

УДК 37.013.43

**ОЛЕНА МАКЕЄВА**

*(Київ)*

## **СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

---

Проаналізовано проблематику структури професійної культури майбутніх соціальних працівників. Представлено результати теоретичного аналізу наукової літератури. Охарактеризовано структурні компоненти професійної культури майбутніх соціальних працівників. Дана стаття може бути основою для розробки технології формування професійної культури майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи.

***Ключові слова:** професійна культура, майбутній соціальний працівник, професійна підготовка, цінності, поведінка, знання, здібності, комунікація.*

В умовах сучасності, коли вимоги до випускників ВНЗ стають дедалі вищими, а конкуренція на ринку праці невпинно зростає, проблема формування професійної культури майбутніх фахівців набуває неабиякої актуальності. Специфіка соціальної роботи лише підсилює таку необхідність, адже, рівень як особистої, так і професійної культури майбутнього фахівця соціальної сфери, на наш погляд, є запорукою його професіоналізму.

Дослідженням проблем професійної підготовки майбутніх соціальних працівників займалися багато дослідників, серед яких В. Кузьмінський, З. Кияниця, І. Зверева, О. Безпалько та ін. Проблему структури професійної культури майбутніх фахівців розглядали А. Алексюк, А. Мясоєдов, А. Трудков, І. Модель, М. Кузьмінов, О. Бартків, О. Кульчицька, О. Хмельницька, П. Абрамова, П. Воловик, С. Сисоєва, Ю. Безрученков. Структуру професійної культури майбутніх фахівців соціальної сфери досліджували М. Гусак, Н. Бочарнікова, Н. Варгіна, Т. Спіріна та ін.

Останнім часом проблема формування професійної культури майбутніх фахівців привертає увагу багатьох вітчизняних та зарубіжних дослідників у галузях педагогіки, філософії, психології, соціології, менеджменту та ін. Така актуальність обумовлена змінами у соціально-економічному, політичному та культурному житті суспільства, а також змінами парадигми вищої освіти в умовах євроінтеграції освітнього простору. У контексті досліджень цієї проблематики вчені також намагаються розробити структуру професійної культури майбутніх фахівців. *Метою статті* є здійснення теоретичного аналізу наукової літератури відповідно означеної проблеми та розробка структури професійної культури майбутніх соціальних працівників.

Дослідниця П. Абрамова виділяє у структурі професійної культури три блоки: когнітивно-пізнавальний, праксеологічний та поведінковий. Когнітивно-пізнавальний блок складається із професійних знань, умінь, навичок, які є основою професіоналізму та професійних цінностей, які є сутнісним ядром професійної субкультури. У свою чергу, праксеологічний блок становлять професійні інститути, в основі функціонування яких знаходяться норми професійної культури, її звичаї, традиції, ритуали [1, с.14].

Більш розширену структуру професійної культури запропонував А. Мясоєдов. Вчений вважає, що до структури професійної культури майбутніх фахівців належать такі компоненти: гносеологічний, організаційно-праксеологічний, комунікативний, інформаційний, нормативно-регулятивний та аксіологічний. Гносеологічний компонент ґрунтується на системі загальних та професійних знань, культурі професійного мислення. Організаційно-праксеологічний компонент включає в себе практичні професійні уміння та навички. Комунікативний компонент характеризує наявність умінь та навичок, необхідних для професійного спілкування. Інформаційний компонент передбачає взаємодію усіх суб'єктів професійної системи на основі обміну інформацією. До складу нормативно-регулятивного компоненту входять норми, зразки та програми поведінки, які спрямовують та упорядковують діяльність, поведінку та відносини суб'єктів професійної субкультури. Основою аксіологічного компоненту виступають загальнолюдські та професійні цінності, ідеали, традиції, звичаї, професійні якості, символи та міфи [5].

Дослідники С. Сисоєва, А. Алексюк, П. Воловик, О. Кульчицька у своїй монографії виокремлюють у структурі професійної культури соціальний, власне професійний та морально-мотиваційний компоненти. Показником соціального компоненту є вміння працювати в колективі, самодисципліна, ініціативність, соціальна і творча активність, відповідальність за результати праці. Професійний компонент вказує на рівень компетентності, організації, раціональний розподіл часу, технологічну дисципліну, економічну та екологічну грамотність. Морально-мотиваційний компонент виражається у ставленні до

праці як потреби, а також свідомості, сумлінності, потреби в самоосвіті та самовдосконаленні, багатстві духовної культури [2].

Зміст структурних складових професійної культури вивчав також А. Трудков. Дослідник стверджує, що складовими професійної культури є система цінностей, яка визначає суспільну та індивідуальну важливість засобів, результатів та наслідків діяльності; інформаційно-операційні ресурси, які були напрацьовані в процесі попередньої практичної діяльності; ціле покладання, що вказує на рівень уявлень фахівця щодо норм професійної життєдіяльності; система засобів та методів професійної діяльності, до складу якої входять науковий понятійний апарат, знання нормативного використання професійних технологій та розумових операцій, об'єкти професійної діяльності [3].

Отже, у структурі професійної культури виокремлюють мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, аксіологічний та особистісний компоненти. Тож можемо зробити висновок, що основними складовими змісту професійної культури є мотивація до оволодіння спеціальними професійними знаннями, вміннями, навичками, професійно важливі цінності, котрі в процесі формування професійної культури мають стати особистісно значущими. Дослідники також наголошують на важливості формування особистісних якостей, які визначають ефективність професійної діяльності фахівця.

Проаналізувавши основні підходи до визначення структури професійної культури, ознайомившись з існуючими моделями професійної культури, ми спробували поєднати набуті знання з власною науковою позицією. В результаті такого синтезу нами було розроблено структуру професійної культури майбутніх соціальних працівників, яка містить п'ять структурних компонентів. Серед них такі: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативний, поведінковий та організаційний. Розглянемо детальніше кожен із них.

Мотиваційно-ціннісний компонент відображає систему мотивації та ціннісні орієнтації майбутнього соціального працівника. Мотиваційно-ціннісний компонент ми розглядаємо як здатність мотивувати себе на виконання професійних завдань, базуючись на комплексі існуючих мотивів, потягів, цінностей, стимулів та потреб. Що стосується мотиваційної сфери майбутнього соціального працівника, то ми переконані, що в її основі лежить стійка спрямованість його інтересів, мотивів та потреб. Спрямованість сприяє усвідомленню суспільної значущості професійної діяльності соціального працівника, прагненню розвиватись особистісно та професійно в обраній галузі. Тому можемо стверджувати, що мотиваційно-ціннісний компонент професійної культури майбутнього соціального працівника сприяє розвитку гуманістичної спрямованості, яка, в свою чергу, забезпечує формування переконань майбутнього фахівця щодо гуманістичної ідеології соціальної роботи.

У контексті цього питання не можна оминати увагою поняття цінностей та ціннісних орієнтацій майбутнього соціального працівника. Формування ціннісних орієнтацій тісно пов'язане з наявністю таких важливих якостей майбутнього соціального працівника як: гуманістична спрямованість, повага до гідності людей, особиста і соціальна відповідальність, загострене почуття соціальної справедливості, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність, готовність зрозуміти клієнта та прийти йому на допомогу, уважність, старанність, щирість, комунікабельність, соціальна адаптованість [4]. Показниками мотиваційно-ціннісного компоненту ми вважаємо прагнення до професійного розвитку та наявність професійно-важливих цінностей. Отже, мотиваційно-

ціннісний компонент професійної культури майбутніх соціальних працівників – це сукупність інтересів, прагнень та цінностей, що забезпечують їх особистісний розвиток та професійне становлення, та є передумовою ефективної соціальної роботи.

Когнітивний компонент професійної культури майбутнього соціального працівника відображає сукупність уявлень про соціальну роботу, активізує пізнавальну діяльність майбутнього фахівця, сприяє збагаченню когнітивного досвіду та виявляється у спроможності сприймати, осмислювати, відтворювати та використовувати необхідну наукову інформацію для вирішення різних теоретичних та практичних завдань. Ядром когнітивного компоненту є професійні знання, уміння та навички майбутнього соціального працівника. До системи професійних знань відносять: теоретико-методологічні (знання про людину як біопсихічну істоту, знання закономірностей взаємодії людини та суспільства, соціальної поведінки, процесу соціалізації, знання мети, принципів та змісту соціальної діяльності); методичні (знання основ методики, форм, методів, технологій соціальної роботи з різними категоріями населення, знання основ прогнозування, моделювання соціальної роботи); прикладні (знання способів, видів, засобів соціальної допомоги). Що стосується професійних умінь, вирізняють такі їх види: гностичні, проектувальні, конструктивні, організаторські, комунікативні, рефлексивні, оціночні, аналітичні і прикладні.

Комунікативний компонент – це комплекс комунікативних умінь майбутнього соціального працівника. В педагогічній науці цій проблемі приділяли увагу дослідники А. Капська, Г. Мясоїд, Л. Базілевська (особливості спілкування з клієнтом), Д. Малков, С. Бондар, І. Іванова, Т. Семигіна (специфіка комунікацій у соціальній роботі), Л. Долинська, С. Ставицька, М. Пащенко, О. Шепель (вирішення конфліктів). Комунікативний компонент професійної культури майбутнього соціального працівника, на нашу думку, відображає комунікативну культуру та комунікативну компетентність майбутнього фахівця. Комунікативна культура або культура спілкування є, на наш погляд, однією з базових характеристик професійної компетентності фахівців у типі професій «людина-людина». Саме до такого типу належить соціальна робота. Як ми вже зазначали раніше, специфіка роботи соціального працівника зумовлює необхідність постійного спілкування з клієнтами, колегами, партнерами. Лише завдяки ефективній комунікації соціальний працівник може досягти поставленої мети.

На нашу думку, найбільш значущими показниками цього компоненту є вміння висловлювати власні думки, уміння створювати сприятливий психологічний клімат, уміння вести діалог. На кожному етапі комунікативної взаємодії, під дією різних чинників, може виникнути викривлення інформації, як, наприклад, нечітке формулювання змісту, нелогічність чи незв'язність у мовленні, двозначність у висловлюваннях, використання незрозумілої професійної термінології чи фахового жаргону. Тому не менш важливим показником, на наш погляд, є вміння долати комунікативні бар'єри.

Система поведінки та морально-етичних якостей майбутнього фахівця знаходяться в основі поведінкового компоненту. Поведінковий компонент професійної культури майбутніх соціальних працівників передбачає сформованість умінь і навичок щодо дотримання правил поведінки, етичного кодексу, норм субординації, прийняті у певній організації. Так як ми розглядаємо професійну культуру майбутніх соціальних працівників, то відповідно такою

організацією є навчальний заклад. Поведінковий компонент ми визначаємо як готовність майбутніх соціальних працівників відповідати за свої вчинки, контролювати та коригувати свою поведінку. До структури поведінкового компоненту ми також відносимо такі показники як: забезпечення конфіденційності інформації, здатність вирішувати конфлікти та етична поведінка стосовно колег. Етична поведінка стосовно колег передбачає визнання різних поглядів колег та інших фахівців, конструктивний аналіз професійних дій колег, відстоювання професійної честі і гідності колег, недопущення критики на їх адресу та щодо професії в цілому, коректне висловлювання зауважень та пропозицій. Не менш важливою є здатність фахівця вирішувати конфліктні ситуації.

Організаційний компонент відображає систему організаційних здібностей майбутнього соціального працівника, які є основою для реалізації організаційної функції соціальної роботи. Так як ми розглядаємо професійну культуру майбутніх соціальних працівників, відповідно необхідно охарактеризувати організаційні здібності, які можливо формувати в процесі професійної підготовки. До таких здібностей належать: здатність організовувати власну діяльність, планувати роботу, розподіляти робочий час, організовувати ефективну взаємодію з іншими, підбивати підсумки роботи. Що ж стосується організаційних умінь соціального працівника, це – планування, організація та контроль власної роботи, організація співробітництва з іншими установами, координація цієї взаємодії, залучення громадськості до соціальної діяльності, сприяння організації нових соціальних установ.

Отже, нами була розроблена структура професійної культури майбутніх соціальних працівників. Компонентами цієї структури є: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, комунікативний, поведінковий та організаційний. Таким чином, основними складовими професійної культури, на нашу думку, є: цінності, прагнення, знання, уміння, навички, етична поведінка та організаційні здібності. Саме це, на наш погляд, є основою професійної культури, та базисом, який необхідно розвивати у процесі фахової підготовки майбутніх соціальних працівників.

Перспективою подальших наукових розвідок є розробка технології формування професійної культури майбутніх соціальних працівників у процесі фахової підготовки.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. *Абрамова П.А.* Профессиональная культура офицеров российской армии в условиях трансформации российского общества (социологический анализ): автореф. дис. на получ. степени канд. социол. наук: спец. 22.00.06 «Социология культуры» / П.А.Абрамова. – Екатеринбург, 2002. – 22с.
2. *Мясоедов А.М.* К вопросу о соотношении понятий «профессиональная культура» и «профессиональная субкультура» / А.М. Мясоедов // Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания. Научно-издательский центр «Социосфера». – 2012. – С.47-49.
3. Педагогічні технології в неперервній освіті: монографія (С.О.Сисоєва, А.М.Алексюк, П.М.Воловик, О.І.Кульчицька, та ін.) / За ред. С.О.Сисоєвої. – К.: Віпол, 2001. – 502 с.
4. *Трудков А.М.* Профессиональная культура учителя музыки [Электронный ресурс]. – Мурманск, 2005. – Режим доступа: <http://nsportal.ru>.

5. Васюта О.І. Професійне становлення фахівця із соціальної роботи/ О.І.Васюта// Вісник Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т.Г.Шевченка. – Серія «Педагогічні науки». – 2010. – С.122-125.

ЕЛЕНА МАКЕЕВА

## СТРУКТУРА ПРОФЕСИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ

Проанализированы проблемы структуры профессиональной культуры будущих социальных работников. Осуществлен теоретический анализ научной литературы. Разработанная автором, структура профессиональной культуры будущих социальных работников. Данная статья может служить основой для разработки технологии формирования профессиональной культуры будущих специалистов в области социальной работы.

**Ключевые слова:** профессиональная культура, будущий социальный работник, профессиональная подготовка, мотивация, ценности, поведение, знания, способности, коммуникация.

OLENA MAKEIEVA

## STRUCTURE OF PROFESSIONAL CULTURE OF THE FUTURE SOCIAL WORKERS

This article is devoted to studying the problem of the structure of the professional culture of the future social workers. In this article, we analyzed the approaches of domestic and foreign researchers to this problem, and tried to unite this knowledge with our own scientific position regarding this issue. The aim of the article is a theoretical analysis of the philosophical, pedagogical and psychological literature on the issue of formation of the professional culture, and, based on this analysis, the author developed the structure of the professional culture of the future social workers. Development of the structure is intended to reveal the essence of professional culture as a socio-pedagogical phenomenon. Structural components of the professional culture are those components, that need to be developed in the process of professional training of future social workers. The relevance of this article lies in the fact, that the problem of the professional culture of the future social workers today is very important and insufficiently studied in theoretical and methodological terms. The professional culture of the future social workers, in our opinion, is the basis of his professional skills. Specifics of social work only confirms this hypothesis. Analysis of the psychological and pedagogical literature has shown that there are many approaches to understanding the structure of the professional culture. Researchers have often studied the structure of the professional culture of a particular organization, of the specialists in various fields, but, unfortunately, a problem of structure of the professional culture of the future social workers has not been studied previously. The scientific novelty of this article lies in the fact, that for the first time to be developed an integraty structural model of the professional culture of the future social worker. The practical importance lies in the fact, that, on the basis of this structure, we have the opportunity to define and formulate the way of formation of professional culture of the future social workers in the learning process in high school. Most researchers consider the main components of professional culture: motivational, cognitive and communicative. We absolutely agree with this position, because we sure, that the motivation, cognitive activity and the communication skills is the basis for the successful formation of a professional culture and professional competence on the whole. But, in our opinion, we need to include to this triad organizational skills and professional – ethical norms of future social worker.

A structure of professional culture, which we developed consists of five components, including: motivational-value, cognitive, comunicational, organizational and behavioral. Summarizing it should be noted, that the structure of the professional culture of the future social workers reflects its content. We think, that the basis of the professional culture is the

motivation, values, professional knowledges and skills, communicational and organizational skills and understanding of the professional ethics norms and behavioral norms. The author in this article described basic categories of the structural components. The author also defined each component indicators, which is intended to detect the level of formation of professional culture. This article may be useful to further researchers of the professional culture of the future experts in the field of social work, as well as the base for the development of the technology of its formation and implementation in the training.

**Keywords:** *professional culture, future social worker, professional training, motivation, values, behavior, knowledge, communication.*

Одержано 03.04.2016, рекомендовано до друку 04.04.2016