

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ФІЛОСОФІЇ, СОЦІОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО
СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА**

Кваліфікаційна робота

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: студентка 2 курсу 211М групи

Спеціальності 231 Соціальна робота

Освітньо-професійної програми «Соціальна робота»

Владлена ВАЩЕНКО

Керівник: Володимир ГУРІЧ, доцент

Рецензент:

Івано-Франківськ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА	8
1.1. Зміст та структура понятійно-категоріального апарату з теми дослідження.....	8
1.2. Професійні вимоги до майбутнього соціального працівника.....	11
1.3. Професійні обов’язки майбутнього соціального працівника	14
1.4. Професійні ролі соціальних працівників та головні функції спеціалістів із соціальної роботи	17
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА.	21
2.1. Методологія здійснення наукового дослідження та діагностичний інструментарій для визначення рівня формування професійного іміджу та професійних якостей майбутнього працівника	21
2.2. Діагностика стану сформованості професійного іміджу та професійних якостей майбутнього соціального працівника на констатувальному етапі дослідження.....	25
2.3. Імплементация системи формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника.....	28
2.4. Аналіз дослідження формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника.....	29

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА	32
3.1. Проблеми формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника.....	32
3.2. Методичні рекомендації щодо формування соціальної компетентності професійного іміджу майбутнього соціального працівника.....	36
ВИСНОВКИ	39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	43
ДОДАТКИ	48
ДОДАТОК А. Кодекс академічної доброчесності.....	48
ДОДАТОК Б. Методика діагностики професійної спрямованості особистості (за Б. Бассом, у модифікації).....	49
ДОДАТОК В. Опитувальник «Соціальна активність майбутніх фахівців».....	54
ДОДАТОК Г. Методика діагностики рівня комунікативної компетентності студентів «Вимірювання комунікативної та соціальної компетентності» КОСКОМ (за В. Кунициною).....	55

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сьогодні в Україні на законодавчому рівні вже прийнято систему стандартів для кожного освітньо-кваліфікаційного рівня та профілю підготовки майбутніх соціальних працівників. Ці стандарти включають вимоги до компетентності та професійно-етичну систему діагностики якості освіти студентів. Професійно-етична компетентність фахівця, а також основні дидактичні одиниці стають складовими державних освітніх програм, які готують висококваліфікованих спеціалістів.

Проте професійний імідж соціального працівника ще не було сформовано через відносну новизну даної професії. Разом із тим набуття професійного іміджу, володіння ним – це важлива особистісна та професійна характеристика, яка має глибокий практичний зміст. Сучасна наука володіє широким спектром засобів, методів та технологій, спрямованих на створення та підтримку іміджу різноманітних об'єктів, зокрема – фахівців усіх відомих галузей. Проте дослідження наукових ресурсів показало, що проблема формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника досі не стала об'єктом спеціального вивчення [11, с.242].

Теоретичні та практичні аспекти іміджу, механізми його формування вивчали вітчизняні та зарубіжні дослідники: Ю. Битяк, В. Дрешпак, С. Дубенко, Т. Гаман, Т. Желюк, Д. Кіслов, С. Колосок, Н. Ларіна, М. Логунова, В. Лола та інші.

Актуальність озвучених проблем, їх недостатня теоретична та методична розробленість у теорії й практиці соціальної роботи, необхідність розв'язання та усунення суперечностей зумовила вибір теми дослідження **«Формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника»**.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Кваліфікаційну роботу виконано відповідно до наукової теми кафедри

філософії, соціології та соціальної роботи «Сучасні технології формування професійної активності в умовах трансформації сучасного українського суспільства» (державний реєстраційний № 0117U006790). Тему роботи обговорено та затверджено на засіданні кафедри філософії, соціології та соціальної роботи та наказом по Херсонському державному університету.

Об'єкт дослідження – фахова підготовка майбутнього соціального працівника.

Предмет дослідження – формування соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників в освітньому процесі.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та експериментальній перевірці системи формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника.

Відповідно до поставленої мети сформовано наступні **завдання**:

1. Проаналізувати зміст та структуру понятійно-категоріального апарату з теми дослідження;
2. Розглянути професійні вимоги та обов'язки майбутнього соціального працівника;
3. Охарактеризувати професійні ролі соціальних працівників та головні функції спеціалістів із соціальної роботи;
4. Провести діагностику стану сформованості професійного іміджу та професійних якостей майбутнього соціального працівника;
5. Здійснити імплементацію системи формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника;
6. Сформувати результати дослідження;
7. На основі отриманих даних розглянути проблеми формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника та охарактеризувати методичні рекомендації.

Методи дослідження. У роботі використовувались теоретичні методи дослідження: аналіз і синтез наукової, навчально-методичної

літератури, що надало змогу зіставити різні погляди на досліджувану проблему, визначити категоріальний апарат дослідження; емпіричні: цілеспрямоване та систематичне спостереження за розвитком професійного іміджу, експериментальне дослідження, за допомогою якого ми виявили результативність експериментальної роботи, установили ефективність розробленої програми дослідження; статистичні: здійснення аналізу емпіричних даних. Надійність і вірогідність результатів дослідження забезпечувались: методологічною основою і теоретичною обґрунтованістю вихідних положень; добором адекватних темі методів дослідження; репрезентативністю вибірки; поєднанням кількісної та якісної обробки одержаних даних, застосуванням методів математичної статистики в оцінці результатів дослідження.

Наукова новизна роботи полягає у розширенні теоретичних відомостей про проблему формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника.

Практичне значення роботи визначається тим, що результати дослідження можуть бути використані у практиці супервайзерів фахівців соціальної роботи, викладачів спеціальності 231 Соціальна робота та спеціалістів з імеджелогії.

Апробація результатів роботи. Матеріали дослідження обговорювались під час засідань кафедри філософії, соціології та соціальної роботи та попереднього захистів кваліфікаційної роботи на засіданні кафедри (**протоколи від 20.10.2020 р. № 3, від 07.09.2021 р. №2**). За результатами дослідження підготовлено до друку наукову статтю на тему: «Формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника теоретичний аналіз та експериментальна перевірка», що вийшла в електронному альманасу «Магістерські студії» (2023).

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів, 10 підрозділів, висновків, списку використаних джерел (у кількості 40 пунктів) та додатків.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

1.1 Зміст та структура понятійно-категоріального апарату з теми дослідження

Імідж – ключовий термін у сучасному маркетингу, психології та соціології. Він описує суспільне сприйняття людини, бренду чи організації та формується на основі вражень і спостережень.

Імідж – це спеціально сконструйований образ, який покликаний відповідати очікуванням і потребам тих, кому він адресований. Імідж спочатку задає схематичність і неповноту, а також позитивну спрямованість емоційної оцінки.

Теоретичні та практичні аспекти іміджу, механізми його формування вивчалися вітчизняними та зарубіжними дослідниками. М. Дрешпак, С. Дубенко, Т. Гаман, Т. Желюк, Д. Кислов, С. Колосок, Н. Ларіна, М. Логунова, В. Лола, О. Луцький, Ю. Падафет, О. Панасюк, І. Пантелейчук, Г. Почепцов, Є. Ромат, С. Сергій, Л. Усаченко, Т. Федорів, І. Хожило, В. Шепель та інші. Вивченням іміджу професії в педагогіці займалися такі дослідники, де акцент робився на формуванні важливих характеристик та адекватного уявлення про свою спеціальність у процесі професійної освіти. Т. Тимошенко, А. Калюжний, М. Мазоренко, Н. Чипиленко та ін. [36, с. 317-327].

Імідж у професійному контексті – це справжній професійний образ. Робота над його побудовою виснажлива і складна. Але воно того варте заради професійного успіху та самореалізації як незалежної самодостатньої особистості.

Професійний імідж соціального працівника формується з метою підготовки майбутніх фахівців до самостійного розуміння перспектив

свого професійного розвитку, адже ключовим компонентом професійного іміджу майбутнього соціального працівника є бажання працевлаштуватися за фахом, що в нашому випадку є додатковим результатом, який виникає в результаті тісної злагодженої взаємодії окремих елементів системи. Професійний та особистий успіх пов'язаний з вирішенням проблем, усвідомленням своєї цінності для професії та створенням нових ідей, які допоможуть сформувати успішний імідж майбутнього фахівця [31, с. 21].

Міжнародні та українські науковці, які присвятили свої дослідження та роботи цій темі, сприяють розумінню важливості професійного іміджу соціальних працівників та розробці методів і стратегій його покращення. Серед них можна назвати Джона Дьюї американського філософа і педагога, який зробив значний внесок у розвиток соціальної роботи, який, зокрема, зосереджувався на питаннях етики та професійного розвитку соціальних працівників [12, 246].

Белль Гаррісон – американська вчена, авторка досліджень професійного іміджу соціальних працівників та впливу цього іміджу на сприйняття клієнтами їхньої роботи.

Марія Ковальчук – українська соціологиня та дослідниця, яка вивчала імідж соціальних працівників в українському контексті.

Джейн Адамс – соціальний працівник-першопроходець у США, чия робота допомогла сформувати позитивний імідж соціальних працівників у суспільстві [1].

Професійний імідж – це особливий аспект іміджу, який формує враження про професійну компетентність людини або фахівця. Поняття професійного іміджу здебільшого аналізується в контексті розвитку кар'єри та роботи.

У професійній сфері соціальної роботи імідж відіграє особливу роль, оскільки він завжди сприймається як взірець для наслідування і ретельно оцінюється оточуючими.

Сфера діяльності соціального працівника – це щоразу конкретна ситуація, яка вимагає правильного вибору стилю поведінки та адекватно обраної позиції. У сучасних умовах для ефективної роботи соціального працівника особливого значення набуває професійна компетентність соціального працівника, яка включає в себе соціально-педагогічні, соціально-психологічні та інші особистісні якості.

Розглядаючи важливі навички, які сприяють професійному успіху, Future Word Skills 2020 Інститут майбутнього виокремлює: емоційний та соціальний інтелект, нестандартне та адаптивне мислення, міжкультурна компетентність, комп'ютерна грамотність, медіаграмотність, міждисциплінарність, проектне мислення, управління інформацією, навички віддаленої роботи, само мотивація, тайм-менеджмент в управлінні потоками доходів та електронний менеджмент найму на роботу. Ці навички частково присутні в структурі соціальної компетентності людини. Компетенції, які розвивають майбутні соціальні працівники впродовж своєї кар'єри, формують основу для їхнього успіху в професійній діяльності. Компетентність – це багатогранне поняття, яке описує здатність і готовність людини або професії виконувати певні завдання або обов'язки [6, с. 66].

Соціальний працівник – це фахівець, який працює у сфері соціальних послуг і надає підтримку особам або групам осіб зі складними життєвими обставинами чи соціальними проблемами. Одне з основних завдань соціального працівника – надавати соціальну підтримку, аналізувати потреби та розробляти індивідуальні плани догляду за клієнтами [8, с. 474].

Підсумовуючи, можна сказати, що ці поняття є важливими в різних умовах і можуть бути детально вивчені залежно від конкретних аспектів дослідження та використаної літератури. Вони взаємопов'язані і впливають на те, як люди сприймають і взаємодіють у різних соціальних і професійних контекстах.

1.2. Професійні вимоги до майбутнього соціального працівника

Професійні вимоги до майбутнього соціального працівника визначаються широким спектром компетенцій, які необхідно розвивати та вдосконалювати для успішної роботи у сфері соціальної роботи. Найважливішими вимогами можуть бути:

1. Майбутній соціальний працівник повинен мати вищу освіту в галузі соціальної роботи або суміжних соціальних наук, таких як психологія, соціологія або соціальна політика. Освіта має бути акредитованою та відповідати вимогам професійної підготовки.

2. Соціальний працівник повинен мати глибокі знання теоретичних основ соціальної роботи, законодавства та політики у сфері соціальних послуг. Знання різних методів і підходів у соціальній роботі, включаючи клієнтоорієнтований підхід, системний підхід тощо.

3. Розвинені комунікативні навички, емпатія та вміння слухати для побудови довіри та взаєморозуміння з клієнтами [3, с. 70].

4. Здатність аналізувати складні ситуації, визначати потреби клієнта та розробляти індивідуальні плани догляду.

5. Здатність ефективно керувати кількома завданнями та проектами, організовувати робочі процеси та дотримуватися дедлайнів [20, с. 309].

6. Дотримання етичних норм і стандартів, таких як конфіденційність, справедливість і безпека клієнтів.

7. Розуміння та повага до різних культур, релігійних переконань та ідентичностей, що полегшує роботу з різними групами клієнтів.

8. Прагнення до безперервного навчання та професійного розвитку, включаючи участь у навчальних програмах та сертифікатах.

Ці вимоги відображають сучасні стандарти та очікування до фахівців із соціальної роботи і ґрунтуються на наукових принципах та

досвіді у сфері соціальної роботи. Майбутній соціальний працівник повинен бути готовим до викликів і вимог цієї професії, яка відіграє важливу роль у суспільстві [19, с. 23]

Професійні вимоги до майбутнього соціального працівника в Україні визначаються як загальними стандартами соціальної роботи, так і специфікою українського контексту та соціальними потребами.

У дослідженнях науковців С. Белічевої, В. Бочарової, С. Григор'євої, Л. Дьоміної, І. Зимної, В. Келяєвої, Р. Куліченко, Л. Топчєго, Т. Шевелєнкової, Н. Шмельова, Є. Холостової та інших представлені професійні та особистісні якості, необхідні соціальному працівнику, їх можна систематизувати на різних рівнях: операційний, функціональний, стратегічний та особистісний:

1. Операційний – зумовлений вимогами швидкого реагування на зміни в професійній ситуації, вимагає від фахівця відповідної освіти та загальної грамотності, вміння розв'язувати різноманітні проблеми та завдання, знання педагогіки, психології, права юриспруденції, медицини тощо.

2. Функціональний – забезпечується наявністю у соціального працівника культури міжособистісного спілкування; навички оптимізації спілкування з клієнтами, представниками різних соціальних груп; навички координації соціальних зв'язків і стосунків навички фасилітації; вміння взаємодіяти з різними клієнтами на основі спостереження та відбору соціально значущої інформації,

3. Стратегічний – зумовлений необхідністю організації соціально значущої діяльності серед населення, координації соціально-правового захисту інтересів клієнтів та забезпечення прийняття управлінських рішень, спрямованих на досягнення довгострокових стратегічних цілей.

4. Особистісний – передбачає присутність у соціального працівника психофізіологічних та психологічних якостей, що

визначають його професійну орієнтацію в соціальній роботі та професійну придатність до неї [39, с. 187].

Є. Холостова виділяє три групи найважливіших якостей соціального працівника: психологічні, психоаналітичні та психолого-педагогічні.

Перша група визначається вимогами спеціалізованої діяльності до психічних процесів: сприйняття, уваги, пам'яті, уяви, мислення; психічних станів: втоми, апатії, стресостійкості, тривожності, депресії; вольових характеристик: наполегливості, послідовності, імпульсивності. Психологічні характеристики є життєво важливими і без них неможлива якісна професійна діяльність.

До другої групи належать такі психологічні якості, як самоконтроль, самокритичність, самооцінка, а також стресостійкі якості: фізична підготовка, самонавіювання, вміння переключатися та керувати емоціями.

До третьої групи належать: комунікабельність, емпатія, наочність, красномовство тощо. При цьому Є. Холостова підкреслює, що важливими є не окремі, конкретні характеристики психіки, а характеристики особистості як цілісні утворення, як її системні властивості.

В українознавчих дослідженнях особлива увага приділяється самопомозі та психологічному самозахисту соціальних працівників. Розробка стратегій управління стресом і підтримки психічного здоров'я людей є важливою частиною професійної підготовки.

Українські дослідники та науковці активно сприяють вдосконаленню підготовки соціальних працівників відповідно до потреб та контексту України. Вони підкреслюють важливість практичного досвіду, етичних принципів, експертизи та співпраці з іншими фахівцями для успішної практики соціальної роботи в Україні [22, с. 128].

1.2. Професійні обов'язки майбутнього соціального працівника

Обов'язки майбутнього соціального працівника є важливою складовою професійної діяльності і визначаються як загальними стандартами соціальної роботи, так і специфічними потребами клієнтів та суспільства.

До обов'язків соціального працівника входить, перш за все діагностика психічного стану клієнта соціальної допомоги, виявлення наявних особистісних проблем, прогнозування подальшого розвитку стосунків у ситуації, що потребує негайного вирішення. Результатом діяльності соціального працівника має бути задоволення інтересів і потреб об'єктів соціальної допомоги або вирішення соціальних та інших проблем, а також створення умов для уникнення повторення явищ [9, с. 152].

Майбутній соціальний працівник повинен:

- 1) вміти аналізувати та оцінювати потреби і проблеми клієнтів. Це включає визначення соціальних, економічних, психологічних та фізичних потреб і ризиків;
- 2) розробляти індивідуальні плани догляду для клієнтів, які враховують їхні потреби та цілі. Ці плани можуть включати доступ до соціальних послуг, консультування, психосоціальної підтримки та інші види допомоги;
- 3) допомагати клієнтам отримати доступ до різноманітних ресурсів, включаючи житло, охорону здоров'я, освіту та працевлаштування. Вони повинні зосередитися на пошуку шляхів покращення якості життя своїх клієнтів;
- 4) надавати психосоціальної підтримки та консультування клієнтам, які перебувають у складних життєвих ситуаціях. Мати навички активного слухання, емпатії та вирішення проблем;
- 5) повинен дотримуватися високих етичних стандартів у своїй роботі, у тому числі забезпечувати конфіденційність інформації

про клієнтів і діяти відповідно до професійних кодексів поведінки;

- б) виступати у ролі адвоката своїх клієнтів і захищати їхні права та інтереси перед організаціями громадянського суспільства, державними установами та судами;
- 7) соціальні працівники можуть працювати в системі захисту дітей, де до їхніх обов'язків входить виявлення випадків насильства, жорстокого поводження або недбалого ставлення до дітей та вжиття заходів для захисту і допомоги дітям, які перебувають у групі ризику;
- 8) соціальні працівники сприяють інтеграції людей з інвалідністю або іншими обмеженими можливостями в суспільство, надаючи підтримку, доступ до послуг і навчаючи їх навичкам незалежного життя;
- 9) соціальний працівник-початківець несе відповідальність за забезпечення безпеки своїх клієнтів. Це може включати захист від насильства, жорстокого поводження або інших негативних впливів;
- 10) соціальний працівник повинні вміти співпрацювати з іншими фахівцями, такими як психологи, лікарі, педагоги та юристи з прав людини, щоб надавати комплексну допомогу клієнтам [4, с.327];
- 11) соціальні працівники відстежують і оцінюють результати своєї роботи, щоб переконатися, що послуги, які вони надають, є ефективними і сприяють поліпшенню становища клієнтів;
- 12) соціальні працівники з відповідною спеціалізацією/освітою можуть викладати в університетах або школах соціальної роботи, ділячись своїми знаннями та досвідом з майбутніми фахівцями.

Професія соціального працівника постійно розвивається, тому майбутній соціальний працівник повинен бути готовим до постійного розвитку та вивчення нових методів і підходів у сфері соціальної роботи [40, с.115].

Вимоги майбутнього соціального працівника в Україні визначаються як загальними стандартами соціальної роботи, так і специфікою українського суспільства, його проблемами та потребами. Робота соціальних працівників є важливою для покращення якості життя громадян та розвитку громади в цілому.

Беручи до уваги підходи та дослідження українських науковців, можемо визначити наступні основні функціональні обов'язки соціального працівника в Україні: робота з вразливими групами населення, такими як діти, сім'ї у складних життєвих обставинах, бездомні, пенсіонери тощо. Очікується, що він буде надавати психосоціальну підтримку, забезпечить доступ до освіти та медичних послуг буде координувати інші види допомоги.

Однією зі спеціалізованих сфер соціальної роботи в Україні є робота з людьми, звільненими з місць позбавлення волі, в тому числі з біженцями та мігрантами. Соціальний працівник повинен надавати їм психологічну та практичну допомогу для реінтеграції в суспільство [23, с. 46].

Існує усталена практика, коли в Україні соціальні працівники беруть участь у моніторингу та оцінці соціальних програм і проектів, щоб переконатися, що вони ефективні та відповідають потребам громади. Соціальні працівники також можуть бути залучені до інформування та навчання громадськості з соціальних питань і допомагати підвищувати рівень обізнаності та розуміння різних аспектів соціальної роботи в громаді [5, с. 215].

Зважаючи на вищенаведене, можна зробити висновок, що обов'язки соціальних працівників в Україні різноманітні і залежать від

конкретної сфери та контексту роботи. Вони повинні надавати практичну та психосоціальну підтримку своїм клієнтам, захищати їхні права, сприяти розвитку громади та співпрацювати з іншими структурами для досягнення спільних соціальних цілей.

Рівень розвитку соціальної роботи безпосередньо залежить від рівня розвитку держави. Соціальна допомога є невід'ємним аспектом існування та формування цивілізованого суспільства.

1.4. Професійні ролі соціальних працівників та головні функції спеціалістів із соціальної роботи

Професійні ролі соціальних працівників та їхні основні функції визначаються академічною та професійною літературою, а також специфікою країни та соціальними потребами [13, с. 235]. Загальний огляд професійних ролей та функцій соціальних працівників наведено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1.

Професійні ролі соціальних працівників та їхні основні функції

Професійна роль	Функції
Психосоціальна підтримка	Надання емоційної підтримки. Слухання та розуміння клієнтів. Допомога в подоланні стресу та кризових ситуацій.
Консультування та навчання	Проведення індивідуальних чи групових консультацій. Навчання навичкам життя, соціальним навичкам, та розвитку ресурсів.
Співпраця з іншими фахівцями	Співпраця з лікарями, психологами, юристами, вчителями та іншими фахівцями для надання повноцінної

	допомоги клієнтам.
Адвокація і захист прав	Представництво клієнтів у взаємодії з правовими системами. Об'єднання зусиль для захисту прав.
Етична практика	Забезпечення конфіденційності. Дотримання професійних етичних кодексів. Вирішення моральних дилем.
Оцінка та планування	Визначення потреб. Складання індивідуальних планів допомоги. Моніторинг та оцінка результатів.
Робота з громадою	Ведення освітніх заходів. Публічна освіта. Робота з медіа.
Аналіз та дослідження	Збір та аналіз даних. Розвиток нових стратегій допомоги. Оцінка ефективності програм.
Сприяння розвитку громад	Робота з громадами для зміни соціальних умов. Участь у створенні та впровадженні програм розвитку.

Професійні ролі та функції соціальних працівників в Україні визначаються специфікою української системи соціальних послуг та сучасними викликами, що стоять перед країною. У табл. 1.2. також враховано дослідження та публікації українських науковців і практиків у галузі соціальної роботи.

Таблиця 1.2.

Професійні ролі та функції соціальних працівників в Україні

Професійна роль	Функції
Психосоціальна підтримка	Надання емоційної підтримки, сприяння адаптації до змін у суспільстві, допомога

	в подоланні соціального виключення.
Соціальний захист та підтримка уразливих груп	Організація притулків, розробка та впровадження програм для реінтеграції уразливих груп у суспільство, моніторинг умов їхнього життя.
Консультації та реабілітація	Розробка індивідуальних програм реабілітації, розвиток соціальних навичок, психотерапія.
Адвокація та правозахист	Правова допомога, супровід у судових процесах, вирішення правових питань.
Робота з сім'ями та дітьми	Сімейна реабілітація, допомога у вихованні та навчанні дітей, профілактика насильства в сім'ї.
Співпраця з громадами	Організація громадських ініціатив, участь у розвитку місцевих громад.
Моніторинг та оцінка програм	Збір та аналіз даних, проведення соціологічних опитувань, визначення потреб населення.

Сучасні соціальні працівники повинні бути технологічно грамотними та вміти використовувати цифрові інструменти для підтримки та роботи зі своїми клієнтами.

У глобальному світі соціальні працівники можуть брати участь у міжнародних програмах і проектах та співпрацювати з організаціями в інших країнах для вирішення глобальних соціальних проблем [7, с.30].

Соціальні працівники можуть бути активістами, які працюють на рівні громади та суспільства, щоб змінити закони, політику та стереотипи, які впливають на становище вразливих груп. Вони можуть розробляти та впроваджувати інноваційні програми, які стосуються різних аспектів соціального добробуту, включаючи освіту, зайнятість та охорону здоров'я.

Ці аспекти відображають різноманітність і важливість професійних ролей і функцій соціальних працівників у сучасному світі, де вони активно працюють над вирішенням складних соціальних проблем і впливають на поліпшення якості життя окремих людей і громад.

Фахівці із соціальної роботи мають безліч можливостей впливати на соціальне середовище та покращувати якість життя окремих людей і громад. Їхня робота має важливе значення для побудови більш справедливого та соціально інклюзивного суспільства [24, с. 185].

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

2.1 Методологія здійснення наукового дослідження та діагностичний інструментарій для визначення рівня формування професійного іміджу та професійних якостей майбутнього працівника

Формування професійного іміджу та розвиток професійних якостей є ключовими аспектами підготовки майбутніх соціальних працівників, оскільки це впливає на їхній успіх у професійній діяльності і сприйняття їх ролі в суспільстві. Для досягнення цієї мети необхідно розробити методологічний підхід та використовувати діагностичний інструментарій, які дозволять об'єктивно оцінити рівень формування професійного іміджу та професійних якостей майбутніх соціальних працівників [37, с. 488].

Дослідницько-експериментальна робота проведена на базі Херсонського державного університету і спрямована на розробку методології здійснення наукового дослідження та діагностичного інструментарію для визначення рівня формування професійного іміджу та професійних якостей майбутнього соціального працівника. Для досягнення цієї мети було підготовлено програму дослідження, яка включала до свого складу наступні кроки.

На етапі розробки теоретичних основ дослідницько-експериментальної роботи, було проведено аналіз наукової літератури та розглянуто існуючі методології у галузі формування професійного іміджу та професійних якостей майбутніх працівників.

Організація та експериментальна перевірка системи формування професійного іміджу та професійних якостей майбутніх соціальних працівників проводилася на базі Херсонського державного університету.

Для визначення рівня сформованості професійних якостей майбутнього соціального працівника було використано опитувальник самооцінки «Мотиваційні тенденції соціально-професійного становлення особистості» (автор Б. Басс) (ДОДАТОК А). Опитувальник самооцінки, складається з 27 запитань, які перераховують можливі мотиви/ставлення, які визначають соціальну та професійну орієнтацію людини.

Навички соціальної компетентності є важливими для формування професійного іміджу та розвитку професійних навичок майбутнього соціального працівника. Вони допомагають у встановленні довірчих відносин, спілкуванні, вирішенні конфліктів, розумінні та співчутті до інших, культурній чутливості, співпраці та саморефлексії.

З метою визначення сформованості соціальної компетентності, яка (соціальні знання, їх структуру (соціальний інтелект), розуміння предметної області, зміст сфери діяльності, знання способу дії, адекватність ситуації), були використані опитувальник «Соціальна активність майбутніх фахівців» (ДОДАТОК Б), а також методика «Вимірювання комунікативних здібностей та соціальної компетентності» КОСОМ Б. Куніцина (ДОДАТОК В) [14, с. 117].

Опитувальник дав змогу визначити ступінь труднощів у майбутніх соціальних працівників. Студенти проставляли у відповідній колонці бали, що вказували на ступінь труднощів, з якими вони стикаються. Труднощі оцінювалися в балах: 5 балів – труднощів немає, 4 – труднощі виникають рідко, 3 – труднощі виникають періодично, 0-2 – труднощі виникають постійно, або не виникають, або є непереборними.

Методика «Вимірювання комунікативних здібностей та соціальної компетентності» В. Куніциної дозволила визначити соціальну

компетентність як складне, багаторівневе психологічне утворення. Опитувальник містив 90 тверджень, які об'єдналися у 15 шкал: ситуативне розуміння; спрямованість; моральні орієнтири; мотивація діяльності; емоційна стійкість; навички самопрезентації; соціально-психологічна компетентність; вербальна компетентність; операційна соціальна компетентність; самокомпетентність; комунікативна компетентність; впевненість у собі; стабільність у людських стосунках; мотивація схвалення (шкала брехні); комунікативний та особистісний потенціал.

Студенти відмічали твердження відповідними позначками: «+» (плюс) – твердження, з якими вони згодні, «-» (мінус) – не згодні, «=» (дорівнює) – не впевнений. За результатами опитування за кожною шкалою, відповідно до ключа, підраховувалася початкова сума балів для кожного досліджуваного та визначався рівень сформованості соціально-психологічної та операційної соціальної компетентності. Шкала була наступною: високий – 4,51-5 балів; середній – 3,51-4,5 та низький – 3,5 і нижче.

Методика «Самооцінка професійних умінь», розроблена Л. Носко, включає в себе набір з 12 рефлексивних умінь, необхідних для соціального працівника. Ця методика дозволяє майбутньому соціальному працівнику оцінити здатність до рефлексії та аналізу власних дій і рішень в професійному контексті.

Учасники дослідження надавали оцінку ступеню сформованості цих рефлексивних умінь на шкалі від 0 до 12 балів. Ці оцінки використовуються для визначення рівня рефлексії в компетентності майбутнього соціального працівника, що, в свою чергу, впливає на його професійний імідж.

Отримані результати інтерпретуються на п'ятибальній шкалі, де високий рівень вказує на добре розвинені рефлексивні навички, середній – на помірно розвинені, а низький – на недостатньо розвинені. Ця

інтерпретація рефлексивних умінь відображає професійну готовність та якості майбутнього соціального працівника.

Після отримання даних про сформованість рефлексивних умінь визначається загальний відсоток студентів на кожному рівні сформованості. Це дозволяє оцінити, наскільки широко поширені високі, середні і низькі рівні рефлексивності серед майбутніх соціальних працівників.

Далі нами було проведено узагальнення результатів дослідження за компонентами Соціальної Компетентності і визначено загальний рівень сформованості цієї компетентності [21, с. 156–164]. Для обчислення інтегративного рівня сформованості соціальної Компетентності використовується метод середніх величин. Це означає, що середній бал окремо обчислюється для кожного критерію і компонента досліджуваного конструкту, і потім ці середні бали об'єднуються для визначення загального інтегративного рівня сформованості соціальної компетентності майбутнього соціального працівника.

Застосовані методики дали можливість визначити ефективність процесу формування професійного іміджу та якостей соціального працівника. Це важливо для оцінки та вдосконалення навчальних та тренінгових програм. Забезпечили отримання достовірної та повної інформації про професійний розвиток соціальних працівників. Це важливо для прийняття обґрунтованих рішень щодо покращення їхньої практичної діяльності. Застосування комплексу діагностичних методик для формування професійного іміджу та професійних якостей соціальних працівників є важливим інструментом для підвищення якості соціальних послуг та розвитку сфери соціальної роботи.

2.2 Діагностика стану сформованості професійного іміджу та професійних якостей майбутнього соціального працівника на констатувальному етапі дослідження

Професійний імідж майбутнього соціального працівника є невід'ємною частиною його професійної ідентичності. Професійні якості, які студенти мають розвивати протягом професійної освіти та кар'єри, включають мотиваційно-ціннісні, когнітивно-діяльнісні та особистісно-рефлексивні характеристики. Формування цих якостей є неперервним і здійснюється від першої соціалізації, через професійну освіту і до подальшої професійної діяльності [15, с. 43].

Оцінка стану сформованості соціальних компетентностей майбутніх соціальних працівників вимагає використання діагностичних методик для визначення рівня володіння необхідними характеристиками та якостями. Експеримент включає констатувальний та формувальний етапи, які дозволяють визначити ефективність системи формування соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки.

Під час аналізу результатів констатувального етапу педагогічного експерименту слід відзначити, що в ньому брали участь 75 студентів, з яких 18 студенти першого курсу спеціальності Соціальна робота, 14 – студенти другого курсу, 11 – третього, 8 – четвертого і 4 – 1 курсу магістерської програми.

За результатами вимірювання мотиваційної підструктури міжкультурної комунікації, соціально-культурного та міжсоціального професійного становлення особистості за анкетною «Мотиваційні тенденції соціально-професійного становлення особистості», можна зробити такі висновки:

У контрольній групі, до складу якої входили здобувачі різних курсів, виявлені такі відсоткові показники мотивації та настановлення, що визначають соціальну та професійну спрямованість:

Низький рівень мотивації: 7,75% .

Середній рівень мотивації: 48,5%.

Високий рівень мотивації: 43,5%.

Виявлено, що сталого прагнення до взаємодії в процесі розв'язання проблем здобувачі не виявляють, оскільки 39,64% у їх розв'язанні переважно покладаються на себе; 58,58% представників скоріше прагнуть, ніж ні до взаємодії; для 1,78% цей мотив є незначним або не має ніякого значення.

До соціальної взаємодії на високому рівні прагне 6,51% досліджуваних, на середньому – 42,60%, низькому – 50,30%. А до соціально-пізнавальної діяльності на високому рівні прагне лише 6,51% опитаних; 47,34% – скоріше прагнуть, ніж «ні». Низький рівень сформованості цього мотиву виявлено в 43,20% здобувачів. Зазначений мотив/настановлення є незначним або не має ніякого значення для 2,96%.

Прагнення до соціального розвитку на високому рівні простежено в 6,51% здобувачів; у 67,46% опитаних – середній рівень, а у 26,04% представників – низький рівень. Відповідно, високу мотивацію до соціально значущої діяльності мають 8,28% досліджуваних, 50,3% – скоріше прагнуть до зазначеного виду діяльності, ніж ні. Водночас було констатовано, що у 41,42% опитаних це прагнення виявляється ситуативно.

Бажання самореалізації в професійній діяльності на високому рівні властиве для 5,92% здобувачів, 78,70% – скоріше прагнуть до зазначеного виду діяльності, ніж «ні». Не мають стійкого прагнення самореалізації в професійній діяльності 15,38% опитаних. Мотив самовдосконалення в обраній професії на високому рівні виявлено в 9,47% опитаних, на середньому – 47,93%, на низькому – 36,09%.

До наукового пошуку прагне на високому рівні 7,69% опитаних, на середньому – 23,08%, на низькому – 48,52%. Незначний або не має ніякого значення цей мотив для 20,71% здобувачів.

Прагнуть здобути соціальні знання на високому рівні 4,73%. Характеризуючи наявність цього мотиву в себе, 58,58% учасників опитування відповіли скоріше «так», ніж «ні», а в 36,69% цей мотив сформовано на низькому рівні. Потрібно також зауважити, що діагностика не виявила здобувачів, які не прагнуть здобути соціальні знання.

Щодо мотиву «прагнення зрозуміти й осмислити соціальні мотиви інших», то він присутній на високому рівні лише в 11,47% опитуваних, у 36,69% даний мотив присутній на низькому рівні, а для 5,92% здобувачів – він не має ніякого значення.

Прагнення до професійного спілкування, налагодження нових соціальних контактів на високому рівні виявлено в 5,33% представників, на середньому рівні – у 55,03%, у 39,64% респондентів цей мотив присутній ситуативно. Зокрема, налагодити професійний діалог із фахівцями-практиками й до обміну досвідом прагне на високому рівні лише 9,47% опитаних. У 37,87% здобувачів зазначені прагнення сформовані на середньому рівні. Практично в половині учасників опитування – 50,89% виявлено низький рівень зазначених вище прагнень. Цей мотив є незначним або не має ніякого значення для 1,78% респондентів.

Загалом, у здобувачів усіх факультетів домінують мотиви настановлення, що визначають соціальну й професійну спрямованість здобувача, – це прагнення до соціального розвитку та самореалізації в професійній діяльності. Найменш значущими мотивами для респондентів, котрі визначають їхню соціальну та професійну спрямованість, є прагнення до взаємодії в розв'язанні проблем, самовдосконаленні в обраній професії, до наукового пошуку.

2.3 Імплементация системи формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника

Імплементация системи формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника - це важливий процес, спрямований на створення та розвиток позитивного та відповідного іміджу особи, яка обирає соціальну роботу як свою професію. Ця система включає такі складові:

Розробка і вдосконалення академічних програм для майбутніх соціальних працівників. Ці програми мають включати не тільки теоретичні знання, але й практичні навички. Модулі навчання повинні покривати різні аспекти соціальної роботи, включаючи роботу з різними групами клієнтів, етику та правові аспекти [18, с. 15].

Проведення наукових досліджень та аналізу в галузі соціальної роботи, які допомагають вдосконалити навчальні програми та методичку навчання. Результати досліджень можуть бути використані для апгрейду навчальних програм.

Забезпечувати можливості для студентів отримати практичний досвід в реальних умовах роботи соціальних працівників. Це включає стажування в соціальних службах, допомогу в громадських організаціях або роботу в програмах соціальної допомоги.

Запроваджувати системи менторства, де досвідчені соціальні працівники надають підтримку та поради молодим колегам. Це сприятиме переходу від теорії до практики та допомагатиме новачкам зрозуміти особливості роботи в даній області.

Сприяти участі студентів у професійних асоціаціях та громадських організаціях, пов'язаних із соціальною роботою. Це допоможе створити мережу зв'язків та розуміння того, як професійна громадськість функціонує в реальному житті.

Сприяння можливостям для здобувачів вивчати та досліджувати соціальну роботу в міжнародному контексті. Обмін з іншими країнами

та участь у міжнародних проектах допомагають розширити горизонти та збагатити досвід.

Розробка інформаційних кампаній, які сприяють підвищенню обізнаності громадськості про соціальну роботу та важливість цієї професії. Це може включати веб-сайти, соціальні медіа, семінари та лекції.

Постійна оцінка та вдосконалення системи формування професійного іміджу на основі зворотного зв'язку від здобувачів, випускників та роботодавців. Запровадження змін на основі цієї інформації для поліпшення процесу навчання та підготовки соціальних працівників.

Забезпечення можливостей для професійного росту та розвитку для соціальних працівників після закінчення навчання. Це може включати програми навчання на робочому місці, підвищення кваліфікації та підтримку для отримання ліцензій і сертифікатів.

Моніторинг та оцінка успішності випускників на робочому ринку, зокрема щодо працевлаштування та стабільності їх кар'єри в соціальній роботі [17, с. 137].

Забезпечення психологічної підтримки для здобувачів, оскільки соціальна робота може бути емоційно виснажливою професією. Це може включати консультування та психотерапевтичну допомогу.

Імплементация цієї системи сприятиме формуванню компетентних та мотивованих соціальних працівників, які зможуть впливати на покращення якості життя і підтримку потреб вразливих груп населення.

2.4 Аналіз дослідження формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника

За даними проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

Здобувачі проявляють різні рівні мотивації та настановлень щодо соціальної та професійної діяльності.

Значна частина респондентів має середній і високий рівень мотивації до соціальної та професійної спрямованості.

Найбільш поширеними мотивами є прагнення до соціального розвитку та самореалізації в професійній діяльності.

Мотиви, такі як взаємодія в розв'язанні проблем, самовдосконалення в обраній професії та науковий пошук, менш поширені серед студентів.

За результатами дослідження видно, що здобувачі освіти не завжди виявляють стале прагнення до взаємодії та спільної роботи при вирішенні проблем. Це може впливати на їхню спроможність спільно працювати в майбутній професійній діяльності, яка часто вимагає командної роботи.

Низький рівень сформованості мотиву соціальної взаємодії може вказувати на потребу вдосконалення комунікативних навичок серед майбутніх соціальних працівників.

Багато опитаних проявляють середні та низькі рівні мотивації до соціально-пізнавальної діяльності. Це може вплинути на їхню готовність до аналізу та розуміння соціальних явищ, що є важливим аспектом соціальної роботи. Налагодження професійного діалогу із фахівцями-практиками виявлено лише у невеликої кількості студентів [14, с. 142].

Здобувачі проявляють різні рівні мотивації до професійного спілкування та навчання. Важливо розвивати їхню готовність до взаємодії з практикуючими фахівцями та до обміну досвідом, оскільки це може сприяти їхньому професійному зростанню.

Мотивація до наукового пошуку та здобуття соціальних знань серед респондентів виявляється різними. Важливо сприяти розвитку цих аспектів, оскільки вони можуть покращити якість професійної діяльності соціального працівника. Узагальнені дані можемо побачити у табл. 2.1.

Таблиця 2.1.

Результати дослідження

Види мотивації	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Рівень мотивації	7,75%	48,5%	43,5%
Мотив до взаємодії	39,64%	58,58%	1,78%
Мотив до соціального розвитку	6,51%	67,46%	26,04%
Мотив самореалізації	15,38%	78,70%	5,92%
Мотив до наукового пошуку	20,71%	23,08%	56,21%

Загалом, аналіз свідчить про необхідність подальшого розвитку мотиваційно-ціннісних, когнітивно-діяльнісних та особистісно-рефлексивних характеристик серед майбутніх соціальних працівників через професійну освіту. Результати також можуть служити основою для вдосконалення методів навчання та підготовки майбутніх соціальних працівників, спрямованих на зміцнення їхнього професійного іміджу та соціальної компетентності [29, с. 125].

Загалом, важливо створити навчальне середовище, яке сприяє розвитку всіх аспектів професійної ідентичності майбутніх соціальних працівників. Це допоможе їм стати компетентними та мотивованими професіоналами у сфері соціальної роботи.

РОЗДІЛ 3.

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВИРІШЕННЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

3.1 Проблеми формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника

Формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника є ключовим аспектом його успіху та впливу на клієнтів і громаду. Професія соціального працівника вимагає відповідальності, професійних навичок та внутрішнього покликання допомагати та підтримувати людей у складних життєвих ситуаціях. Однак формування професійного іміджу в цій сфері може бути складним завданням через низку проблем і викликів, з якими стикаються майбутні та нинішні соціальні працівники [38].

Однією з найбільших проблем у формуванні професійного іміджу майбутніх соціальних працівників є відсутність можливості отримати практичний досвід під час навчання. Ця сфера вимагає ґрунтовної практичної підготовки, але університети не завжди надають достатньо можливостей для відпрацювання навичок у реальних життєвих ситуаціях. Навчальні заклади повинні активно співпрацювати з організаціями соціальної роботи та надавати студентам можливості для набуття практичного досвіду.

Соціальні працівники часто опиняються в ситуаціях, коли їм доводиться приймати складні етичні рішення. Це може стосуватися конфіденційності, захисту інтересів клієнтів та вирішення конфліктів інтересів. Порушення етичних норм може негативно вплинути на імідж соціального працівника та його стосунки з клієнтами.

Ефективна комунікація та вміння передавати інформацію є життєво важливими для соціального працівника. Уміння слухати, ставити запитання та вести діалог з різними типами клієнтів і колег є важливими навичками для успішної роботи. Недоліки в цій сфері можуть призвести до труднощів у побудові стосунків з клієнтами та управлінні конфліктами.

Соціальні працівники піддаються емоційному та психологічному стресу в своїй роботі через високий рівень відповідальності та складні ситуації, з якими їм доводиться мати справу. Здатність справлятися зі стресом і зберігати психологічну стійкість є важливою для вирішення цих завдань.

Імідж соціального працівника відіграє важливу роль у взаємодії з клієнтами та громадою. Це включає професійну відповідальність, повагу до клієнтів, ефективне вирішення проблем, відкритість до навчання та розвитку. Громада повинна вірити і довіряти соціальному працівнику, щоб він міг ефективно працювати з нею [32, с. 113].

Поточні суспільні виклики та законодавчі зміни можуть впливати на роботу соціальних працівників. Соціальні працівники повинні бути готові адаптуватися та змінювати свої методи та підходи до роботи, щоб відповідати новим викликам.

У сучасному світі технології швидко розвиваються, і соціальні працівники також повинні бути технологічно компетентними. Професійний імідж майбутнього соціального працівника може постраждати, якщо він не володіє необхідними цифровими навичками для роботи з клієнтами, електронними записами та інформаційними системами.

У світі різних культур і соціальних контекстів соціальні працівники часто працюють з клієнтами різних національностей та етнічних груп. Вони повинні вміти розуміти і поважати відмінності в

культурному середовищі, які можуть впливати на їхній імідж і взаємодію з клієнтами.

Майбутнім соціальним працівникам важливо розвивати власну професійну ідентичність і цінності, які вони представляють у своїй роботі. Розвиток сильної ідентичності може вплинути на їхній імідж як професіоналів.

Професія соціального працівника часто недооцінюється в суспільстві. Майбутнім соціальним працівникам може бути важко боротися зі стереотипами та негативним сприйняттям своєї професії, що може вплинути на їхній імідж [26, с. 112].

Формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника є складним і багатогранним завданням, яке досліджується та обговорюється багатьма науковцями та практиками у сфері соціальної роботи. Це питання є предметом серйозного аналізу та досліджень, оскільки професійний імідж соціального працівника має значний вплив на якість наданої допомоги та взаємодію з клієнтами і громадами [32, с. 112].

І. Криксунова розглядає імідж соціального працівника як своєрідний символ, що передає різні аспекти особистості людини, такі як її соціальне становище, професійні навички, характер, емоційний стан, фінансові можливості, особисті уподобання і навіть стан її сімейних відносин. Еллері Семпсон підкреслює, що для досягнення ефективного іміджу необхідно постійно працювати над його впровадженням та підтримкою.

Еллері Семпсон підкреслює, що імідж впливає на всіх людей, з якими маєш справу, і про це важливо пам'ятати щодня. У випадку з соціальним працівником суспільство визначає кілька ключових якостей, які характеризують його професійний імідж. До таких якостей належать:

Комунікабельність – потреба постійно перебувати серед людей.

Спорідненість – прагнення бути частиною команди та будувати емоційно значущі стосунки з іншими.

Емпатія – здатність сприймати і розуміти почуття і потреби інших.

Соціально-просвітницька активність – активна робота з громадою та просвітницька діяльність у соціальній роботі.

Дипломатичність – уміння вести переговори, вирішувати конфлікти та досягати компромісів.

Рефлексивність – здатність рефлексувати та аналізувати свої дії та мислення.

Підзвітність – свідоме прийняття відповідальності за свою роботу та дії [34, с. 148].

Зазначені якості допомагають визначити, як соціальний працівник взаємодіє з іншими та виконує свої професійні обов'язки. О. Анісімов, Р. Баумейстер, Я. Готтлі, Е. Гоффман, Е. Джонс, Е. Доценко, В. Зазикін, С. Карвер, А. Кириченко, А. Панасюк, Л. Петровська, О. Соловйова, С. Уортман та інші роблять значний внесок у розуміння та розвиток психологічних аспектів іміджу та сприяють його подальшому розвитку. Їхні дослідження допомагають удосконалити освіту і практику соціальних працівників, надаючи їм необхідні знання, навички та інформацію.

Загалом, розвиток професійного іміджу майбутніх соціальних працівників – це завдання, яке вимагає уваги до багатьох аспектів, включаючи практичну підготовку, етику, комунікативні навички, управління стресом, адаптацію до змін, технологічну компетентність та розвиток ідентичності. Беручи до уваги ці виклики, майбутні соціальні працівники можуть планувати свою кар'єру, вчитися бути успішними в роботі та покращувати свій імідж у цій важливій професійній сфері [35, с. 27].

3.2 Методичні рекомендації щодо формування соціальної компетентності професійного іміджу майбутнього соціального працівника

Розвиток соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників є важливим завданням у сучасному світі. Очікується, що фахівці з соціальної роботи надаватимуть допомогу різним соціальним групам, у тому числі вразливим і нужденним людям. Важливо пам'ятати, що соціальна компетентність охоплює широкий спектр навичок і якостей, таких як емпатія, ефективна комунікація, вирішення конфліктів та дотримання етичних стандартів [2, с. 17].

Ця сфера привертає все більше уваги в дослідженнях і практиці соціальної роботи. Розглянемо рекомендації щодо розвитку соціальної компетентності у майбутніх соціальних працівників.

Емпатія є ключовим компонентом соціальної компетентності. Майбутні соціальні працівники повинні навчитися приймати і розуміти почуття і потреби інших людей.

Важливо заохочувати студентів розвивати цю якість через практичні завдання, рольові ігри та аналіз ситуацій, які потребують емпатії. Майбутнім соціальним працівникам це допоможе ефективно спілкуватися з клієнтами та розуміти їхні потреби.

Ефективна комунікація має важливе значення для успішної роботи соціальних працівників.

Здобувачів професійної освіти потрібно навчити активно слухати, використовувати невербальну комунікацію, структурувати розмову і проявляти толерантність до різних думок. Ці навички допоможуть їм ефективно спілкуватися з клієнтами та колегами.

Очікується, що соціальні працівники повинні дотримуватися високих етичних стандартів у своїй роботі.

Здобувачі повинні ознайомитися з етичними кодексами та стандартами професійної поведінки в соціальній роботі. Це допоможе їм

зрозуміти етичні вимоги та приймати правильні рішення в етично складних ситуаціях.

Майбутні соціальні працівники повинні навчитися будувати довірливі та позитивні стосунки з клієнтами та колегами.

Майбутнім соціальним працівникам також важливо навчитися працювати в команді, вирішувати конфлікти та розвивати лідерські навички [25, с.79].

Окрім теоретичної підготовки, майбутні соціальні працівники також пройдуть психологічну підготовку. Це допоможе їм зрозуміти ментальні та емоційні аспекти взаємодії з клієнтами, з якими вони можуть зіткнутися у своїй роботі.

Сучасні технології можуть допомогти соціальним працівникам збирати та аналізувати дані, вести записи та контролювати свою роботу з клієнтами. Розуміння та використання таких інструментів може підвищити ефективність роботи та забезпечити кращий доступ до інформації.

Вигорання може бути проблемою для соціальних працівників, оскільки вони стикаються з високим рівнем емоційного стресу та складними ситуаціями. Вивчення стратегій профілактики вигорання та самоконтролю може допомогти зберегти мотивацію та ефективність на роботі.

Враховуючи різноманітність сфер соціальної роботи, майбутнім працівникам можуть бути корисними спеціалізовані курси та тренінги. Наприклад, підготовка до роботи з людьми з інвалідністю вимагає спеціальної підготовки.

Для професійного розвитку важливо надавати здобувачам можливість здійснювати практичну соціальну роботу. Досвідчені соціальні працівники можуть забезпечити супервізію, яка допоможе проаналізувати та вдосконалити професійну практику [27, с.49].

Під час практики здобувачі професійної освіти мають можливість отримати досвід роботи з різними клієнтами, розвинути свої навички та виявити сильні і слабкі сторони. Супервізія сприяє професійному розвитку та допомагає вирішувати складні завдання.

Освіта в галузі соціальної роботи не закінчується з отриманням диплома. Соціальні працівники мають бути готовими до постійного саморозвитку та адаптації до змін у суспільстві. Відвідування курсів і семінарів, читання відповідної літератури, зокрема творів сучасних авторів, допомагають розширити знання та поглибити професійні навички [33, с. 310].

Розвиток соціальної компетентності – це процес, який вимагає систематичної роботи над вміннями та якостями майбутніх соціальних працівників. Науковці та практики у цій галузі надають важливі настанови та рекомендації для підготовки студентів до складної та відповідальної професії. Сприяючи розвитку соціальної компетентності, навчальні заклади можуть забезпечити якість освіти майбутніх соціальних працівників та сприяти подальшому розвитку цієї важливої професійної галузі [30, с. 143].

ВИСНОВКИ

Згідно поставлених завдань щодо теми кваліфікаційної роботи були отримані наступні висновки:

1. У результаті аналізу змісту та структури понятійно-категоріального апарату з теми дослідження ми визначили, що імідж є ключовим терміном у сучасному маркетингу, психології та соціології, оскільки визначає сприйняття людини, бренду або організації в суспільстві на основі вражень і спостережень. У соціальній роботі професійний імідж грає важливу роль у формуванні професійного успіху і самореалізації соціальних працівників. Дослідники в Україні і за кордоном активно вивчають імідж та професійний імідж, сприяючи розвитку методів і стратегій його покращення. Для досягнення успіху у сфері соціальної роботи важливі такі навички та компетенції, як емоційний і соціальний інтелект, нестандартне та адаптивне мислення, міжкультурна компетентність, управління інформацією, графічна та медіаграмотність.

2. Майбутній соціальний працівник має ставити перед собою високі професійні стандарти і відповідати вимогам, що визначаються широким спектром компетенцій. Основними вимогами до нього є наявність вищої освіти в галузі соціальної роботи або суміжних соціальних наук, глибокі знання теоретичних основ та методів соціальної роботи, розвинені комунікативні навички, емпатія, аналітичний мислення та вміння працювати з клієнтами різних соціальних груп.

Крім того, соціальний працівник повинен дотримуватися етичних норм і стандартів, виявляти розуміння та повагу до різних культур та ідентичностей, а також бути відкритим до безперервного навчання та професійного розвитку.

3. Професійні ролі соціальних працівників та їхні основні функції є ключовими складовими роботи цих спеціалістів. Вони визначаються академічною літературою, професійними стандартами та враховують специфіку країни та соціальні потреби.

Основні професійні ролі включають в себе психосоціальну підтримку, консультування та навчання, співпрацю з іншими фахівцями, адвокацію і захист прав, етичну практику, оцінку та планування, роботу з громадою, аналіз та дослідження, сприяння розвитку громад.

Українські соціальні працівники також мають враховувати специфіку країни та сучасні виклики, такі як соціальне виключення, вразливі групи населення та інші. Вони виконують функції психосоціальної підтримки, соціального захисту, консультування, адвокації, реабілітації, роботи з сім'ями та дітьми, співпраці з громадами, моніторингу та оцінки програм.

Соціальні працівники мають бути готові до виконання різноманітних завдань та впливу на соціальне середовище, щоб покращити якість життя окремих людей і громад. їхня робота важлива для побудови більш справедливого та соціально інклюзивного суспільства.

4. Діагностика стану сформованості професійного іміджу та професійних якостей майбутніх соціальних працівників виявила важливі аспекти, які впливають на їхню професійну ідентичність і готовність до ефективної діяльності. Формування професійного іміджу і розвиток професійних якостей є ключовими аспектами підготовки соціальних працівників, які впливають на їх успішність і сприйняття ролі в суспільстві.

Дослідницька робота в Херсонському державному університеті спрямована на розробку методології та інструментарію для об'єктивної оцінки рівня формування професійного іміджу і професійних якостей майбутніх соціальних працівників. У процесі дослідження

використовувався опитувальник самооцінки, що допоміг виявити мотиваційні аспекти соціально-професійного становлення майбутніх працівників. Результати, отримані за допомогою методики «Самооцінка професійних умінь», підкреслюють важливість рефлексивних навичок у підготовці соціальних працівників. Ці навички відображають готовність студентів до самокритичного аналізу власних дій і прийняття обґрунтованих професійних рішень у соціальній сфері.

5. Імплементация системи формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника є ключом до успішної підготовки та кар'єри в цій важливій професійній галузі. Вона спрямована на створення компетентних та відповідальних спеціалістів, які зможуть покращувати якість життя вразливих груп населення. Система включає різноманітні компоненти, такі як академічні програми, практичні навички, дослідження, менторство, участь у професійних асоціаціях, міжнародний досвід, інформаційні кампанії, системи зворотного зв'язку, психологічна підтримка та професійний розвиток.

6. Студенти, обираючи соціальну та професійну діяльність, мають різні мотивації та цінності. Багато з них проявляють високий рівень мотивації для цих сфер, що є позитивним сигналом для підготовки соціальних працівників. Найбільш поширеними мотивами є прагнення до соціального розвитку та самореалізації, що свідчить про готовність сприяти покращенню суспільства та свого професійного росту.

Але дослідження показує, що студенти не завжди виявляють стійкий інтерес до взаємодії та спільної роботи у вирішенні соціальних проблем, що може вимагати покращення їхніх комунікативних навичок. Також, деякі студенти проявляють низький рівень мотивації до соціально-пізнавальної діяльності, що може вплинути на їхню готовність аналізувати соціальні явища.

Розвиток мотиваційних, когнітивних та особистісних характеристик серед майбутніх соціальних працівників через професійну освіту є важливим завданням.

7. Формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника – складне завдання, оскільки ця професія стикається з численними проблемами і викликами. Основні аспекти, які важливі для майбутніх соціальних працівників, включають практичну підготовку, етичність, комунікативні навички, управління стресом, технологічну компетентність та розвиток ідентичності. Методичні рекомендації для майбутніх соціальних працівників включають:

- активну участь у практичних тренуваннях та стажуваннях для отримання необхідного досвіду;
- засвоєння етичних принципів та постійне оцінювання своїх рішень з точки зору етики;
- розвиток комунікативних навичок та здатності ефективно спілкуватися з клієнтами та колегами;
- вивчення методів управління стресом та збереження психологічної стійкості;
- постійне оновлення технологічних навичок для роботи з клієнтами та інформаційними системами;
- розуміння та повагу до культурних відмінностей інших національностей та етнічних груп;
- розвиток власної професійної ідентичності та цінностей.

Загалом, враховуючи ці рекомендації, майбутні соціальні працівники можуть успішно формувати свій професійний імідж та працювати з клієнтами та громадами ефективно і відповідально.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Stanford Encyclopedia of Philosophy. Jane Addams [Електронний ресурс]: [<https://plato.stanford.edu/entries/addams-jane/>]. Дата звернення: 30.09.2023.
2. Архипова С. П. Професійна компетентність і професіоналізм соціального працівника: сутність і шляхи розвитку. *Соціальна робота в Україні: теорія та практика*. 2004. Вип. 2 (7). С. 15–24.
3. Березовська Л. І. Теоретичні засади комунікативно-мовленнєвої підготовки соціальних працівників у вищій школі. *Науковий огляд*. № 2 (55), 2019. С. 68–85.
4. Бех В. П., Лукашевич М. П., Туленков М. В. Соціальна робота і формування громадянського суспільства: монографія. Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. 599 с.
5. Біляченко Г. П. Підготовка майбутніх соціальних педагогів до співпраці з недержавними організаціями в межах компетентнісного підходу. *Наука і освіта*. 2014. № 5. С. 212–217.
6. Біскуп В. С. Принципи та технології компетентнісного підходу до формування професійної кар'єрної студентської молоді. *Грані*. 2016. № 5. С. 61–67.
7. Бондарук І. І. Зарубіжний і вітчизняний досвід підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Педагогіка, соціальна робота». Вип. 29. Ужгород, 2013. С. 29-33.
8. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / [за заг. ред. проф. І. Д. Зверєвої]. Київ, Сімферополь: Універсум, 2012. 536 с.
9. Капська А.Й. Соціальна робота: навчальний посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 328 с.
10. Карпенко О. Г. Вступ до спеціальності «Соціальна робота»: навч.-методичний посібник. К.: Видавничий Дім «Слово», 2011. 248 с.

11. Кирилюк О. В. Формування професійного іміджу майбутнього соціального працівника. *Розвиток професійних компетентностей державних службовців: комунікативний аспект* : тези міжнар. наук.-практ. конф., (м. Київ, 3–4 листопада 2016 р.) / за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, В. М. Сороко, Л. А. Гаєвської. К.: НАДУ, 2016. С.240–243.

12. Коваленко В.О. Філософія освіти у спадщині Дж.Дьюї. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2011. № 10. С. 245–247.

13. Корнещук В. В., Колодійчук Ю. В., Боделан М. В. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників : монографія / [Гол. ред. В. В. Корнещук]. Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2018. 296 с.

14. Куніцина В. М. Соціальна компетентність і соціальний інтелект: структура, функції, взаємодія. *Теоретичні та прикладні питання психології*/під ред. А. А. Крилова. Ч. 1. Київ, 1995. 160 с.

15. Кучай О. В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти. *Рідна школа*. 2009. № 1. С. 44–48.

16. Лукашевич А.П., Мигович І.І., Пінчук І.М. Соціальна робота в Україні: теоретико-методичні засади / А.П.Лукашевич, І.І.Мигович, І.М. Пінчук. К.: МАУП, 2001. 126 с.

17. Лукашевич М. П. Теорія і методи соціальної роботи: навч. пос. 2-ге вид., доп. і випр. / М. П. Лукашевич, І. І.Мигович. К.: МАУП, 2003. 168 с.

18. Лукашевич М.П., Туленков М.В. Соціологія. Загальний курс: Підручник. К.: Каравела, 2004 С. 13-19.

19. Мельник С.М. Перспективи підготовки фахівців для соціальної сфери. *Соціальний захист*. 2002. № 8. С. 22–25.

20. Менеджмент соціальної роботи: навч. посібник / Л. А. Колбіна. Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2017. 406 с.
21. Носко Л. А. Емпіричне дослідження рефлексивності студентів-психологів. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Екологічна психологія. 2016. Т. VII. Вип. 42. С. 156–164.
22. Полтавець В. Соціальна робота в Україні: перші кроки/ Під ред. В. Полтавця. К.: Видавничий дім «КМ Academia», 2000. 236 с.
23. Попович Г. М. Інституалізація соціальної роботи в Україні. Ужгород: Гражда, 2003. 184 с.
24. Професійне самовизначення учня у контексті профільної та допрофільної освіти (для практичних психологів та соціальних педагогів загальноосвітніх навчальних закладів): метод. рек. Львів. Вид-во НМЦО, 2010 р. 204 с.
25. Романовська Л. І. Волонтерство як засіб професійної соціалізації майбутніх соціальних працівників. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. Серія: Педагогіка. 2013. № 1. С. 77–82.
26. Рябова Ю. Основи та принципи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності в багатонаціональному середовищі. *Молодь і ринок*. 2019. № 7. С. 110–114.
27. Сидорук І. І. Застосування модифікованої таксономії Блума у формуванні когнітивної підструктури соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників. *Молодий вчений*. Херсон, 2020. №7 (83). С. 48–52.
28. Сидорук І. І. Особистісно-рефлексивний компонент соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників: характеристика сформованості. *Освітній простір України*. 2019. Вип. 17, Ч. 2. С. 271–278.

29. Сидорук І. І. Результати дослідницько-експериментальної роботи з формування соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників. *Молодь і ринок*. 2020. № 2 (181). С. 123–128.
30. Сидорук І. І. Модель формування соціальної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі фахової підготовки. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 31, т. 4. 292 с. С. 141–146.
31. Скрипаченко Т. В. Соціально-психологічний імідж сучасного керівника : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.05 / Т. В.Скрипаченко. Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. К., 2001. 21 с.
32. Соціальна політика. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Соціальна допомога./ Укл. А.О. Ярошенко, І.Б. Савельчук, Д.Д. Бирик. К.: НПУ імені Драгоманова, 2015. 206 с.
33. Соціальна робота: Підручник / В. А. Поліщук, О. П. Бартош-Пічкач, Н. Горішна та ін. Тернопіль: ВАТ ВПК «Збуч», 2010. 330 с.
34. Субіна О. О. Формування соціальної компетентності майбутніх викладачів гуманітарних спеціальностей в умовах магістратури: дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04/наук. кер. А. А. Булда; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2015. 248 с.
35. Трубавіна І. М. Компетентнісний підхід в закладах вищої педагогічної освіти: умови реалізації в сучасних реаліях. *Професійна компетентність учителя Нової української школи: формування, розвиток та удосконалення*: мат. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (22 трав. 2020 р.). Тернопіль: ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2020. С. 26–28.
36. Тюптя Л. Т. Соціальна робота (теорія і практика): навч. пос. / Л. Т. Тюптя, І. Б. Іванова. К.: Знання, 2008. 578 с.

37. Фурдуй С. Б. Компетентнісний підхід у вищій школі в Україні: розробка та впровадження ідей при підготовці фахівців соціономічної сфери. *Молодий вчений*. 2017. № 3. С. 485–489.

38. Чубук Р. В. Проблеми професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у вищій школі [Електронний ресурс]: <http://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/13852> (Дата звернення: 02.10.2023).

39. Шевченко Ж. М. Практична спрямованість професійної підготовки соціального працівника у вищій школі Польщі. *Науковий вісник Кременецької обласної гуманітарно-педагогічної академії ім. Тараса Шевченка*. Серія: Педагогіка // за заг. ред. А. М. Ломаковича, В. Є. Бенери Кременець : ВЦ КОГПА ім. Тараса Шевченка, 2017. Вип. 9. С. 183-193.

40. Щербакова І. М., Стадник Г. А. Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми: Вид-во СумДПУ ім. А. С. Макаренка. 2012. 324 с. С. 112–117.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А.

Кодекс академічної доброчесності

ДОДАТОК Б

Методика діагностики професійної спрямованості особистості (за Б.
Бассом, у модифікації)

Інструкція. Шановний колего! Тобі пропонується відповісти на запитання опитувальника, який містить 27 суджень, на кожне з яких існує три варіанти відповідей (а, б, в). Потрібно обрати одну з них, ту, котра найбільше відповідає дійсності та записати її на бланку відповідей у стовпчику «найбільш вірогідно».

Потім треба обрати одну відповідь, яка найменш відповідає реальності, та записати її на бланку відповідей у стовпчику «найменш вірогідно».

Текст опитувальника

1. Найбільше задоволення отримую від:

- а) схвалення моєї роботи;
- б) усвідомлення того, що робота виконана добре;
- в) усвідомлення того, що мене оточують друзі.

2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то прагнув би бути:

- а) тренером, який розробляє тактику гри;
- б) відомим гравцем;
- в) обраним капітаном команди.

3. На мою думку, кращим соціальним працівником є той, хто:

а) цікавиться клієнтом, його проблемами та має до кожного індивідуальний

підхід;

б) може знайти підхід до клієнта так, що він із задоволенням урахує всі

поради соціального працівника;

в) створює в роботі таку атмосферу, у якій клієнт може висловити власну

думку.

4. Мені подобається, коли люди:

- а) радіють за виконану роботу;
- б) із задоволенням працюють у колективі;
- в) прагнуть виконати свою роботу краще за інших.

5. Я бажав би, щоб мої друзі:

- а) були доброзичливими та допомагали людям, коли це треба;
- б) були вірними та відданими мені;
- в) були розумними й цікавими.

6. Кращими друзями я вважаю тих:

- а) із ким маю добрі стосунки;
- б) на кого завжди можна покластися;
- в) хто може багато досягнути в житті.

7. Найбільше мені не подобається:

- а) коли в мене щось не виходить;
- б) коли розладнуються стосунки з товаришами, колегами;
- в) коли мене критикують.

8. На мою думку, дуже погано, коли соціальний працівник:

- а) приховує свої антипатії до клієнтів, насміхається та дразнить

їх;

- б) викликає дух суперництва в колективі;
- в) недостатньо добре знає предметну сферу, у якій працює.

9. У дитинстві мені найбільше подобалося:

- а) проводити час із друзями;
- б) відчуття виконаної справи;
- в) коли мої вчинки схвалювали.

10. Я хотів би бути схожим на тих, хто:

- а) досягнув успіху в житті;
- б) справді закоханий у свою справу;
- в) відзначається доброзичливістю й товариськістю.

11. Заклад вищої освіти насамперед має:

- а) навчати виконувати завдання, які ставить життя;
- б) розвивати індивідуальні здібності студентів;
- в) виховувати риси, які допомагають установлювати стосунки з

людьми.

12. Якби я мав більше вільного часу, то використовував би його:

- а) для спілкування з друзями;
- б) для відпочинку;
- в) для самоосвіти та улюблених справ.

13. Найбільших успіхів я досягаю, коли:

- а) працюю з людьми, до яких відчуваю симпатію;
- б) маю цікаву роботу;
- в) отримую винагороду за свої зусилля.

14. Мені подобається, коли:

- а) інші люди поважають мене;
- б) я відчуваю задоволення від добре виконаної роботи;
- в) я маю час приємно спілкуватися з друзями.

15. Якби про мене написали в газеті, то краще було б, щоб:

а) розповіли про якусь цікаву справу, пов'язану з навчанням, працею або

спортом, у якій я брав участь;

б) написали про мою діяльність;

в) обов'язково розповіли про колектив, у якому я працював.

16. Найкраще я навчаюся, коли викладач:

- а) має до мене індивідуальний підхід;
- б) може зацікавити своїм предметом;
- в) колективно обговорює проблеми, що вивчаються.

17. Для мене не має нічого гіршого за:

- а) образу власної гідності;

- б) невдачу під час виконання важливої справи;
- в) втрату друзів.

18. Найбільше я ціную:

- а) успіх;
- б) можливості спільної праці;
- в) здоровий глузд та інтуїцію.

19. Я не поважаю людей, які:

- а) вважають себе гіршими за інших;
- б) часто сваряться та конфліктують;
- в) заперечують усе нове.

20. Приємно, коли:

- а) працюєш над важливою справою;
- б) маєш багато друзів;
- в) усім подобаєшся та викликаєш схвалення.

21. На мою думку, керівник повинен бути насамперед:

- а) доступним;
- б) авторитетним;
- в) вимогливим.

22. У вільний час я з цікавістю прочитав би книжки:

а) про те, як знайти друзів та налагодити добрі стосунки з навколишніми;

- б) про життя відомих людей;
- в) про останні досягнення науки та техніки.

23. Якби в мене були здібності до музики, я хотів би бути:

- а) диригентом;
- б) композитором;
- в) солістом.

24. Я хотів би:

- а) вигадати цікавий конкурс соціальних проєктів;
- б) перемогти в конкурсі соціальних проєктів;

в) організувати конкурс соціальних проєктів і керувати ним.

25. Для мене важливо знати:

а) що я хочу зробити;

б) як досягнути мети;

в) як організувати людей для досягнення мети.

26. Людина повинна прагнути до того, щоб:

а) інші люди схвалювали її вчинки;

б) передусім виконувати свою справу;

в) її не можна було критикувати за виконану роботу.

27. Найкраще я відпочиваю у вільний час, коли:

а) спілкуюся з друзями;

б) переглядаю цікаві фільми;

в) займаюся своєю улюбленою справою.

ДОДАТОК В**Опитувальник «Соціальна активність майбутніх фахівців»**

Шановний студенте! Вам потрібно відповісти на кілька тверджень опитувальника, поставивши будь-яку позначку в бланку навпроти кожного питання, де:

5 – повністю погоджуюся з твердженням/так,

4 – швидше так, ніж ні,

3 – швидше ні, ніж так,

0–2 – не погоджуюся/ні.

№ питання	Твердження	Бал			
		0-2	3	4	5
1	Вважаю себе соціально активною людиною				
2	Мені притаманні соціально орієнтовні мотиви до соціально спрямованої та професійної діяльності на основі отриманих знань і вмінь.				
3	Я спрямований на розширення соціально значущих форм і сфер діяльності (створення проєктів, участь у волонтерській, громадській, професійній та творчій діяльності).				
4	Я прагну здобути новий досвід				
5	Я прагну реалізувати наявний потенціал				
6	Я прагну допомагати громаді та незахищеним верствам населення				
7	Я прагну налагодити соціальні зв'язки				
8	Я прагну цікаво та корисно провести час				
9	Я є волонтером				
10	Я брав (ла) участь у соціальних проєктах під час навчання в університеті				
11	Я брав (ла) керівником соціального проєкту під час навчання в університеті				
12	Я був (ла) у складі команди, що реалізовувала соціальний проєкт				

ДОДАТОК Г

**Методика діагностики рівня комунікативної компетентності
студентів «Вимірювання комунікативної та соціальної
компетентності» КОСКОМ (за В. Куничиною)**

Інструкція. Друже! Нижче розміщені твердження. Відзначай знаком (+) ті, із якими згоден, знаком (-) – ті, із якими не погоджуєшся, і знаком (=) – позиції, у відповідях на які не впевнений.

Шкали: розуміння ситуації, управність, моральні настановлення, мотивація досягнення, емоційна стійкість, уміння самопрезентації, соціально-психологічна компетентність, вербальна компетентність, оперативна соціальна компетентність, его-компетентність, комунікативна компетентність, упевненість, стабільність людських стосунків, мотивація схвалення (шкала брехні), комунікативно-особистісний потенціал.

Текст опитувальника:

I

1. Я не вмію швидко орієнтуватись у новому колективі.
2. У мене є талант бути в потрібний час у потрібному місці.
3. Нерозумно засуджувати людей, які намагаються взяти від життя все, що можуть.
4. Якщо мені щось потрібно, я обов'язково досягну цього, отримаю бажане як «не києм, то палицею».
5. Очікування завжди нервує мене.
6. Я помічаю, коли людина одягнена не відповідно до віку та фігури.
7. Коли я приходжу в якусь нову організацію у своїй справі, не відразу орієнтуюся, до кого краще звернутися.
8. Я знаю багато приказок і прислів'їв та використовую їх у повсякденному спілкуванні.

9. Не уявляю, чим зараз займаються профспілки і яка користь від їхньої діяльності.

10. Я знаю прийоми аутотренінгу й користуюся деякими з них.

11. Я легко включаюся у бесіду в будь-якій компанії, незалежно від статі й віку присутніх людей.

12. Мені зазвичай не вдавалося відстоювати свої права в суперечці з батьками.

13. Я уникаю занадто близьких відносин із людьми, щоб не втратити особисту свободу.

14. Я завжди охоче визнаю свої помилки.

15. Люди часто звертаються до мене за допомогою й порадою, коли не можуть самі розібратися в ситуації та намірах партнера.

II

1. У розмові з підлітком мені буває важко зорієнтуватися, чи потрібно наполягати на своєму.

2. Зазвичай, можу мобілізуватися перед будь-якими іспитами, відповідальними зустрічами, правильно розрахувати свій час.

3. Згоден із твердженням, що якщо злодій украде в злодія, то йому пробачають.

4. Я віддаю перевагу змаганням, де я сильніший за інших, ніж тим, де всі учасники приблизно однакові за силою.

5. Я ледве відновлюю душевну рівновагу після поразки.

6. Якщо мені запропонують публічний виступ на телебаченні, важливій зустрічі, то, думаю, що мені знадобиться консультація досвідченого візажиста.

7. Часто правильне рішення щодо вибору відповідного способу дій приходить до мене, коли вже важко що-небудь виправити.

8. Мені кажуть, що я непогано виступаю.

9. Мені досить важко було б порадити однолітку або людині, яка закінчує школу, університет, яку професію наразі краще обрати.
10. Я досить добре знаю слабкі місця свого організму.
11. Я можу домовитися, якщо знадобиться, практично з кожним.
12. Мені легше захищати чужі права, ніж свої.
13. Я важко сходжуся з людьми.
14. Я ніколи не ображаюся, коли висловлюють думку, протилежну моїй.
15. Мені часто кажуть, що я вмію добре слухати.

III

1. Коли на парі раптово щось зривається, зазвичай з'ясовується, що я попередньо неправильно оцінив ситуацію.
2. Я звик і мені успішно вдається робити кілька дрібних справ одночасно.
3. Іноді спритність якогось шахрая (наприклад, у кінофільмі) мене так розважала, що мені хотілося, щоб йому пощастило.
4. Після невдачі я стаю ще більш зібраним й енергійним.
5. Мені важко втриматися від недоречних зауважень на адресу тих, хто робить помилки.
6. Ділова репутація може похитнутися, якщо представник фірми прийде на ділову зустріч у нечищеному взутті.
7. Я не знаю шляхи кар'єрного росту у своїй сфері діяльності.
8. Коли я слухаю радіо або читаю листи, то завжди помічаю обмовки та помилки.
9. Погано уявляю, чим дилер відрізняється від брокера.
10. За необхідності (наприклад, на прийомі в лікаря) я можу точними словами схарактеризувати свій стан і відчуття.
11. Можу легко й непомітно для учасників бесіди повернути її в потрібне русло.
12. Мені важко відмовляти іншим у їхніх проханнях.

13. Траплялося, що друзі зраджували мене.

14. Був випадок, коли я придумав вагому причину, щоб виправдатися.

15. Протягом життя у мене виробилася звичка – приймати рішення, прораховувати всі наслідки та взаємні ходи, як у шахах.

IV

1. Студенти старших курсів нерідко просять мене розібратися в заплутаних ситуаціях.

2. Мені не вистачає підприємливості, нерідко я втрачаю свій шанс.

3. Коли кілька людей потрапляє в неприємну історію, то краще, що можна зробити, – це домовитися, що говорити потім, і настоювати на своєму.

4. Якщо є сумнів в успіху будь-якої справи, я не братиму в ній участь.

5. Іншим людям легко зіпсувати мені настрій.

6. Я не дотримуюся певного стилю в одязі.

7. До мене звертаються за порадою, змінюючи роботу або створюючи сім'ю.

8. Мені буває важко знайти потрібні слова для висловлення своєї думки.

9. Постійно дивлюся по телебаченню публіцистичні й політичні програми.

10. Мені здається, що я недостатньо добре знаю себе самого.

11. Мені здається, що з позицій етикету я часто роблю помилки в спілкуванні з незнайомими людьми.

12. Залишившись наодинці з незнайомою людиною, я зазвичай починаю розмову першим.

13. Мої батьки були щасливі один з одним.

14. Іноді мене дратують люди, які звертаються до мене з питаннями.

15. Я легко знаходжу спільну мову з людьми.

V

1. Я помічав, що швидше за інших знаходжу вихід із конфліктних ситуацій.

2. Мені не вистачає хитрості, заважають надмірна довірливість і наївність.

3. Нерозумно засуджувати людину, яка обманула того, хто сам дозволяє себе обманювати.

4. Я більше читаю (читав би) художню літературу, а не спеціальну.

5. Мені не вдається зберегти психічну рівновагу, коли я стаю свідком нещасного випадку.

6. Не треба надавати особливого значення своїй зовнішності (зачісці тощо), у ділових контактах від цього мало що залежить.

7. У заплутаних справах я можу зрозуміти й порадити, коли потрібно звернутися до юриста, коли – до депутата, а може – просто до друга.

8. Мені легше усно висловити свою думку, ніж письмово.

9. Можу порадити друзям, куди краще вкласти гроші й заощадження.

10. Звичка до самоаналізу лише заважає свободі дій.

11. Якщо мені поставили питання, на які я не хочу відповідати, я не завжди знаходжу правильний вихід із ситуації, що склалася.

12. Я не сором'язливий, це мені не властиво.

13. У мене збереглися друзі ще з підліткового (13–15 років) віку.

14. Я не відчуваю вагань, коли кому-небудь потрібно допомогти в біді.

15. Я не боюся зробити помилку.

VI

1. Юнацькому віку властива категоричність суджень.

2. Я часто спізнююся.

3. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець залишається безкарним.
4. Я швидше став би грати в команді, ніж змагатися один на один.
5. Мене важко вивести із себе.
6. Я не вмію презентувати себе.
7. Зазвичай мені вдається розсудити й помирити осіб, котрі сваряться та гостро конфліктують.
8. Мені не зовсім зрозумілі ці нові слова й поняття: акція, вексель, лобі...
9. Якщо на вулиці, на мітингу, в іншому місці мене затримає через непорозуміння поліція разом із групою людей, то я знаю, з чого почати свій шлях до звільнення.
10. Коли я проходжу психологічне тестування, я дізнаюся (можу дізнатися) багато нового про себе.
11. Я хотів би оволодіти мистецтвом компліменту, мені його не вистачає.
12. Друзі вважають, що я впевнена в собі людина.
13. Упевнений, що мій шлюб (є або буде) – один раз на все життя.
14. Були випадки, коли я заздрив успіхам інших.
15. Я можу зосередитися й працювати за обставин, які сильно відволікають.