують мізерні пенсії, державні чиновники фінансують будівництво розкішних церков за рахунок бюджету, а успішні бізнесмени з таким самим ентузіазмом жертвують храмам величезні суми, хоча і ті й інші є переконаними атеїстами. Роль абсолютного блага приписується видимому матеріальному багатству. У результаті економічна функція з службової перетворюється на верховну, а моральні принципи та соціальні інтереси приносяться їй у жертву. Тим часом, наприклад, в Європі все відбувається навпаки: економічна структура суспільства визначається його моральною структурною, а до економічної сфери висувають такі основні моральні вимоги:

- «виробництво та нагромадження капіталу не повинні здійснюватися за рахунок людської гідності громадян; громадяни не повинні бути тільки знаряддя виробництва – кожен повинен мати засоби для гідного існування;
- економічна діяльність не повинна відокремлюватись, виходити з-під суспільного контролю, і функціонувати як самодостатня» [22, с. 11].

Сучасна соціальна політика в державі має сприяти зниженню основних ризиків сучасності, а толерантність – це насамперед уважне ставлення до актуальних соціальних проблем, аналіз та синтез нової інформації.

Громадяни сплачують податки до бюджету саме для зниження таких ризиків:

- економічного (бідність — соціальне страхування та забезпечення);
- екологічного (забруднення навколишнього середовища, катастрофи);
- політичного (війни, зокрема інформаційна та економічна);
- соціального (злочинність, освіта, доступ до соціально важливої інформації, ЗМІ);
- психологічного (моральні засади суспільства).

Коли йдеться про відкрите суспільство, завжди маємо на увазі суспільство, яке водночас є і раціональним (передбачуваним, прогнозованим), і моральним. Іншими словами, йдеться про суспільство толерантне. Розширена раціональність безумовно містить етичні аспекти – моральність раціональну (ґрунтується на логічних засадах) і раціональність етичну (визнає свою обмеженість й існування морального та ірраціонального вимірів дійсності). Такий толерантний підхід сприяє зміцненню соціальної солідарності суспільства, і роль соціальної роботи у цьому процесі надзвичайно важлива. Саме від соціальних працівників і менеджерів соціальної роботи залежить ефективність багатьох соціальних проєктів, гідність громадян та їх гордість за власну країну. Соціальний працівник, який з презирством ставиться до своїх клієнтів, не може зрозуміти причин, попередити наслідки, а отже, допомогти. Соціальна робота часто базується на примусових засадах «м'якого» соціального контролю. «Завдання менеджера соціальної роботи полягають не в тому, щоб перетворити світ на якийсь ідеальний рай і клієнта на ангела, а сприяти, нехай навіть і примусово, здійсненню того мінімуму толерантності, без якого неможливе функціонування суспільства» [28]. Необхідно, щоб засади примусу не перевищували необхідного мінімуму. Іншими словами, втручання в життя клієнта повинно бути толерантним. Якщо без примусового закону суспільству загрожує байдужність, руйнація солідарності й анархія, то примус, що перевищує необхідний мінімум, переростає в наругу над особистістю і деспотизм. Виконуючи соціальне замовлення суспільства, соціальний працівник має дотримуватися імперативу толерантності – уникати вчинків, які призводять до непоправних наслідків.

Працюючи у суспільній сфері, розвиваючи свою організацію, співпрацюючи з різними людьми та установами, менеджери мають знати «закон олігархії», встановлений німецьким соціологом Робертом Міхельсом (1876-1936) на початку минулого століття. Закон стверджує, що в будь-якій добровільній організації з часом утворюється олігархія. Олігархія захоплює

владу в організації і влаштовується (залишається) у ній довічно. Олігархія опікується тільки особистими інтересами, а організацію використовує для задоволення саме цих інтересів.

Зміцненню олігархії в соціальній організації завжди передують виникнення певного типу стосунків усередині організації, прийняття окремих ідей і заохочення соціальної орієнтації співробітників і клієнтів згідно з вигідною для керівництва позицією. «Якщо якесь припущення приймається керівництвом, то з практичної точки зору воно стає абсолютною істиною, захист якої для них є безумовною цінністю. У цьому разі альтернативи часто відкидаються, тому що абсолютна істина не сумісна з іншими варіантами. Це призводить до втрати реальних шансів і можливостей – порушується інформаційний обмін і зворотний зв'язок. Будь-які, навіть добре обґрунтовані аргументи не сприймаються. У результаті страждають співробітники, клієнти і партнери організації» [4]. Така ситуація згодом призводить до конфліктну світоглядів, а іноді і до відверто ворожих акцій саботажу. Діяльність поступово «заформалізовується», робота перестає надихати персонал, а організація в цілому стає анемічною.

Сфера соціального управління є дуже чутливою до талановитого менеджменту, тому важливим є вибір стратегії досягнення соціальної гармонії. Українська держава активно переймає у цій сфері зарубіжний європейський та світовий досвід.

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи викладене в роботі можемо сказати, що зміст стадій професійного розвитку фахівця із соціальної роботи та його компетентностей складається з формування особистих намірів, усвідомлення вибору професії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей; формування професійної спрямованості та системи професійних знань, умінь і навичок, здобуття досвіду теоретичного та практичного вирішення професійних ситуацій і завдань; входження до професії, опанування нової соціальної ролі, професійне самовизначення, формування особистісних та професійних якостей, досвід самостійного виконання професійної діяльності; конструювання професійної позиції, синхронізація особистісних та професійно важливих якостей і умінь у відносно стійкі професійно значущі освіти, кваліфіковане виконання професійної діяльності; повна самореалізація, самоздійснення особистості в професійній діяльності (творчо-креативний принцип, метод) на основі рухливих інтегральних психологічних новоутворень.

Надані нам конституцією свободи – слова, пересування, совісті – багато у чому залежать від рівня толерантного ставлення нашого оточення, у тому числі органів державної влади, діяльність яких підпорядкована чинному законодавству. Існує ряд прикладів суспільств з низьким рівнем толерантності, де панують байдуже, підозріле та упереджене ставлення до нужденних верств населення. Нетерпимість набирає крайніх форм націоналізму і групового егоїзму, зокрема економічного та політичного. Тобто з цієї точки зору саме толерантність виконує роль гаранта прав та свобод у демократичному правовому суспільстві, тому може по праву вважатися першоосновою соціальної роботи.

За своєю природою людина є з одного боку індивідуальністю, а і іншого – соціальною істотою, яка не може повноцінно функціонувати поза

межами певної соціальної групи. Ця двоїста природа і спричиняє появу двох абсолютно протилежних векторів у її житті:

1) конформізм – підкорення зовнішньому авторитету і придушення особистої автономії задля підкорення колективній організації суспільства. У цьому разі відбувається абсолютизація усталених форм соціальної структури та самообмеження особистості. Окремі елементи суспільства зливаються в безлику масу, якою легко керувати. З цієї точки зору функція соціального менеджменту зводиться до придушення автономії особистості заради «підтримання єдності» та «соціальної гармонії», які розуміються як ієрархічність. Унікальні особливості та багатогранність суспільного буття нівелюються, суспільство стає убогим за змістом і не вільним за формою;

2) нонконформізм – заперечення наявної соціально-політичної структури задля автономії. Структура суспільства заперечується як нерелевантна, а особистість самостверджується у протистоянні традиційним колективним нормам. Результат – девіантність або самоізоляція окремих елементів і розпорошення соціальної структури, безформність, ворожість, зниження рівня соціальної толерантності, хаос індивідуальних бажань, панування егоїстичних інтересів та голої сили. Переважання в суспільстві егоїстичних інтересів призводить до анархії та байдужості, тому що кожний егоїст схильний сприймати елементи, які він підпорядкував особистим інтересам, як універсум. У результаті такий індивід найчастіше схиляється до соліпсизму, коли соціальна дійсність не має об'єктивної цінності і розглядається як комплекс його відчуттів.

В обох випадках головною помилкою є абсолютизація або окремого (індивід), або умовного (суспільство). Іншими словами, те, що може бути і гарним, і поганим – чи то автономна особистість, чи існуючі форми колективної організації (установа, фірма, держава), – сприймається як абсолютне Благо або як абсолютне Зло. Обидві концепції мають рацію у тому, що вони стверджують – самостійність і самодіяльність особистості, але не праві в тому, що заперечують – необхідність тісного зв'язку між людьми,

без якого суспільство неможливе. Тільки взаємне доповнення цих першооснов – общинності (колективізму) та індивідуалізму (егоїзму) – створює підґрунтя для нормального толерантного суспільства, в якому «індивідуальне» повинне максимально зближатися з «суспільним».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Анцыферова Л. И. Методологические проблемы психологии развития / Л.И.Анцыферова // Принципы развития в психологии. – М. : Наука, 1978. – С.3–20.
2. Архипова С. П. Професійна компетентність і професіоналізм соціального працівника: сутність і шляхи розвитку / С. П. Архипова // Соціальна робота в Україні: теорія та практика. – К.: Аспект-Поліграф. – 2004. – С. 15– 24.
3. Батищева Г.О., Зайцева З.Г. Робота соціальних служб для молоді з молоддю сім'єю (методичні рекомендації). - К.: А.Л.Д., 1996. - 100 с.
4. Бодалев А. А. О взрослении и зрелости : курс лекцій / А. А. Бодалев [Електронний ресурс]. – Електронні підручники. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua>–свободний. – Загол. з екрану.
5. Болотов В. А., Сериков В. В. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – № 10. – С. 8– 14.
6. Варбан М. Ю. Психологічні особливості професійного становлення [Електронний ресурс]. – Електронні підручники. – Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua>–свободний. – Загол. з екрану.
7. Введенский В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога/ В. Н. Веденський // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.
8. Вишнякова С. М. Профессиональное образование. Словарь. – М., 1999. – 538 с
9. Волошина М. С. Профессиональная инкультурация в образовании: теория и практика: Монография. – Новокузнецк: ИПК, 2001. – 114 с.
10. Горб В. Г. Основная образовательная программа вуза: Проблемы и решения // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 2. – С. 22– 31.

11. Данилова Г. С. Управління процесом становлення професійної компетентності методиста.- К.: УПКККО, 1995.- 80 с.
12. Дікон Б. Глобальна соціальна політика. Пер. з англ.. – К., 1999. – 346 с.
13. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал. –1997. – № 6. – С. 35–44.
14. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: Учеб. пособие. – 2-е изд. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 240 с.
15. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу “ людина - людина”: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київський Національний університет імені Т. Шевченка . – К., 2007. – 20 с. .
16. Климов Е. А. Психология профессионала. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО»МОДЭК», 1996. – 400с.
17. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е. А. Климов. – М. : Знание, 1983. – 98 с.
18. Козловский О. В. Как правильно выбрать профессию: методики, тесты, рекомендации/ О. В. Козловський – Донецк: ООО ПКФ «БАО», 2006. – 800 с.
19. Кокурн О.М. Психологічні особливості та передумови професійного вибору особистості на етапі оптації // Наук . записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України/ За ред. академіка С. Д. Максименка. – К.: ВД „ ТРОЯ ”, 2009. – Вип. 37. – С. 198 – 208.
20. Кокурн О.М. Психофізіологічна “ціна” та ефективність інноваційного навчання // Інституту психології ім. Г. С. Костюка – 60 років: Наук.зап. Ін-ту психології ім. Г. С. КостюкаАПН України/ За ред. С. Д. Максименка. – К.: Міленіум. – 2006. - Вип. 25. – С. 207–215.
21. Кокурн О.М. Сучасні психологічні та соціально – психологічні передумови професійного вибору старшокласників // Освіта і здоров’я: формування здоров’я дітей, підлітків та молоді в умовах навчального

- закладу : Матер . II Всеукр. наук .-пр. конф. з міжнародною участю. - Суми: Сум-ДПУ ім . А. С. Макаренка, 2008. – С. 137– 143.
22. Кон И. С. Постоянство и изменчивость личности / И. С. Кон // Психологический журнал. –1987. –Т. 8. – № 4. – С. 126–137.
 23. Кудрявцев Т. В. Психолого-педагогические проблемы высшей школы / Т. В. Кудрявцев // Вопросы психологии. – 1981. – № 2. – С. 20–30.
 24. Маркова А. К. Психология профессионализма / Аэлита Капитоновна Маркова. –М. : Знание, 1996. –308 с.
 25. Матвієнко, В. Я. Соціальні технології. К.: Укр. пропілеї, 2001.
 26. Молода сім'я України 90-х, - К.: А.Л.Д., 1996. - 104 с.
 27. Нижник Н. Р. Государственно-управленческие отношения в демократическом обществе. – К., 1995. – 206 с.
 28. Овчарук О. Компетентність як ключ до оновлення змісту освіти // Стратегія реформування освіти в Ук - раїні: Рекомендації з освітньої політики. – К.: К.І.С., 2003. – С. 13– 39.
 29. Особливості професійної соціалізації особистості педагога / В. В. Радул // Науковий вісник Миколаївського ДУ імені В. О. Сухомлинського. – 2011. – Випуск 1.33.
 30. Поваренков Ю. П. Психологический анализ процесса профессионализации. Понятие «профессионализация» / Ю. П. Поваренков // Способности и деятельность : межвузовский сборник научных трудов. – Ярославль: ЯГПИ им. Ушинского, 1989. – С. 56–67.
 31. Поваренков Ю.П. Професійна зрілість // Вісник // Педагогіка і психологія, 2006. – №6.– С. 29-33 [Електронний ресурс]. – Електронні підручники. – Режим доступу:<http://www.yspu.yar.ru>–свободний.– Загол. з екрану.
 32. Психологічна теорія колективу / під ред. А. В. Петровського. М., 1979.
 33. Селевко Г. Компетентности и их классификация // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138– 143.

34. Соколенко С. И. "Глобальные рынки XXI столетия: Перспективы Украины". – К.: Логос, 1998. – 568 с.
 35. Соціальна політика і соціальна робота. - 1997, №2,
 36. Соціальна психологія / відп. ред. А. Л. Журавльов.
 37. Татенко В. Суб'єктивно-вчинкова парадигма в сучасній психології / В. Татенко //Соціальна психологія. – 2006. № 1 (5). – С. 3– 13.
 38. Татур Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования: Мат-лы ко второму заседанию методологического семинара. – М., 2004. – С. 9.
 39. Ткаченко М., Король І., Ткаченко Л. Формування громадської думки в галузі прав дітей з психіатричними діагнозами. - К.: Арктур-А, 1999. - 72 с.
 40. Фонарев А.Р. Развитие личности в процессе профессионализации / А. Р. Фонарев //Вопросы психологи, 2004. – № 6. – С.72–83.
 41. Холостова Е. И. Технологии социальной работы. Ученик. – К.: Изд-во: Инфра-М, 2003. – 400 с.
 42. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования/ А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64.
 43. Шевчук П. І. Соціальна політика. – Львів: Світ, 2003. – 400 с.
 44. Штепа О. С. Феномен особистісної зрілості / О. С. Штепа // Соціальна психологія.№1 (9). – 2005. – С. 62–77.
 45. files/shulygina.pdf. 10. Luscher K. Der Prozeb der beruflichen Sozialisation. – Stuttgart,
-

ДОДАТКИ
Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНЬСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, _____, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

- дотримуватися:
 - вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
 - принципів та правил академічної доброчесності;
 - нульової толерантності до академічного плагіату;
 - моральних норм та правил етичної поведінки;
 - толерантного ставлення до інших;
 - дотримуватися високого рівня культури спілкування;
- надавати згоду на:
 - безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
 - оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
 - використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;
- самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;
 - надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;
 - не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;
 - своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;
 - не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;
 - підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;
 - поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;
 - не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;
 - відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;
 - запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;
 - не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;
 - не підроблювати документи;
 - не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;
 - не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;
 - не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;
 - не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;
 - не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;
 - не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;
 - не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

_____ (дата)

_____ (підпис)

Оксана БРАТЧУК
(ім'я, прізвище)