

УДК 37.013.42:37.018.4:37.041
DOI: 10.15587/2313-8416.2016.60561

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У РЕСУРСНИХ ЦЕНТРАХ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ)

© Н. Є. Тимошенко

У статті визначено, обґрунтовано та експериментально перевірено у ході дослідження такі організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, як: урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників; сприяння партнерської взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій; здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Ключові слова: організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення, професійне самовдосконалення, ресурсний центр

In the article was defined the notion “organizational and pedagogical conditions of social workers professional self-improvement in resource centers”. During the study there was defined and experimentally verified the next organizational and pedagogical conditions of the social workers self-improvement in resource centers: taking into account informative and methodological needs of social workers; favoring the partner interaction of social workers with representatives of the state and non-governmental organizations; methodical supporting the social workers in resource centers of the social-workers professional self-improvement. There was defined the task of the experimental program and carried out an approbation of the results of researches that were qualitatively and quantitatively analyzed. After experiment the positive changes in attitude to the use of resource center services for attaining professional self-improvement took place in experimental groups and so far as in the control groups these shifts are statistically unchangeable it indicates an effectiveness of introduced organizational and pedagogical conditions for social workers self-improvement in resource centers. There was observed the growth of motivation of the participants of experiment such as forming and strengthening the positive position toward professional activity and resource centers functioning; respondents demonstrated an increase of the level of awareness about the current programs of centers; expressed an interest and took active participation in the planning of resource centers programs, monitoring studies for clarification of the informative and methodological needs of users and so on. The results of experiments testify to the positive dynamics in all three components of the professional self-improvement of social workers as users of resource centers namely: motivational one, cognitive one and operational one

Keywords: organizational and pedagogical conditions of professional self-improvement, professional self-improvement, resource center

1. Вступ

Характерною ознакою ХХІ століття стали зміни – неперервні, стійкі та стрімкі. Вони докорінно змінюють життя людини, умови праці, вимагають від неї нових якостей, умінь, нової філософії життя: професійної і соціальної мобільності, неперервної освіти й духовного, професійного самовдосконалення. Проблема розвитку людини стає пріоритетною в умовах сучасної соціокультурної, економічної ситуації. Професійне самовдосконалення людської особистості, її потенціалу є головним чинником успішності, ефективності реформ в різних галузях, а особливо в освітній. Метою професійного самовдосконалення соціальних працівників є досягнення усвідомленого та засвоєного ідеалу висококваліфікованого фахівця, професійно компетентної, досвідченої людини [1].

2. Аналіз літературних даних та постановка проблеми

Проблема професійного самовдосконалення фахівців розглядалася у дослідженнях вітчизняних та російських учених: О. Діденко, К. Завалко, А. Кошоплап, О. Прокопова, Є. Скворцова, І. Складенко,

С. Слободіна, І. Уличний, Н. Харчина, Т. Шестакова, А. Шлома [2, 3]; окремі аспекти професійного самовдосконалення фахівців представлено у низці праць науковців, зокрема: самовдосконалення на етапі оволодіння майбутньою професією: Л. Завацька, І. Мигович, О. Рудницька [4]. У працях Н. Григор'євої, І. Зверєвої, Н. Заверико, Т. Лях, Г. Радчук, Т. Цюман [5] розглянуто досвід діяльності ресурсних центрів як соціальних інституцій підвищення кваліфікації соціальних працівників у контексті неперервної освіти [6].

3. Організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах

Перш ніж говорити про організаційно-педагогічні умови професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах вважаємо за доцільне визначити сутність поняття “організаційно-педагогічні умови”. Так, вітчизняний науковець Н. Сергієнко під організаційно-педагогічними умовами розуміє сукупність взаємопов'язаних і повторюваних періодично у часі способів впливу та розглядає їх також з точки зору процесуального підходу, що ґрун-

тується на певних функціях діяльності, а саме: плануванні, організації, мотивації, контролі, аналізі [7]. О. Полозенко, визначаючи організаційно-педагогічні умови вдосконалення професійної діяльності фахівця, наголошує на врахуванні факторів впливу на підвищення якості професійної діяльності (особистісний, організаційний, ергономічний, соціальний); застосування методів навчання; розвиток професійної активності фахівця, його потребнісно-мотиваційної і емоційно-вольової сфер [8]. Під організаційно-педагогічними умовами ми розуміємо сукупність зовнішніх і внутрішніх чинників, які зумовлюють результативність процесу професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах [9].

Нами визначено, що професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах можливе за дотримання таких організаційно-педагогічних умов: урахування інформаційно-методичних потреб соціальних працівників сприяння партнерській взаємодії соціальних працівників з представниками державних та неурядових організацій здійснення методичного супроводу соціальних працівників у ресурсних центрах [10].

Впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників здійснювалося шляхом методичного супроводу, спрямованого на вирішення проблем професійного самовдосконалення соціальних працівників та надання їм кваліфікованої професійної інформаційно-консультаційної, просвітницької допомоги, передбаченого програмою формування експерименту професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Завданнями програми експерименту було: навчання спеціалістів ресурсних центрів технології професійного самовдосконалення соціальних працівників з метою її подальшого впровадження у практику роботи ресурсних центрів; сприяння усвідомленню соціальними працівниками експериментальної групи значущості теоретичних знань з проблеми професійного самовдосконалення та його компонентів (професійне самопізнання, професійне самовизначення, професійна самоорганізація, професійна самореалізація); ознайомлення соціальних працівників з можливостями професійного самовдосконалення у ресурсних центрах; сприяння у налагодження партнерської взаємодії соціальних пра-

цівників з представниками державних та неурядових організацій.

4. Апробація результатів досліджень

Результати експериментального дослідження були піддані якісному та кількісному аналізу. Ми виходили з того, що коли при порівнянні даних отриманих до та після експериментального впливу зміни в значеннях досліджуваних компонентів професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах виявляться статистично достовірними, то це дозволить обґрунтовано стверджувати, що визначені та впроваджені нами організаційно-педагогічні умови є ефективними. Для того, щоб перевірити зміни в значеннях досліджуваних ознак відбулися саме під впливом експериментального фактора, був проведений аналіз даних, отриманих в контрольній групі, в якій не впроваджувалися організаційно-педагогічні умови по такій же схемі аналізу як і у експериментальній групі.

Для вивчення того, як впливали на мотиваційний компонент професійного самовдосконалення впроваджені організаційно-педагогічні умови респондентам експериментальної та контрольної груп було запропоновано відповісти на питання щодо: бажання самовдосконалюватися; прагнення досягти професійних успіхів; необхідність визнання власних здобутків. Нами зіставлялись відповіді соціальних працівників контрольної та експериментальної груп. Узагальнення даних, отриманих на основі відповідей респондентів на запитання «Чи згодні Ви з твердженням, що без співробітників ресурсних центрів для якісного надання послуг ефективна робота щодо професійного самовдосконалення неможлива» свідчили, що 68,42 % респондентів експериментальної групи цілком згодні з цим твердженням, це на 27,19 % більше, ніж вони відповідали на констатувальному етапі. Беручи участь у навчанні, соціальні працівники переконалися, що від високого професіоналізму з багатьох питань спеціалістів ресурсних центрів залежить ефективна діяльність ресурсних центрів, тому висувуються високі вимоги до їхньої кваліфікації. Відповіді респондентів контрольної групи з цього питання залишилися незмінними (39,32 %). Далі респондентам пропонувалося оцінити рівень знань щодо сутності та особливостей професійного самовдосконалення. Дане питання відповідало за такий показник як прагнення досягти професійних успіхів (табл. 1).

Таблиця 1

Результати оцінювання респондентами рівня знань щодо сутності та особливостей професійного самовдосконалення, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
5	2,56	0,88	1,71	0,00	1,73	0,87
6	17,09	7,89	12,82	2,63	12,55	7,79
7	22,22	15,79	25,64	7,02	19,05	16,45
8	29,06	33,33	29,91	15,79	31,17	22,94
9	23,08	35,09	23,93	21,93	29,00	22,94
10	5,98	7,02	5,98	52,63	6,49	29,00
середній бал	7,71	8,15	7,79	9,15	7,93	8,47

За результатами опитування ми маємо середній бал 7,79 для контрольної групи та 9,15 для експериментальної (середнє для всіх опитуваних складає 8,47). Результати відповідей розподілилися в інтервалі від 5 до 10 балів. У межах цього інтервалу показники 5–6 балів можна розглядати як низькі. Їх виявлено в 14,63 % респондентів у контрольній та у 2,63 % експериментальної групи, тобто в середньому низька самооцінка власних знань притаманна 8,13 % респондентів. Найвищий рівень знань декларували 29,91 % контрольної та 74,56 % експериментальної групи (42,73 % у середньому). Відповідно, середню самооцінку власних знань виявлено у 55,55 % контрольної та 22,81 % експериментальної груп. Високий відсоток найвищих оцінок власних знань, який декларували 74,56 % експериментальної групи, свідчили про відповідальне ставлення опитуваних до отримання професійних знань, проявляли значно глибше розуміння та усвідомлення поняття “професійне самовдосконалення”, важливості підвищення професійних знань та вмінь. Це свідчить про те, що проведена робота сприяла формуванню більш глибокого розуміння поняття „професійне самовдосконалення” та його складових. Дані свідчать, що у контрольній групі існує певне розуміння професійного самовдосконалення. У експериментальній групі відзначалося усвідомлення суті й особливостей професійного самовдосконалення та його складових. Логічним продовженням першого блоку було питання про оцінку респондентами стану професійної підготовленості. За результатами опитування ми мали середній бал 7,73 для контрольної групи та 8,91 для експериментальної (середнє для всіх опитуваних складає 8,32). Як і в попередньому випадку, результати оцінок розподілилися в інтервалі від 5 до 10 балів. У межах цього інтервалу показники 5–6 балів можна розглядати як низькі. Їх виявлено у 16,24 % респондентів у контрольній групі, у експериментальній групі взагалі відсутні показники. Середній показник (7–8 балів) декларують 55,56 % опитуваних у контрольній та 29,83 % в експериментальній групі. Високий виявлено у 28,21 % контрольної та 70,17 % експериментальної груп (49,19 % у середньому). Зміни відбулися в оцінці стану професійної підготовленості у респондентів експериментальної групи (з 35,97 % на першому етапі показник змінився до 70,17 % на другому). Така динаміка (34,20 %) свідчить про те, що поєднання інтерактивних методів навчання із заходами супервізії та інтервізії в програмі формувального експерименту є достатньо вдалим. Тут важливо зазначити, що помітна різниця у відповідях респондентів пояснюється тим, що респонденти експериментальної групи після участі у експерименті мають більше знань, володіють практичними навичками та оцінюють професійну підготовленість на більш високому рівні. Різниця між контрольною та експериментальною групою складає 41,96 %, що ще раз підтверджує ефективність впроваджених організаційно-педагогічних умов

професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

З метою отримання інформації щодо показників когнітивного компоненту респондентам експериментальної та контрольної груп були запропоновані питання щодо: усвідомлення значущості інформації професійного характеру; знання про способи професійного самовдосконалення. З’ясувалося, що більшість опитаних обох груп 66,24 % (64,10 % контрольної та 88,59 % – експериментальної) завжди планують професійне самовдосконалення. Значна динаміка (16,66 %) помітна у респондентів експериментальної групи (до експерименту 71,93 %, після 88,59 %). Низький рівень планування має незначна кількість респондентів, трохи більша у контрольній групі (7,69 %), ніж у експериментальній (4,39 %). Хоча, якщо порівнювати експериментальну групу до експерименту (10,82 %) та після (7,69 %), то цей показник зменшився на 3,13 %. При цьому 28,21 % у контрольній групі й лише 7,02 % в експериментальній не мають чітко визначеної позиції щодо планування професійного самовдосконалення. Важливо зазначити, що переважна більшість респондентів працює над покращенням професійного самовдосконалення. Регулярно працюють в середньому 52,81 % (25,64 % в контрольній групі та 80,70 % – в експериментальній), час від часу – 47,19 % (74,36 % – в контрольній і 19,30 % – в експериментальній групі). Якщо порівнювати з даними до експерименту, то ми побачимо динаміку (35,09 %) в експериментальній групі (45,61 % до експерименту та 80,70 % після експерименту), які регулярно працюють над покращенням професійного самовдосконалення. Це свідчить про те, що респонденти експериментальної групи навчилися розробляти індивідуальні програми професійного самовдосконалення, де одним із пунктів є регулярність і систематичність у професійному самовдосконаленні. Тому можна стверджувати, що у респондентів експериментальної групи наявна ситуативна організація професійного самовдосконалення

Отже, підсумовуючи результати відповідей респондентів як контрольної так і експериментальної груп, ми можемо констатувати, що найчастіше соціальні працівники працюють над покращенням професійного самовдосконалення, опрацюовуючи спеціалізовану літературу, яка міститься саме у ресурсних центрах, та беручи участь у навчальних семінарах та тренінгах, інформацію про які також дізнаються у спеціалістів ресурсних центрів. Відповіді у групах відмінні: позитивна динаміка значно більше прослідковується у експериментальній групі, ніж у контрольній. Доволі великий відсоток опитаних (52,38 %) після експерименту орієнтується на послуги ресурсних центрів (контрольна група 38,46 %, динаміка 1,71 %, експериментальна група 66,67 %, динаміка 21,06 %), що говорить про довіру та оцінення професіоналізму спеціалістів, які працюють у ресурсних центрах (табл. 2).

Таблиця 2

Відповідей респондентів щодо способів вибору послуг ресурсного центру, що стосуються професійного самовдосконалення, (%)

Відповідь	До експерименту		Після експерименту		Середнє	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	До	Після
	%	%	%	%	%	%
Самостійно	41,88	45,61	40,17	28,07	43,72	34,20
За підтримки спеціалістів ресурсного центру	36,75	45,61	38,46	66,67	41,13	52,38
Як доведеться	21,37	8,77	21,37	5,26	15,15	13,42

Проаналізувавши відповіді респондентів на питання “Чи займаєтесь Ви пошуком нових способів здійснення професійного самовдосконалення за допомогою ресурсного центру” після закінчення експерименту, ми переконалися, що переважна більшість опитаних (57,14 %) самостійно займається пошуком нових способів здійснення професійного самовдосконалення. Таку відповідь надали 36,75 % респондентів контрольної та 74,56 % експериментальної груп (динаміка 23,93 %). Якщо брати середнє, то цей показник збільшився на 12,55 % (до початку експерименту він становив 44,59 %). На твердження “якщо спеціалісти ресурсних центрів запропонують” відповіді респондентів контрольної групи залишилися незмінними, а у експериментальній групі цей показник зменшився (до експерименту 42,98 %, після – 25,44 %). Це можна пояснити тим, що після впровадження організаційно-педагогічних умов респонденти експериментальної групи, склавши індивідуальні програми професійного самовдосконалення, стали цілеспрямовано шукати нові способи здійснення професійного самовдосконалення, які б задовольняли їхні інформаційно-методичні потреби з конкретного питання. З метою визначення змін у показниках операційного компоненту було проаналізовано відповіді на питання, що стосувалися: уміння самоорганізації у професійній діяльності; навички активного пошуку інформації; добір оптимальних форм професійного самов-

досконалення. У цьому блоці здійснювався аналіз відповідей респондентів, де вони оцінювали частоту використання знань та інформації, отриманої у ресурсних центрах, у професійній діяльності в абсолютних (часових) показниках та за десятибальною шкалою (1 – ніколи, 10 – дуже часто або майже завжди). Відповіді респондентів обох груп істотно відрізнялись. Якщо у переважній більшості респондентів контрольної групи відповіді до та після експерименту майже залишилися незмінними (наявне ситуативне використання інформації та знань, отриманих у ресурсних центрах, у професійній діяльності), то у більшості опитаних з експериментальної групи використання інформації та знань, отриманих у ресурсному центрі, у професійній діяльності оцінюють більш високо (до експерименту 61,40 %, після – 78,07 %, динаміка 16,67 %).

Після проведення експерименту у експериментальних групах відбулися позитивні зміни у ставленні до використання послуг ресурсних центрів для задоволення професійного самовдосконалення і, оскільки у контрольних групах, ці зрушення є статистично незмінними, це свідчить про ефективність впроваджених нами організаційно-педагогічних умов.

Середні значення даних мотиваційного, когнітивного, операційного компонентів контрольної та експериментальної груп подано на рис. 1.

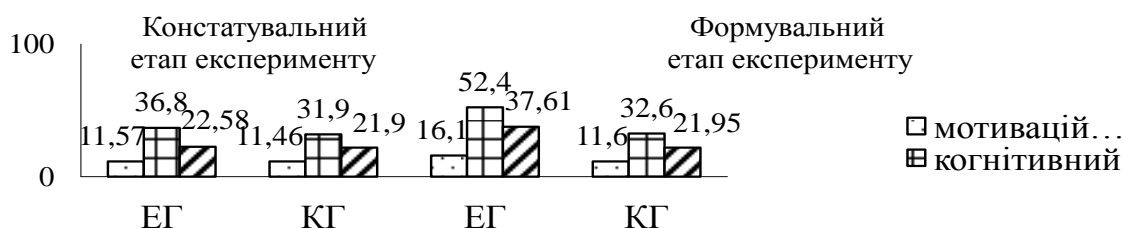


Рис. 1. Динаміка професійного самовдосконалення соціальних працівників за мотиваційним, когнітивним та операційним компонентами, %

Аналіз результатів експерименту дозволив стверджувати, що існує істотна відмінність між контрольною та експериментальною групами. Так, у контрольній групі майже не зафіксовано позитивної динаміки зростання показників по всіх компонентах професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах. Відбулися лише невеликі прирости на 0,14 % мотиваційного компоненту, 0,7 % когнітивного і лише на 0,05 % операційного.

В учасників експериментальної групи у результаті впровадження організаційно-педагогічних умов простежувалися чіткі тенденції зростання кожного з показників трьох компонентів. Так, позитивна динаміка простежувалася за когнітивним компонентом – 15,6 %, дещо менше за операційним – 15,03 %, найменше – за мотиваційним – 4,53 %.

Отже, статистичний аналіз підтверджує загальну відповідність законів розподілу статистичних

характеристик вимірюваних величин (за критерієм Стьюдента), загальну відповідність частотних параметрів розподілів (за критерієм Манна – Уїтні).

5. Висновки

Отримані результати засвідчили різкі зміни, що відбулися у експериментальній групі під час впровадження організаційно-педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах, та показують значні зміни у нашому дослідженні. Спостерігається підвищення мотивації учасників експерименту через формування та зміцнення позитивної позиції щодо професійної діяльності, а також діяльності ресурсних центрів; респонденти продемонстрували підвищення рівня обізнаності щодо поточних програм центрів; виявили зацікавленість та активну участь у плануванні програм ресурсних центрів, проведенні моніторингових досліджень з метою з'ясування інформаційно-методичних потреб користувачів тощо. З часу проведення попереднього анкетування відбулися також і якісні зміни у респондентів експериментальної групи. Отже, результати підсумкового опитування учасників експерименту та якісні зміни, які відбулися, є свідченням ефективності розроблених та впроваджених організаційно-педагогічних умов самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах.

Література

1. Тимошенко, Н. Є. Професійне самовдосконалення соціального педагога [Текст]: навч. пос. / Н. Є. Тимошенко. – К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2016. – 128 с.
2. Кошолоп, А. С. Педагогічні умови підготовки майбутніх учителів до фізичного самовдосконалення [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / А. С. Кошолоп. – Вінниця, 2009. – 182 с.
3. Складенко, І. Ю. Професійне самовдосконалення в процесі підготовки майбутніх учителів музики [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / І. Ю. Складенко. – К., 2009. – 243 с.
4. Мигович, І. І. Формування системи підготовки і підвищення кваліфікації соціальних працівників: досвід, проблеми [Текст] / І. І. Мигович, В. Ф. Жмир // Соціальна робота в Україні: теорія і практика. – 2004. – № 2. – С. 122–131.
5. Лях Т. Л. Діяльність ресурсних та інформаційно-консультаційних центрів [Текст]: інф.-метод. матер. / Т. Л. Лях; О. В. Безпалько, Т. П. Басюк, З. П. Бондаренко та ін.; за ред. О. В. Безпалько // Покращення якості соціальних

послуг дітям та сім'ям в громаді: узагальнення досвіду проекту. – К.: Наук. світ, 2007. – 144 с.

6. Троценко, Н. Є. Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н. Є. Троценко. – К., 2012. – 20 с.

7. Сергієнко, Н. Організаційно-педагогічні умови розвитку професійної компетентності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів [Текст] / Н. Сергієнко // Теорія та методика управління освітою. – 2010. – № 3. – С. 3–11.

8. Полозенко, О. В. Організаційно-методичні умови удосконалення педагогічної діяльності викладача вищого аграрного навчального закладу [Текст]: автореф. дис. ... канд. пед. наук / О. В. Полозенко. – Тернопіль, 2003. – 20 с.

9. Троценко, Н. Є. Професійне самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Н. Є. Троценко. – К., 2012. – 243 с.

10. Троценко, Н. Є. Соціальне партнерство як одна з педагогічних умов професійного самовдосконалення соціальних працівників у ресурсних центрах [Текст] / Н. Є. Троценко; гол. ред. Г. В. Локарева // Вісник Запорізького національного університету: педагогічні науки. – 2011. – № 3 (16). – С. 169–174.

References

1. Tymoshenko, N. (2016). Professional self social teacher. Kyiv: Kyiv. University of Borys Grinchenko, 128.
2. Kosholap, A. (2009). Pedagogical conditions of preparation of future teachers of physical self. Vinnitsa, 182.
3. Sklyarenko, I. (2009). Professional self-improvement in the preparation of future teachers of music. Kyiv, 243.
4. Myhovych, I., Zhmyr, V. (2004). Formation of training and social workers: experience, problems. Social Work in Ukraine: Theory and Practice, 2, 122–131.
5. Lyakh, T.; Bezpal'ko, O., Basyuk, T., Bondarenko, Z. et. al; Bezpal'ko, O. V. (Ed.) (2007). Activities and resource information and consultancy centers. Improving social services for children and families in the community, summarizing the experience of the project. Kyiv: Science. World, 144.
6. Trotsenko, N. (2012). Professional self-development of social workers in the resource centers, 20.
7. Serhiyenko, N. (2010). Organizational and pedagogical conditions of professional competence of teachers of secondary schools. Theory and methods of management education, 3, 3–11.
8. Polozenko, O. (2003). Organizational-methodical conditions of improving teaching senior teacher of the agricultural school. Ternopol, 20.
9. Trotsenko, N. (2012). Professional self-development of social workers in the resource centers. Kyiv, 243.
10. Trotsenko, N.; Lokaryeva, G. (Ed.) (2011). Social partnership as one of the pedagogical conditions of professional self-help social workers in resource centers. Bulletin of Zaporizhzhya National University: teaching science, 3 (16), 169–174.

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук Вайнола Р. Х.
Дата надходження рукопису 18.01.2016*

Тимошенко Наталія Євгенівна, кандидат педагогічних наук, старший викладач, кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи, Київський університет ім. Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053
E-mail: tim.nata.e@gmail.com