

Ланіна М.Д.

Приазовський державний технічний університет

ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНО-ЦІННІСНИХ КОМПОНЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Статтю присвячено актуальній проблемі формування професіоналізму майбутніх соціальних працівників під час навчання, а саме створення психолого-педагогічної технології культивування й виховання професійних мотивів та цінностей. На основі узагальнення та теоретичного аналізу сучасних досліджень ціннісно-сміслових аспектів професійної діяльності фахівців соціальної сфери розроблено психолого-педагогічний проєкт формування мотиваційно-ціннісних компонентів професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. У роботі представлено інформаційно-аналітичний, змістовний та етап асесменту, що становлять загальну структуру проєкту. Охарактеризовано психолого-педагогічні методи й технології розвитку мотиваційно-ціннісної сфери здобувачів під час теоретичного навчання, практичної підготовки та усвідомлення й рефлексії професійних якостей особистості. Особливу увагу приділено створенню умов для привласнення особистістю етичних кодексів і цінностей соціальної роботи, формуванню внутрішньої та автономної мотивації професійного навчання, використанню коучингу й наставництва в ході навчання. Водночас зазначено технології формування професійних навичок та вмінь майбутніх соціальних працівників, а саме: створення проблемних, комунікативних груп, використання психологічного тренінгу, завдань емпатичного вибору, створення фреймових висловлювань осмислення комунікативної ситуації. Усвідомлення та розміркування проактивної поведінки здійснюється через використання техніки мотиваційного інтерв'ю, рефлексивних щоденників та дискусійного обговорення проблемних питань, що виникають під час практичних занять. Очікуваними результатами реалізації проєкту є формування кодексової культури, визначення та інтеріоризація професійних цінностей, розвиток гуманістичної спрямованості особистості майбутніх соціальних працівників.

Ключові слова: фахівці соціальної роботи, професійна компетентність, мотиваційно-ціннісний компонент особистісно-професійної компетентності, психолого-педагогічне проєктування.

Постановка проблеми. Твердження про значущість базових професійних цінностей у соціальній роботі є сьогодні безперечним та таким, що не підлягає сумніву й потребує доказів. Дійсно, за своїм змістом соціальна робота має чітко виражений аксіологічний статус. Теорія та практика соціальної роботи закріплені в базових цінностях, у всьому світі етичні кодекси не відокремлюють людину від оточення і не надають переваги жодному з них. Аксіологічний складник соціальної роботи суттєво визначає ефективність діяльності, спрямованої на допомогу окремій людині, сім'ї, групі. Цінності, що виконують функції стимулів, створюють умови для реалізації активності особистості фахівця на нормативно-рольовому та особистісно-смісловому рівнях. І хоча в конкретних видах професійної компетентності відбивається специфіка професійної діяльності, сума

спеціальних професійних знань, особливості професійних відносин та ін., шляхи вдосконалення професійної компетентності соціального працівника досі не є остаточно визначеними, створення психолого-педагогічної технології культивування й виховання професійних цінностей здобувачів спеціальності «соціальна робота» не набули достатнього обґрунтування та є значущою та актуальною проблемою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Виокремлення компонентів професійної компетентності соціальних працівників відбувається відповідно до положень особистісно-орієнтованого, акмеологічного й компетентнісного підходів сучасної педагогічної психології. Ураховуючи складність та багатофункціональність діяльності соціального працівника, можна стверджувати, що саме розвинені професійно-особистісні якості є

основним зняряддям праці соціального працівника. Якщо узагальнити чисельні дослідження, можливо визначити структуру особистісно-професійної компетентності, що містить операціональний, мотиваційно-ціннісний та рефлексивний боки (аспекти). Професія соціального працівника має виражений морально-гуманістичний характер, тому саме мотиваційно-ціннісний компонент визнається багатьма авторами провідним у формуванні професіоналізму.

Психологічний аспект категорії «цінність» розкривається за допомогою понять «відношення (ставлення)» (В.Н. Мясіщев), «особистісний смисл» (О.Н. Леонтьєв), «емоційне ставлення» (Б.І. Додонов). В основі генези та розвитку кожної духовної цінності лежать механізми свідомості та самосвідомості, які в процесуальному розгортанні діють як єдине ціле, послідовно переходячи від підсвідомості до свідомості та самосвідомості [1].

Із позицій аксіологічної психології початковий імпульс до розвитку цінностей та корекція смислових структур особистості відбуваються ще на досвідомому рівні (передусім у дитинстві), основні шляхи асиміляції соціальних цінностей – це навіювання, емоційне зараження та наслідування як засоби психологічного впливу. Виховання особистості та формування ціннісно-смислової сфери стихійно або цілеспрямовано відбувається у процесі ідентифікації себе з іншими. Цей тип ідентифікації є поступовим та тривалим процесом, який починається з дитинства та діє протягом усього життя, відбувається разом із набуттям життєвого та професійного досвіду та соціальної зрілості. Засобом інтелектуалізації особистісних смислів є механізм рефлексії, за допомогою якого людина диференціює, впорядковує та вимірює власний смисловий простір. Окрім ідентифікації та рефлексії, діє й механізм емпатії, що свідчить про децентрацію свідомості та сформовану здатність до афективно-ціннісного узагальнення світоглядних позицій та їх когнітивного узагальнення в процесі безпосереднього сприймання іншої людини. Та, врешті, психологічним засобом досягнення найвищого рівня суб'єктності в розвитку ціннісно-смислової сфери особистості є механізм медитації, який є засобом формування цілісного світорозуміння, світосприйняття та духовного просвітлення особистості [5].

У зарубіжній психології теоретичною основою для базових досліджень мотивації та, зокрема, змісту особистісних цілей є теорія самодетермінації Е. Десі й Р. Райана (далі – СДТ), що стала доказовою базою європейської освітньої полі-

тики та практики ХХІ ст. [13]. Одне з найбільш широко досліджуваних розмежувань мотиваційних тенденцій стосується виокремлення внутрішньої та зовнішньої мотивації. Автори підкреслюють, що внутрішня мотивація сприяє навчальним досягненням і високій академічній успішності та відповідає за навчання протягом усього життя. Зовнішня мотивація є неоднорідною за змістом і характером та перебуває в континуумі між власне зовнішньою мотивацією, некерованою та неавтономною, та найбільш автономною інтегрованою регуляцією, в якій людина не лише визнає й ототожнює цінність діяльності, а й виявляє, що вона відповідає його основним інтересам та цінностям. Безперечно, що діяльність соціального працівника має спрямовуватися внутрішніми автономними мотивами, що є підґрунтям високого професіоналізму й професійної суб'єктності фахівців.

Відповідно, і зміст цілей особистості в СДТ також стосується диференціації внутрішніх та зовнішніх прагнень [14]. Професійна компетентність соціальної роботи асоціюється переважно з внутрішніми цілями, що стосуються прагнення до самоприйняття, афіліації, почуття єдності та фізичного здоров'я. На відміну від них зовнішні цілі передусім спрямовані на отримання певної винагороди чи соціальної похвали (фінансовий успіх, імідж та популярність), оскільки вони зазвичай є засобом для досягнення інших цілей або компенсують особисті проблеми.

Постановка завдання. Метою роботи є створення психолого-педагогічного проекту формування мотиваційно-ціннісних компонентів професійної компетентності майбутніх соціальних працівників на основі узагальнення та теоретичного аналізу сучасних досліджень ціннісно-смислових аспектів професійної діяльності фахівців соціальної сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження. *Метою проекту* є психолого-педагогічний супровід та підтримка формування професійних мотивів та цінностей особистості майбутніх соціальних працівників під час навчання у ВНЗ.

Завданнями є: розвиток смислоутворюючих професійних мотивів; формування гуманістичної спрямованості особистості та гуманістичного миросприйняття; усвідомлення професійного образу світу, особистісних інтенцій і професійних цінностей студентів спеціальності «соціальна робота».

Психолого-педагогічний проект містить підготовчий, змістовний етапи й етап асесменту.

1. Підготовчий (інформативно-аналітичний) етап проекту складається з методичної підго-

товки до реалізації програми. Це технічний етап, що передбачає підбір оптимальної системи дій, спрямованих на розв'язання кожного з поставлених завдань. Командою психолого-педагогічного проектування є колектив випускової кафедри, або група забезпечення освітньої програми, керівну та спрямовуючу функцію відіграє завідувач кафедри (гарант освітньої програми). Під час підготовки проекту відбувається інформування науково-педагогічних працівників щодо категорій мотивів та цінностей, їх значення для професіоналізації соціальних працівників, проходять тренінги професійного вдосконалення, опанування технологій активного навчання, супервізії та підтримка викладачів, що фокусується на труднощах у роботі зі студентами, колегами, керівництвом тощо. Результатом цього етапу має бути створення згуртованої творчої групи однодумців, підготовлених для впровадження інноваційних активних методів професійного навчання майбутніх соціальних працівників.

2. Змістовний етап проекту є етапом безпосередньої реалізації методів та технологій формування мотиваційно-ціннісних компонентів професійної компетентності. На цьому етапі виокремлюється блок методів і технологій, що застосовуються під час теоретичного навчання, блок формування навичок і вмінь та їх практичного застосування, блок рефлексії власних особистісних та навчальних досягнень.

Блок теоретичного навчання. У методичному плані, на думку І. Беха, механізм сприйняття та усвідомлення цінностей розгортається в методах переконання, інтимно-особистісного діалогу, педагогічного умовляння та в сукупності інших методів, спрямованих на глибоке й різнобічне розуміння суб'єктом сутності певної духовно-моральної цінності [1].

Для розуміння й використання професійних вимог соціальної роботи ключовими моментами стають особистісні моральні якості, що необхідні для безпосередньої діяльності, зокрема формування культури стосунків між соціальним працівником і клієнтом. Формування кодексової культури у майбутніх соціальних працівників ґрунтується на визначенні й характеристиці основних етичних принципів роботи соціального працівника, обговоренні реалізації етичних принципів в установах фахівців та в їхній поведінці, а також усвідомлення етичних зобов'язань – перед клієнтами, колегами, перед професією і суспільством загалом [6]. Тому навчання в галузі соціальної роботи має бути зосереджене на самоусвідом-

ленні й саморегуляції особистих цінностей під час роботи з різноманітними користувачами послуг.

Дослідження [10] показують, що студенти зазвичай зазнають труднощів у висловленні власних цінностей, динаміки їх формування, усвідомленні впливу панівних цінностей суспільства. Тому під час теоретичної підготовки дуже важливо критично розмірковувати про переважаючі культурні норми оточення та про вплив, який вони мають на практику соціальної роботи. Освітні умови слід організувати так, щоб студенти могли говорити про свої особисті цінності та їхню динаміку не боячись осуду.

До того ж викладачі та навчальні заклади мають створювати стиль навчання, що розвиває внутрішню мотивацію та автономію здобувачів [13]. Значущими складниками такої технології є: 1) підтримка навчальних потреб та самостійності учнів, що дає останнім можливість взяти на себе відповідальність за результати навчання; 2) надання усвідомленого вибору навчальних завдань, що підвищує продуктивність та інтерес студентів, особливо тих, хто мав початкову низьку автономність; 3) створення структури навчального матеріалу (встановлення чітких очікувань і цілей, узгодження вказівок і надання інформаційної підтримки для залучення та зворотного зв'язку про ефективність). Варто зазначити, що оцінки й стандартизоване тестування з «високим рівнем ставки», навпаки, сприймаються здобувачами як тиск та контроль і, відповідно, зменшують автономну мотивацію.

Водночас сучасним інноваційним засобом вирощування професійних мотивів, цінностей та смислів є методи наставництва та коучингу, що активно досліджуються у теорії управління та менеджменту. У системі професійної освіти модель використання коучингу та наставництва реалізується у системах взаємодії «студент – науковий керівник» або «студент – куратор академічної групи» [2]. Загальними джерелами ідей коучингу пропонується вважати спортивне (індивідуальне й командне) тренерство, мистецькі моделі наставництва та духовно-буттєві практики. На відміну від тренінгу коучинг є більш сфокусованим, контекстуалізованим і має індивідуальну спрямованість, а також орієнтований на скоріше досягнення успішних результатів [3].

Блок формування професійних навичок та вмінь. Навчальний процес, що формує мотиваційно-ціннісну сферу майбутнього фахівця, являє собою цикл семінарів або групової роботи, присвячений питанням професійної ідентичності,

життєвим цілям, кризам у житті студентів, їхнім особистим проблемам тощо. Формами супроводу розвитку ціннісно-сислової сфери майбутніх соціальних працівників можуть бути проблемні групи, комунікативні групи, центри педагогічної майстерності тощо [4].

Розвиток системи ціннісних орієнтацій із найбільшим ефектом може бути досягнутий у процесі групових психотерапевтичних тренінгів або тренінгової форми навчання. Моделювання у груповому психологічному тренінгу ситуацій, що пов'язані з практичною діяльністю, впливає на зіставлення індивідом своїх принципів та установок із цінностями, значущими для його професійної діяльності. Одним із найбільш важливих універсальних механізмів такого розвитку в процесі групового впливу є можливість отримання зворотного зв'язку й підтримки від людей, що мають спільні цілі, проблеми або переживання [7]. У сучасних умовах дизайнери семінарів мають розробляти семінари так, щоб збільшити задоволення та викликати цікавість студентів. Це можна зробити, включивши такі мотиваційні можливості, як чіткі цілі, негайний відгук, таблиці лідерів, обмеження у часі й отримання навичок тайм-менеджменту, розповідання історій, а також використання нагород та значків [15].

Під час осмислення групових занять розуміння своєї професійної ролі задається висловлюваннями-«фреймами», які є вирішальним у визначенні того, як учасники розуміють ситуацію. Використання «фреймових» висловлювань стає засобом установлення та обміну значеннями учасників семінарів. Аналіз таких фреймів дає можливість для подальшого вивчення процесу осмислення та методів передачі значення в діалозі. Рамкове висловлювання – це сигнал іншому учаснику про сприйняття ситуації, воно підтримує ідею спілкування як засобу мислення та потребує розвитку емоційного інтелекту й здатності усвідомлювати емоційні стани клієнтів [11].

Розвиток емпатії під час практичних занять відбувається через метод «завдання емпатичного вибору» [9], який призначений з'ясувати когнітивні витрати та розумові зусилля, що супроводжують емпатію. У цих завданнях учасники проходять серію завдань, в яких пропонується вільно вибирати між двома колодами карт: одна колода спонукає їх до співчуття та виявлення альтруїстичних емоцій, тоді як інша колода спонукає залишатися об'єктивними й емоційно не залученими. Вибір ситуації – це ефективна стратегія управління емоційними переживаннями, оскільки вона

дає змогу студентам формувати своє середовище так, щоб уникнути небажаних емоцій і навчатися в контексті емпатії та просоціальної поведінки. Для оцінки когнітивних витрат після виконання завдання учасники оцінюють кожен колоду за зусиллями, відвертістю та ефективністю, які потім можна дослідити разом із моделями вибору емпатії.

Блок рефлексії власних особистісних та навчальних досягнень. Усвідомлення та розміркування щодо проактивної (зокрема, екологічної) поведінки здійснюється через використання техніки мотиваційного інтерв'ю [12] – сумісної, особистісно-орієнтованої форми керівництва з метою виявлення та посилення мотивації до змін. Мотиваційне інтерв'ю складається з відкритих питань, афірмацій, рефлексії та резюме як основні кроки для встановлення емоційного контакту та стимулювання дискусії про зміни.

Рефлексивні щоденники, в яких викладаються роздуми про власні особисті та професійні цінності, щотижнево пишуться студентами та обговорюються у напівструктурованій дискусії у фокус-групах наприкінці кожної групової сесії. У дискусіях порушуються теми, що стосуються особистих цінностей учнів: 1) Наскільки вам важко терпіти розбіжності в людях і чому? 2) Які різновиди не терпляться у вашій громаді/суспільстві? 3) Який взаємозв'язок між особистими та суспільними перспективами, одночасно терплячи розбіжності? [10].

3. Етап асесменту. У підсумку проєкту відбувається оцінювання та моніторинг мотиваційно-ціннісних компонентів особистісно-професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. Оцінювання мотивації та професійних цінностей відбувається засобами сучасної психолого-педагогічної діагностики з використанням експрес-опитувальників вимірювання емпатії та толерантності, методиками ранжування цінностей, використанням проєктивних методик (таких як незакінчені речення), соціологічного опитування тощо. Конкретний дизайн моніторингу вибирають фахівці проєктної команди відповідно до власних професійних уподобань та конкретних завдань вимірювання.

4. Очікуваними результатами реалізації проєкту є: 1) усвідомлення та прийняття майбутніми соціальними фахівцями професійних моральних цінностей; 2) визначення специфічних професійних цінностей на основі ставлення до клієнта, колег, професії, закладів соціальної сфери; 3) розвиток гуманістичної спрямованості особистості; 4) дотримання етичного кодексу соціальної роботи в навчальній та професійній діяльності.

Висновки. Отже, розглянувши напрями формування мотиваційно-ціннісного компоненту професійної компетентності соціальних працівників, можливо дійти висновку, що якісне професійне навчання має бути спрямоване на глибоке усвідомлення власних ціннісних орієнтацій та формування внутрішньої та автономної мотивації майбутніх соціальних працівників. Проект, що представлений, є спробою технологізувати цей процес шляхом формування кодексової культури, мотивуючої атмосфери навчання, використання наставництва й коучингу в навчальному процесі. Акцент практичної підготовки робиться на використанні активних тренінгових методів соціально-психологічного навчання з використанням спеціалізованих методів для розвитку здатностей до емпатії й толерантності, постійного самовдосконалення здобувачів. Водночас використання фрейм-висловлювань і рефлексивних щоденників із подальшим обговоренням дає змогу зняти накопичені емоції або тривогу, створює підстави для розвитку професійної Я-концепції майбутніх фахівців із соціальної роботи.

Перспективу подальшого дослідження питання професіоналізації майбутніх соціальних працівників убачаємо в розробленні методів та технологій розвитку рефлексивного компоненту особистісно-професійної компетентності під час професійного навчання.

Список літератури:

1. Бех І. Духовні цінності як надбання особистості. *Рідна школа*. 2012. № 1–2. С. 9–12.
2. Борова Т.А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу : монографія. Харків : СМІТ, 2011. 381 с.
3. Зеленін В.В. Коучинг як сучасна самоактуалізаційна концепція практичної психології. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія II: Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 2010. Вип. 10. С. 58–69.
4. Зязюн І. Аксиологічні ресурси педагогічної дії вчителя. *Естетика й етика педагогічної дії*. 2011. Вип. 1. С. 9–24.
5. Карпенко З.С. Аксиологічна психологія особистості. Івано-Франківськ : Лілея-НВ, 2009. 512 с.
6. Кулініченко В.Л., Боярський А.М. Етичний кодекс у просторі кодексової культури соціальної роботи. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2009. № 4. С. 95–98.
7. Яницкий М.С. Ценностные ориентации личности как динамическая система. Кемерово : Кузбассвузиздат, 2000. 204 с.
8. Cameron C.D., Inzlicht M. Empathy choice in physicians and non-physicians. *British Journal of Social Psychology*. 2020. Vol. 59. P. 715–732. URL: <https://doi.org/10.1111/bjso.12342>.
9. Ferguson A.M., Cameron C.D., Inzlicht M. Motivational effects on empathic choices. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2020. Vol. 90. URL: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.104010>.
10. Gelmez, Ö.S.Ö., Öngen Ç., Hatiboğlu B. Pathways from personal towards professional values: Structured small-group work with social work students. *Education as Change*. 2019. Vol. 23(1). P. 1–25. URL: <https://dx.doi.org/10.25159/1947-9417/4418>.
11. Jenö L.M., Dettweiler U., Grytnes J.-A. The effects of a goal-framing and need-supportive app on undergraduates' intentions, effort, and achievement in mobile science learning. *Computers & Education*. 2020. Vol. 159. URL: <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.104022>.
12. Miller W.R., Rollnick S. *Motivational Interviewing : Preparing People for Change*. New York: Guilford, 2002. 428 p.
13. Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*. 2020. Vol. 61. URL: <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.
14. Tagkaloglou S., Kasser T. Increasing collaborative, pro-environmental activism: The roles of Motivational Interviewing, self-determined motivation, and self-efficacy. *Journal of Environmental Psychology*. 2018. Vol. 58. P. 86–92.
15. Treiblmaier H. & Putz L.-M. Gamification as a moderator for the impact of intrinsic motivation: Findings from a multigroup field experiment. *Learning and Motivation*. 2020. Vol. 71. URL: <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101655>.

Lapina M.D. FORMATION THE MOTIVATIONAL AND VALUE COMPONENTS OF FUTURE SOCIAL WORKERS' PROFESSIONAL COMPETENCE

The article is devoted to the topical problem of formation the future social workers' professionalism during vocational education, namely creation of psychological and pedagogical technology of cultivation and development of professional motives and values. Based on the generalization and theoretical analysis of modern research of motivational-value aspects of professional activity of social specialists, a psychological and pedagogical project of formation of future social workers' motivational-value components professional competence is developed. The paper presents information-analytical, substantial and assessment stage, which make up the overall structure of the project. Psychological and pedagogical methods and technologies of development of student's motivational and value sphere during theoretical teaching, practical training, generalization and reflection the professional qualities of the person are characterized. Particular attention is paid to creating conditions for the appropriation of ethical codes and values of social work, the formation of internal and autonomous motivation, the use of coaching and mentoring during vocational training. At the same time, the technologies of formation of future social workers' professional skills and abilities are indicated, namely: creation of problem, communicative groups, use of psychological training, empathy selection task, creation of frame expressions for comprehension of communicative situation. Awareness and reflection of proactive behavior is carried out through the use of motivational interviewing techniques, reflective diaries and discussion of problematic issues that arise during practical classes. The expected results of the project are the formation of a code culture, the definition and internalization of professional values, the development of the humanistic orientation of the future social workers.

Key words: *social workers, professional competence, motivation-value components of personality and professional competence, psychological and pedagogical projecting.*