

Тетяна Надвинична,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології та соціальної роботи
Тернопільського національного
економічного університету

ПІДГОТОВКА ЕФЕКТИВНОГО СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА СЬОГОДНІ: ВИКЛИКИ ТА РЕАЛІЇ

Розглянуто проблему визначення провідних професійних якостей фахівця соціальної сфери, важливості та складності його професійної діяльності. Зазначено основні аспекти, які слід враховувати при підготовці соціальних працівників під час навчання у ВНЗ.

Ключові слова: соціальна робота, ефективний соціальний працівник, психологічна готовність, професійний портрет, професійна спрямованість, професійна діяльність, професійні якості.

Надвинична Т.

Подготовка эффективного социального работника сегодня: вызовы и реалии

Рассмотрено проблему определения ведущих профессиональных качеств специалиста социальной сферы, важности и сложности его профессиональной деятельности. Указаны основные аспекты, которые следуют учитывать при подготовке социальных работников во время обучения в вузе.

Ключевые слова: социальная работа, эффективный социальный работник, психологическая готовность, профессиональный портрет, профессиональная направленность, профессиональная деятельность, профессиональные качества.

Nadvychna T.

Preparing of efficient social employee today: challenges and realities

The article deals with the problem of defining professional skills leading professional social sphere, the importance and complexity of his profession. Outlines the aspects to be considered in the preparation of social workers while studying at university.

Keywords: social work, effective social worker, psychological readiness, professional portrait, professional orientation, professional activities, professional quality.

Постановка суспільної проблеми. Оскільки історія становлення соціальної роботи в Україні загалом веде свій початок із середини минулого століття, то і цікавість науковців до питання створення стандартів та моделей ефективного соціального працівника, аналізу структури його діяльності та проблем фахової підготовки виникла достатньо нещодавно. Військові події, які відбуваються на території нашої країни в останні два роки, і ціла лавина соціально-психологічних проблем, які виникли як її наслідок (переселенці, біженці, збільшення соціально незахищених верст населення, допомога постраждалим внаслідок ведення бойових дій та самим воїнам АТО тощо), змусили суспільство і дослідників по-новому подивитися на ці питання і проаналізувати та переглянути більшість існуючих вимог та стандартів щодо особистості соціального працівника.

Незважаючи на значимість та результативність здійснених наукових пошукувань, ціла низка проблем особистісного розвитку і професійного становлення студентів, особливо тих, котрі здобувають фах із соціальної роботи, залишається доволі значимою. Так, багато запитань виникає при прискіпливому дослідженні питань, що стосуються дослідження процесу формування адекватного образу майбутньої професії і уявлень про цілі, задачі й труднощі майбутньої професійної діяльності, а відтак і набору тих індивідуально-психологічних характеристик, якими має володіти ефективний соціальний працівник.

Виклад основного матеріалу досліджень. Розпочнемо з того, що особистість є об'єктом вивчення різноманітних наук – філософії, психології, соціології, етики, біології, педагогіки тощо. Особистість відіграє провідну роль у суспільному розвитку загалом та у вирішенні соціально-політичних, економічних, культурних, наукових, технічних та інших проблем людського буття зокрема.

Детальний аналіз цілої низки наукових джерел свідчить про те, що категорія особистості посідає в сучасних наукових дослідженнях і в суспільній свідомості одне з центральних місць, а її детальне вивчення та обґрунтування уможлиблює розвиток цілісного підходу, системного аналізу та синтезу психологічних функцій, процесів, станів, властивостей людини.

Як зазначає у своїх роботах А. А. Фурман, особистість як психосоціальний феномен – це продукт історичного розвитку суспільства і носій соціальних властивостей та одночасно й наслідок генетичного програмування й інтегратор природних людських спроможностей. Вона здебільшого сприймається як конкретний суб'єкт, який досяг певного рівня психокультурного розвитку, або розуміється як наукова абстракція (теоретичний конструкт), що уможливорює розуміння та інтерпретацію соціальних властивостей особи. В останньому випадку особистість – структурно-функціональна модель, яка спрямовує ідеальні уявлення про соціальне життя та внутрішній світ Я людини, а також так чи інакше пояснює і прогнозує її поведінку, діяльність, вчинки» [10, с. 44].

Відтак, основними функціями особистості є виокремлення себе з оточення, активація внутрішньої і зовнішньої активностей, самореалізація, саморозвиток, самовдосконалення та самовираження себе у повсякденній життєдіяльності. Для позначення процесу становлення та розвитку особистості як індивідуальності, науковець застосовує термін «індивідуація» та зазначає, що у професійному самовияві остання «... постає як квінтесенція особистісних характеристик і рис, котрі забезпечують повномірне функціонування компетентного фахівця як суб'єкта ділових стосунків та індивідуальності психодуховного творення себе і довкілля, тобто як професіонала своєї справи» [10, с. 43].

Якщо звернутися до історії, то слід зазначити, що у психології досі немає загальноприйнятого визначення природи особистості. Епоху активного наукового вивчення проблеми особистості можна умовно розділити на два етапи. Перший охоплює період з кінця XIX до середини XX ст. і приблизно збігається з періодом становлення класичної психології. У цей час були сформульовані фундаментальні положення про особистість, закладені головні напрями психологічних досліджень зазначеної проблематики. Другий етап розпочався у другій половині XX ст. і саме тоді стартували дослідження, спрямовані на типологізацію особистості соціального працівника.

Традиційно типологія особистості соціального працівника заснована на виділенні основних консультативно-терапевтичних парадигм, у котрих він задіяний та від яких залежить його рівень професійної компетентності. Таке бачення проблематики є характерним як для нашої країни, так і для зарубіжних науковців, хоча у поглядах тих чи інших є деякі відмінності. Так, наприклад, відомий британський психолог Р. Нельсон-Джоунс вказує на існування щонайменше п'яти психологічних парадигм: гуманістичної, екзистенційної, психоаналітичної, бігевіоральної та когнітивної. М. А. Гуліна схильна до більш узагальненого погляду на зазначену проблематику і виділяє психоаналітичну, когнітивно-поведінкову, гуманістичну та еклектичну модель психологічної практики. Її погляди підтримує й низка вітчизняних науковців: (О. Ф. Бондаренко, Д. О. Леонт'єв, О. Г. Асмолов, Ф. Ю. Василюк та ін.), які лише пропонують замість еклектичної виокремлювати трансперсональну модель. Незважаючи на беззаперечність здобутків зазначених наукових пошукувань, означені типологічні парадигми мають і певні недоліки, зокрема, першочергово вони спрямовані на результуючий аспект діяльності соціального працівника, тобто повною мірою не враховують його особистісний потенціал, який є показником становлення саме ефективного спеціаліста у загальному контексті. Підсумовуючи усе вищезазначене, насамперед, звернемося до з'ясування основних моментів цієї суперечності.

Так, саме поняття «ефективний спеціаліст» бере свій початок із праць науковців так званої «західної доктрини», які використовували його для найбільш значущих властивостей і рис фахівця певного професійного амплуа, які системно поєднуються у його суб'єктивній картині світу як в особистості задля оптимальної (акмеологічної чи екзистенційної) соціальної або ділової самореалізації [10, с. 45]. Відтак, у структурній організації діяльності соціального працівника здебільшого виокремлюють мотиваційну, когнітивну, операційну, комунікативну та рефлексивну складові [11] та виділяють два напрямки професіогенезу особистості: формування внутрішніх засобів професійної діяльності; привласнення зовнішніх засобів профдіяльності. Перший ґрунтується на спеціальних знаннях, нормах, уміннях, навичках, специфічних рисах характеру, включає мотивацію та вольові якості, здібності до рефлексії та продуктивного спілкування, що загалом відображається на індивідуальному стилі фахового самоствердження. Другий передбачає процес накопичення певних нормативних регуляторів у даному фаховому співтоваристві, освоєння методів, форм та інструментів тієї чи іншої психологічної практики. Прогнозований результат професіогенезу досягнутий особистістю, спрограмований рівень професіоналізму, компетентності, зрілості.

Всю складність та поліаспектність зазначеної проблематики достатньо легко побачити, звернувши увагу на перелік вмінь, навичок, функціональних обов'язків та компетенцій, які висуваються до соціального працівника і становлять основу його професіограми. У довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників, що надають соціальні послуги (затвердженому Наказом Міністерства праці та соціальної

політики України № 324, від 14.10.2005), наводиться опис посадових обов'язків та кваліфікаційних вимог до керівників (директорів центрів соціального обслуговування, соціальної реабілітації інвалідів, центру підвищення кваліфікації працівників, інтернатів та ін.); професіоналів – «фахівця із соціальної роботи»; фахівців – «соціального працівника»; робітників – «соціального робітника».

Так, серед основних вимог найбільш часто зустрічаються наступні: наявність професійного такту, відкритість, емпатійність, дотримання професійної таємниці, делікатності в усіх питаннях, що зачіпають інтимні сторони життя людини, вміння викликати симпатії і довіру в оточуючих; емоційна стійкість, готовність до психічних перевантажень, різнобічність в оцінці проблеми, відсутність невротичних відхилень у власних оцінках та вчинках, незважаючи на можливі невдачі (недовіру, образу, відмови тощо), сумлінність у виконанні своїх професійних обов'язків; збереження витримки, доброзичливість та чуйність до клієнта; вміння приймати рішення в несподіваних, екстремальних ситуаціях, чітко та зрозуміло формулювати свої думки, грамотно і доступно їх викладати, критично оцінювати свою діяльність, уникати зверхності, зарозумілості; готовність ділитися своїми знаннями, досвідом з колегами, молодими фахівцями, популяризувати свою професію, підтримувати високі стандарти своєї поведінки тощо.

Відповідно до вимог, у професіограмі чітко зазначені індивідуально-психологічні риси, якими має володіти соціальний працівник. Традиційно вони поділяються на три основні групи:

1) психологічні характеристики, що є складовою частиною придатності до соціальної роботи: сприймання, пам'ять, увага, мислення, втомлюваність, апатія, стреси, тривожність, схильність до депресії, стриманість, індиферентність, наполегливість, послідовність, імпульсивність тощо;

2) психолого-педагогічні якості, орієнтовані на вдосконалення соціального працівника як особистості: самоконтроль, самокритичність, самооцінка своїх вчинків, самонавіюваність, вміння керувати своїми емоціями;

3) методичні навички і зусилля, спрямовані на створення особистого іміджу (привабливості): комунікативність, емпатійність, візуальність, красномовність та ін. [4, с. 74].

Окрім того, вказуючи на особливості роботи соціального працівника, зауважимо, що він взаємодіє з великою кількістю джерел інформації, що містить юридичну, економічну, медичну, соціальну, педагогічну, політичну інформацію, а відтак спеціаліст зазначеної сфери діяльності має володіти фаховими знаннями з психології, соціології, психіатрії, знати законодавство, правові аспекти соціального захисту, теорії та методи соціальної роботи, наявні ресурси та методи їх використання; уміти спілкуватися та надавати інформацію, оцінювати потреби та представляти інтереси людини, підвищувати її можливості та сприяти розвитку, створювати «мережу допомоги» та керувати процесом допомоги.

Зрозуміло, що всі вищеперераховані професійні вимоги та обов'язки впливають з основних функцій соціального працівника і діагностичної, прогностичної, правозахисної, організаційної, профілактичної, соціально-медичної, соціально-педагогічної, технологічної, соціально-побутової і комунікативної.

Підсумовуючи усе вищезазначене та критично проаналізувавши цілу низку різноаспектних вимог до соціального працівника як суб'єкта, особистості та індивідуальності, погодимося із Ж. П. Вірною та згрупуємо їх у три основних блоки: 1) *позиційні*, що пов'язані із його місцем і роллю у загальній функціональній структурі соціально-виробничих процесів і регламентують основні напрямки та цілі повсякденної діяльності; 2) *діяльнісні*, що зорієнтовані на виконання основного завдання його практичної роботи – надання психологічної допомоги клієнту; 3) *особистісні*, що спричинені особливим змістом і характером суб'єкт-суб'єктної та міжособистісної взаємодії психолога з клієнтом [2]. До цього додамо ще й *рефлексивні*, що вимагають постійного самозвітування про ефективність своїх дій, роботи, вчинків.

Досліджуючи проблематику, що спрямована на виявлення особистісних рис та якостей ефективного соціального працівника, неможливо, на наш погляд, оминати питання *психологічної готовності*. Щонайперше зауважимо, що науковців даний напрямок досліджень цікавить вже досить давно і у літературних джерелах навіть можна відстежити три основних етапи, за якими вони розвивались [11]:

– перший (середина XIX – початок XX ст.) – готовність вивчають у зв'язку з проникненням у природу психічних процесів людини та трактують, насамперед, як настанови;

– другий (від початку до середини XX ст.) – готовність визначають як певний феномен стійкості людини до зовнішніх та внутрішніх впливів. Це було зумовлено інтенсивним дослідженням нейрофізіологічних механізмів, регуляції і саморегуляції поведінки людини;

– третій (від середини XX ст. до цього часу) – пов'язаний з дослідженнями в галузі теорії діяльності.

Нині проблему готовності досліджують у зв'язку з емоційно-вольовим й інтелектуальним потенціалом особистості стосовно конкретного виду діяльності і характеризують як якісний показник саморе-

гуляції фахівця на різних рівнях перебігу процесів – фізіологічному, психологічному, соціальному, якими визначається його поведінка [8].

Відтак, можна констатувати, що у психології розглядають два основних підходи до розуміння феномену готовності – *функціональний* (М. Б. Левітов, Л. С. Нерсисян, О. О. Конопкін, Б. А. Смірнов та ін.) та *особистісний* (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, А. Ц. Пуні, М. І. Дьяченко, Л. О. Кандибович, В. О. Моляко). Представники першого визначають психологічну готовність як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності; науковці ж, які працюють у межах другого, розглядають останню, насамперед, як результат підготовки до визначеного виду діяльності.

Окрім цього, більшість дослідників хоча і погоджуються з існуванням двох основних *форм готовності*: короткочасної (актуалізація, пристосування всіх сил, створення психологічних можливостей для успішних дій у даний момент) та довготривалої (набуті установки, знання, вміння, навички, досвід, якості і мотиви діяльності), все ж трактують її по-різному. Так, М. І. Дьяченко та Л. О. Кандибович визначають короткочасну готовність до того, чи іншого виду діяльності як цілеспрямований прояв особистості; Л. П. Буєва, А. О. Деркач, І. С. Кон, В. А. Крутецький вказують на те, що довготривала готовність детермінує типові форми поведінки за рахунок психічних утворень особистісного рівня.

Більшість науковців стверджують, що у процесі трудової діяльності проявляються як стійкі особистісні особливості людини (переконавання, погляди, риси характеру тощо), так і ситуативні психічні стани, пов'язані з трудовим процесом (спостережливість, зібраність, задоволення та ін.).

Існування такої доволі великої кількості підходів щодо аналізу психологічної готовності проковує появу й такого ж різноманіття визначень даного поняття. Найпоширенішим є трактування психологічної готовності в контексті соціального переходу індивіда або групи людей з одного соціального стану в інший. Такий підхід, насамперед, свідчить про те, що поняття психологічної готовності використовують фахівці багатьох сфер життєдіяльності, а його складність та багатоаспектність функціонування як психологічного феномена проявляється в найбільш важливі моменти життя особистості [8].

Щодо більш вузькоспрямованих поглядів на визначену проблематику, то тут зустрічаються такі трактування готовності: – як сукупності здібностей, що включають певні якості та властивості особистості;

– як певний особистісний стан;

– як стійкої властивості особистості [12];

– як внутрішньоособистісне утворення із складною структурою, яка охоплює: риси та якості характеру, особливості розвитку професійно важливих пізнавальних процесів (уваги, сприймання, мислення, пам'яті тощо) і як психічний стан особистості (позитивне ставлення до професії, мотиваційна налаштованість тощо); прояви темпераменту; спрямованість когнітивної складової до певної сфери діяльності та ін. [13];

– як цілеспрямований прояв особистості, який включає погляди, переконавання, знання, звички, вміння, ставлення, мотиви, вольові та інтелектуальні якості, почуття, установки. При цьому її становлення відбувається в ході моральної, психологічної, професійної та фізичної підготовки і є результатом всебічного особистісного розвитку особистості з урахуванням вимог, зумовлених особливостями професії [6];

– як важлива умова цілеспрямованої ефективної діяльності, її стійкості та регуляції, що уможливує вдале виконання професійних обов'язків, правильно застосовуючи попередній досвід, знання, особистісні якості та адаптуючись до виконання певних дій при виникненні непередбачуваних перешкод [5].

Відомий вітчизняний науковець В. О. Моляко виділяє три блоки психологічної готовності: 1) сенсорна організація індивіда (показники, що відповідають фізіологічним характеристиками суб'єкта діяльності); 2) показники, що відповідають умовам виконання діяльності; 3) набір психологічних властивостей, станів та процесів особистості (психологічний рівень) [7].

Щодо структури психологічної готовності, то тут також спостерігається дека розбіжність у поглядах дослідників. Зокрема, у науковій літературі зустрічаються три-, чотири-, п'яти- та шестикомпонентні моделі. Так, трикомпонентної моделі дотримуються В. Шалаєв, який виокремлює інформаційний, операційний та мотиваційний компоненти, М. Логачов, котрий пропонує розглядати психічний, технічний та фізичний компоненти), М. І. Томчук розглядає мотиваційний, загальнопрофесійний та емоційно-вольовий компоненти [8].

Усе вищезазначене дає можливість стверджувати, що готовність соціального працівника до професійної діяльності – це завжди цілісне психосоціальне утворення, що інтеріоризоване у його свідомість самим формо-змістовим перебігом процесу фахового становлення [11, с. 46]. Це дає підстави характеризувати останню як: категорію теорії діяльності, що вказує на його цільові, змістові, функціональні та суто особистісні характеристики, важливі для успішного її виконання; концепт професіогенезу, що вказує

на досягнення ним певного рівня професіоналізації та компетентності на відповідному рівні володіння майстерністю практикування; теоретичну модель професійної освіти, що відображає мету, форми, засоби і сукупний результат початкових етапів професійного становлення психолога і визначає якість навчання певного освітньо-кваліфікаційного рівня (бакалавр, спеціаліст, магістр, кандидат і доктор наук).

В контексті цього науковці пропонують узагальнену модель особистості соціального працівника, що включає: позитивну мотивацію до майбутньої професії та професійне цілепокладання; розвинену особистісну рефлексію; сформовані творчі вміння фахівця, що дають йому змогу успішно розв'язувати нестандартні психологічні проблеми; когнітивну компетентність і наявність знань про себе та інших; розвинений практичний інтелект, соціально-когнітивні й комунікативні вміння; толерантність до фрустрації та високу працездатність; спроможність до професійної самореабілітації та саморегуляції [12].

Звичайно, перераховані складові достатньо вдало характеризують особистість майбутнього соціального працівника, але, на наш погляд, до цього переліку логічно було б додати ще принаймні декілька позицій, а саме: емпатію, емоційну стійкість, самоактуалізацію, професійну майстерність, сумлінне ставлення до справи, відповідальність, чесність, порядність, принциповість, цілеспрямованість, які, у свою чергу, були відібрані за чітко визначеними принципами та критеріями, також цілком логічно структурними одиницями особистості, котрі дають змогу простежувати й проаналізувати всі види життєзrealізування, прийняти зміну її внутрішніх психологічних спонукань і, щонайперше, цінностей, домагань, установок, диспозицій, ціннісних орієнтацій, стереотипів, смислових полів тощо.

На думку деяких науковців [10], їх розвиток відбувається протягом всієї професійної підготовки та зазвичай має нерівномірний характер, оскільки окремі його сегменти здатні виконувати компенсаторну функцію, визначаючи тип та рівні вказаної готовності до уможливлення ефективного професійного повсякдення.

Принциповим, на наш погляд, є ще й так зване професійне самовизначення. У працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців (зокрема теорії Т. Парсонса, Д. Сьюпера та ін.) зустрічається доволі багато «конструкцій», спрямованих на допомогу у вдалому обранні професії.

Як уже було зазначено, процес професійного самовизначення має нерівномірний, індивідуально своєрідний і неповторний характер, тривалий у часі та відбувається під впливом багатьох об'єктивних і суб'єктивних факторів. Не останню роль у цьому процесі відіграють інтереси і зусилля особи. Останній проходить декілька етапів: пошук, зростання, зміцнення, стабілізація, спад та має якісні характеристики: зміст, широта, глибина, усталеність.

Також наголосимо на тому, що успішність реалізації професійних планів не в останню чергу залежить від здібностей, які мають індивідуальну міру вияву: успішність, якісна своєрідність виконання діяльності, ступінь реалізації наміченого тощо. Відтак при самовизначенні особи до вибору професії одне з головних завдань – правильна та всестороння оцінка загальних здібностей і прогнозування їх розвитку, визначення сформованості інтересу, бажання і готовності реалізувати життєві плани.

На функціональну цілісність та стабільність особистісної структури кожної людини впливає ціла низка чинників: спосіб життя, звички, сукупність соціальних ситуацій тощо. Відтак важливим аспектом дослідження процесу становлення та розвитку особистості є неодмінне вивчення і так званого соціокультурного потенціалу, який включає міру розвитку духовних сил і здібностей, рівень актуалізації та самореалізації тощо [10].

У цьому контексті важливим також видається питання вивчення спрямованості особистості, яке у психології розглядається як утворення, що визначає основний напрям її життєактивності, реальну поведінку в конкретних ситуаціях повсякдення [11]; свідомий акт вияву й утвердження власної позиції у різноманітних обставинах складної соціальної взаємодії; інтегральне психодуховне явище, котре характеризує персонологічну готовність наступника до вибору ним майбутньої професії та до занурення у сферу діяльності, що найповніше відповідає його особистісним рисам.

Професійна спрямованість фахівця-соціального працівника – складноорганізоване психологічне утворення, що охоплює діяльнісно-рольовий (знання, норми, уміння, навички, цінності) та особистісний (найважливіші риси-якості) аспекти та забезпечує успішність його професійної діяльності. Щодо основних складових професійної спрямованості фахівця соціогуманітарної сфери, зауважимо, що вони майже повністю співпадають із аналогічними компонентами психологічної та професійної готовності до здійснення даної професії.

Однією з особливостей професійної діяльності соціального працівника є те, що умови її здійснення закономірно стимулюють та сприяють розвитку його як особистості, а відтак і збагачують ціннісну сис-

тему. При цьому співпадіння цінностей фахового спрямування із загальножиттєвими приводить до їх гармонізації та професійного самоствердження [10]. Однак, якщо основні життєві цінності його перебувають поза професією, то остання є лише засобом реалізації цих вартостей, уформальнюється й знецінюється. У будь-якому разі аксіопсихологічні орієнтири особистості виявляються, закріплюються й коригуються на шляху до професійної майстерності, котра, зі свого боку, відгранює світоглядні і суто ціннісно-сміслові орієнтири.

Висновки. Звичайно, соціальний працівник має володіти цілою системою теоретичних знань, засвоїти низку зовнішніх вимог, оволодіти спеціальними вміннями та техніками тощо. Однак специфіка професії, її спрямованість на надання психологічної допомоги іншим передбачають те, що основним інструментом його роботи, окрім вищезазначеного, має стати його власна особистість; самооцінка, цінності, образ себе та навколишнього тощо. Вміння вибрати адекватну форму прояву своїх емоцій, здатність володіти собою, керувати власними емоційними станами – показник розвиненої емоційної культури практичного психолога. Все це сприяє повноцінному спілкуванню, дає змогу знайти вихід із складних конфліктних ситуацій.

Відтак, соціальному працівнику, який прагне досягти високої професійної культури, необхідні постійний самоаналіз, усвідомлення власних дій та вчинків, самоспостереження, здатність вести безперервний внутрішній діалог, що є основою професійного самовдосконалення, оскільки дає можливість коригувати власні недоліки, розвивати необхідні для професії здібності та якості.

На наш погляд, багатосторонність і емоційна насиченість фахової діяльності змушує соціального працівника детально вивчати себе як професіонала, не тільки усвідомлюючи наявність чи відсутність тих чи інших професійно-значущих якостей особливостей, але й формувати певне самоставлення, відчувати почуття задоволення чи незадоволення своєю працею, глибоко емоційно переживати відповідність власного образу Я – ідеальному образу себе як фахівця. У результаті цих процесів здійснюється саморегулююча функція професійної самосвідомості психолога, зріла самосвідомість, від якої людина не вільна, навіть тоді, коли вона глибоко занурюється в дослідження реального об'єкта. Але людина може не мати навичок у використанні потенційних резервів самосвідомості, тобто цілком свідомо ставитись до фактів зовнішнього світу, без самосвідомості, без аналізу про це ставлення. Таке відволікання, особливо в процесі освоєння неоднозначних професійних алгоритмів, веде, щонайменше, до продовження процесу навчання, звички не тільки вчитися, але й працювати «методом проб і помилок», особливо не задумуючись над вдосконаленням себе як суб'єкта діяльності. Тому проблема «включення» самосвідомості особистості у професійне навчання там, де в цьому існує необхідність, складає серйозне і важливе завдання дослідницької роботи.

Список використаної літератури

1. Божович Л. И. Проблемы формирования личности. Избранные психологические труды / изд. 3-е; под редакцией Д. И. Фельдштейна : Москва-Воронеж. – 2001. – 342 с.
2. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога: дис... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Ж. П. Вірна // Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. – К., 2004. – 414 с.
3. Добрянський О. А. Сутність та структура психологічної готовності слідчих до професійної діяльності в екстремальних умовах [Електронний ресурс] / О. А. Добрянський. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2012. – Вип. 1. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadsps_2012_1_28.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників / М-во праці та соц. політики України. – Краматорськ : Центр продуктивності, 2005. – Вип. 80. – 74 с. – (Сер. «Соціальні послуги»).
5. Леонтьев Д. А. Тест смысловжизненных ориентации (СЖО). 2-е изд. – М. : Смысл, 2000. – 18 с.
6. Максименко С. Д. Фахівця потрібно моделювати. Наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності / С. Д. Максименко, О. М. Пелех // Рідна школа. – 1994. – № 3 – 4. – С. 68 – 72.
7. Моляко В. О. Психологічна теорія творчості / Валентин Олександрович Моляко // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Актуальні проблеми сучасної української психології. – К., 2002. – Вип. 22. – С. 221–229.
8. Томчук М. І. Психологічна готовність особистості до правоохоронної діяльності: моногр. / М. І. Томчук. – Хмельницький : НВП «Еврика», 2003. – 197 с.
9. Фурман А. Психологічна служба університету: від моделі до технології / А. Фурман, Т. Надвичина // Психологія і суспільство. – 2013. – №2. – С. 80 – 104.

10. Фурман А. А. *Методологічна схема емпіричного вивчення системи цінностей особистості* / А. А. Фурман // Вітакультурний млин. – 2007. – Модуль 5. – С. 43–51.
11. Фурман А. В. *Ідея професійного методологування: моногр.* – Ялта-Тернопіль : Економічна думка, 2008. – 205 с.
12. Хоменко-Семенова Л. О. *Професійний портрет соціального працівника сучасного типу* / Л. О. Хоменко-Семенова // Вісник національного авіаційного університету: зб. наук. пр. Педагогіка. Психологія. / Нац. авіац. ун-т ; голов. ред. Е. В. Лузік; редкол. Барановська Лілія Володимирівна [та ін.]. – К. : НАУ, 2013. – Вип. 1(4) – С. 125 – 128.
13. Чепелева Н. В. *Проблеми личностной подготовки психологов-практиков в условиях вуза* / Н. В. Чепелева, Л. И. Уманец // Сборник материалов международной конференции «Актуальные проблемы психологической службы: теория и практика». – Том 2. – Одеса. – 1992. – С. 111–112.
14. Шевченко Н. Ф. *Становлення професійної свідомості практичних психологів у процесі фахової підготовки: моногр.* – К. : Міленіум, 2005. – 298 с.

Стаття надійшла до редакції 11.05.2017.