

*The Academy of Management and Administration in Opole*

**EDUCATION DURING A PANDEMIC CRISIS:  
PROBLEMS AND PROSPECTS**

**EDUKACJA W CZASIE KRYZYSU  
PANDEMICZNEGO: PROBLEMY  
I PERSPEKTYWY**

*Monograph*

*Edited by Tetyana Nestorenko  
and Tadeusz Pokusa*

Opole 2020

#### 4.7. Resource provision in social work with vulnerable contingents in conditions of a pandemic crisis

#### 4.7. Ресурсне забезпечення в соціальній роботі з вразливими контингентами в умовах пандемічної кризи

*Особистісно-професійний потенціал фахівця соціальної галузі як основа для здійснення соціальної роботи з ресурсозабезпечення в умовах пандемії*

Ресурсне забезпечення є важливим компонентом соціальної роботи, який зумовлює її ефективність, що вимагає не тільки спеціальної підготовки майбутніх фахівців соціальної галузі до його здійснення, але й наявності у них власних особистісно-професійних ресурсів, що свідчить про готовність особистості до відповідного виду професійної діяльності.

Особливо зростає необхідність у здійсненні діяльності з ресурсозабезпечення в умовах різноманітних кризових явищ. Пандемія COVID-19 охопила мільйони людей та змусила по новому працювати систему освіти. У цьому напрямі потребує оновлення зміст і особливості підготовки майбутніх фахівців соціальної галузі, що здійснюють професійну діяльність з ресурсного забезпечення вразливих контингентів.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови наведено таке визначення поняття «ресурс» – запозичено з франц. *ressource* засіб, спосіб, дані, пов'язаного зі старофранцузьким *ressourde* підійматися, яке походить від латинського *resurgere* знову підійматися; знову виникати, складається з префікса *re-* і дієслова *surgere* – скорочення слова *subsurgere* підіймати; сходити; виникати, утвореного за допомогою префікса *sub-* під, біля від *regere* правити, направляти, кидати в ціль [2]. Отже, аналіз етимології поняття «ресурс» та особливостей його використання у галузі соціальної допомоги дозволяє розглядати його як важливе джерело, наявність якого створює умови для подолання певних соціальних проблем та розвитку можливостей для попередження їхнього виникнення у майбутньому.

Аналіз наукових пошуків з проблеми ресурсного забезпечення у соціальній роботі показав, що дослідниками визначено різні аспекти використання ресурсного підходу як для вирішення певних проблем соціальної практики (зовнішні ресурси), так і у підготовці фахівців соціальної галузі до виконання власних професійних завдань (внутрішні ресурси).

Серед основних зовнішніх ресурсів, що впливають на ефективність соціально-педагогічної діяльності О. Безпалько виділяє такі [1, с. 74-76]: фінансові, матеріальні, людські, інституційні, технологічні, інформаційні та часу. Аналіз дослідження О. Седих показав, що науковець визначає поняття «ресурси соціальної роботи» як джерела засобів і можливостей до яких фахівець звертається з метою вирішення соціальних проблем та задоволення потреб клієнтів [13, с. 49]. Допомога фахівця може стосуватися як створення нових ресурсів так і активування тих, що вже є, з метою їх більш ефективного використання. Дослідниця так класифікувала ресурси соціальної роботи [13, с. 50]: 1) за відношенням до суб'єктів і об'єктів соціальної роботи (внутрішні і зовнішні); 2) за формою реалізації (офіційні, неофіційні); 3) за можливістю застосування (реально існуючі і потенційні); 4) за ступенем управління системою (керовані, некеровані); 5) за змістом (матеріальні, трудові, організаційні, інші види ресурсів). Ресурси, що використовуються для забезпечення діяльності певної соціальної організації, науковець пропонує розподілити на такі групи: трудові; інтелектуальні; фінансові; матеріально-технічні, інформаційні.

Як доводить аналіз досліджень Н. Кабаченко та Т. Семигіної, різні методи та прийоми в межах екологічного підходу (екомапи, генограми та ін.) можна використовувати для визначення відповідності ресурсів навколишнього середовища/довкілля потребам сім'ї, встановлення джерел стресу і сфери, де вони містяться [3, с. 3-6]. Як засвідчив аналіз наукових досліджень О. Безпалько та Т. Семигіної, одним із важливих ресурсів у соціальному забезпеченні є професійний потенціал фахівців соціальної галузі [10, с. 9]. Отже, враховуючи вищезазначене, особливу увагу у процесі професійної підготовки фахівців соціальної галузі до діяльності з ресурсозабезпечення під час пандемічної кризи COVID-19

пріділяли ознайомленню з методиками визначення власного особистісно-професійного потенціалу як важливого внутрішнього ресурсу та його зміцнення з використанням інноваційних форм та методів у дистанційному форматі навчання.

Не зважаючи на складність ситуації та нові умови дистанційної освіти в період карантину, здобувачі вищої освіти ХНПУ імені Г. С. Сковороди спеціальності «Соціальна робота», були залучені до активної участі у наукових та практичних семінарах, конференціях [7] та конкурсах різних рівнів, які відбувалися в дистанційній формі, що дозволило, на нашу думку, сприяти підвищенню показників їхнього психічного здоров'я та зміцнити їхній особистісно-професійний потенціал за допомогою освоєння нових можливостей соціальної взаємодії в дистанційному форматі.

Питання ресурсозабезпечення соціальної роботи з різними віковими та соціальними групами є актуальним у сучасних наукових розвідках. Так, аналіз наукових досліджень Н. Олексюк засвідчив, що науковець визначає «ресурсне забезпечення соціального супроводу військовослужбовців у мовах реформування збройних сил України» як «сукупність засобів і можливостей, що соціальний працівник/педагог може використати з метою виконання окреслених завдань чи покращення результативності професійної діяльності» [9, с. 155]. До ресурсів соціального забезпечення у визначеному напрямі дослідниця відносить такі [9, с. 156]: офіційні та неофіційні; внутрішні та зовнішні; реальні та потенційні.

Узагальнення результатів досліджень Л. Яшук з питань ресурсного забезпечення в організації протидії соціальному сирітству на рівні місцевого самоврядування дозволило стверджувати, що науковцем поняття «ресурси у соціальній роботі розглянуто як сукупність можливостей для розв'язання індивідуальних та соціальних потреб соціальних сиріт, а «ресурсне забезпечення діяльності місцевого самоврядування» як «сукупність предметів, об'єктів та засобів, за допомогою яких органи місцевого самоврядування реалізують свої повноваження, а також вирішують питання місцевого значення» [19, с. 95]. До важливих ресурсів, що дозволяють у повній мірі забезпечити протидію соціальному сирітству на рівні місцевого самоврядування науковець відносить такі [19, с. 97-99]: природні (наявність лісопаркової зони, водойм, певних корисних копалин, особливостей географічного місця розташування тощо), фінансові (доходна частина місцевого бюджету; трансфери з Державного бюджету України; кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування, які виплачуються жителям відповідної адміністративно-територіальної одиниці; кошти підприємств, установ і організацій, які спрямовуються на реалізацію соціальних програм; кошти благодійних і релігійних організацій, які спрямовуються на вирішення соціальних проблем у громаді; приватні кошти громадян, а також залучення зовнішніх фінансових ресурсів у формі грантів чи спонсорських надходжень від представників інших громад), людські (фахівці соціальної сфери (штатні соціальні працівники, соціальні педагоги, психологи, педагоги тощо), які виконують роль соціальних організаторів, членів ініціативних груп, залучених консультантів та волонтерів), інституційні (загальноосвітні заклади; позашкільні заклади; заклади системи охорони здоров'я, культури; різноманітні соціальні служби (соціальні служби для сім'ї, дітей та молоді, центри роботи з жінками, відділення соціальної допомоги, територіальні центри обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян, центри соціально-трудової та професійної реабілітації інвалідів; реабілітаційні центри для дітей та молоді з функціональними обмеженнями; центри зайнятості, центри медико-соціальної реабілітації неповнолітніх; соціальні гуртожитки, клуби за місцем проживання тощо), технологічні (сукупність форм, методів та прийомів, що застосовуються соціальними службами, закладами соціального обслуговування, громадськими організаціями, спеціалістами та волонтерами з метою задоволення потреб чи вирішення проблемних питань територіальної громади), інформаційні (сукупність інформації на друкованих та аудіо-відеоматеріалах, що поділяється на зовнішню (сприяє підвищенню ефективності надання соціальних послуг

користувачам) і внутрішню (з усіх питань, що стосуються функціонування діяльності ресурсних центрів).

Дослідники пропонують використовувати у соціальній сфері модель менеджменту [17, с. 96-98], основою якого є ідея толерантності, як певного типу взаємодії між особистостями. Концепція толерантного управління (т-менеджмент) розроблялася спеціально для соціальної роботи. Оскільки у соціальній роботі важливим є вміння знайти підхід до клієнта і залучити його до плідної співпраці, то ця модель є ефективною. Науковцями доведено, що «енергія соціального працівника, зорієнтованого на толерантний тип взаємодії, спрямована на формування реалістичної в конкретних умовах стратегії досягнення мети та максимальної активізації потенціалу клієнта» [17, с. 114]. Цілком поділяємо ідеї вищезазначених дослідників та вважаємо необхідним ознайомлення майбутніх фахівців соціальної галузі з особливостями ресурсного забезпечення та методичним інструментарієм роботи з різними вразливими верствами населення (дітьми-сиротами, особами з залежною поведінкою, людьми з особливими потребами), а також концепцією толерантного управління з метою підвищення їхнього особистісно-професійного потенціалу та готовності до роботи з вразливими контингентами. Так, враховуючи особливості соціальної взаємодії фахівців різних соціальних інституцій, що працюють з вразливими контингентами в умовах пандемічної кризи COVID-19, нами в умовах дуальної форми навчання організовано заняття з майбутніми фахівцями соціальної галузі у форматі дистанційної освіти на базі інформаційно-ресурсного центру БОБФ «Благо» та на базі Харківського ресурсного гендерного центру під час яких здобувачі вищої освіти ознайомилися з можливостями роботи фахівців соціальної сфери з клієнтами у дистанційній формі, а також мали можливість запропонувати власні форми та методи дистанційної роботи з вразливими контингентами в межах проектів, що реалізовувалися в цей час.

Аналіз наукових досліджень С. Микитюка показав, що науковець визначив ресурси особистості майбутніх учителів, розвиток яких сприяє їхній професійній та особистісній самореалізації [8, с. 138]: фізіологічний та психологічний ресурси, які є базовими у підготовці майбутніх учителів, через розвиток яких, із врахуванням особливостей діяльності фахівців, і відбувається становлення та вдосконалення (трудового) освітньо-професійного ресурсу особистості. Дослідник доводить, що «через усвідомлення своїх думок і дій, вміння керувати психоемоційним станом, покращення рефлексії взаємовідношень з іншими людьми, розвиток можливостей узгодження суперечливих спонукань і самокерівництва можна сприяти покращенню фізичного, психічного і соціального здоров'я вчителів та сприяти профілактиці стану емоційного вигорання педагогів» [8, с. 139]. Вважаємо за потрібне ознайомлення майбутніх фахівців соціальної галузі з ідеями дослідника з метою зміцнення їхнього соціально-виховного потенціалу.

Отже, аналіз та узагальнення наукової літератури та практики надання соціальних послуг з проблеми з ресурсного забезпечення дали можливість визначити професійну діяльність з ресурсозабезпечення важливою умовою підвищення ефективності надання соціальної допомоги особливо в умовах пандемічної кризи та обґрунтувати ідею про необхідність професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної галузі до її здійснення, а також визначення власних особистісно-професійних ресурсів.

Розглянемо тепер важливі професійні якості та характеристики фахівця соціальної галузі, що необхідні при здійсненні діяльності з ресурсного забезпечення вразливих контингентів та набувають особливої значущості в умовах пандемічної кризи, яка сприяє зниженню особистісних ресурсів як клієнтів так і самих фахівців соціальної галузі. Так, одним із найважливіших професійних ресурсів визначають професійну компетентність фахівця як досконале знання своєї справи, суті роботи, складних зв'язків, явищ, процесів, можливих способів і засобів досягнення професійної мети. Сучасні дослідники [4, 14, 15, 16] компетентність соціального працівника у конкретній сфері діяльності розглядають як міру його володіння професією на рівні творчості, майстерності, тоді, оскільки в роботі соціального працівника постійно відбувається його комунікативна взаємодія, то

комунікативну компетентність – можна визначити умовою ефективності його професійної діяльності.

Визначаючи суть комунікативної компетентності, акцентують увагу на чотирьох її основних джерелах [4]: життєвому досвіді; загальній ерудиції; мистецтві спілкування; спеціальних методах навчання. Як зазначають дослідники основною внутрішньою умовою ефективного спілкування є взаємовідносини між соціальним працівником та клієнтом у якості рівноправних партнерів спілкування (суб'єкт-суб'єктні відносини). Для прояву соціальним працівником себе у якості відповідного партнера до переліку вимог його значущих характеристик дослідники відносять: комунікабельність (здатність відчувати задоволення від процесу комунікації); соціальна спорідненість (бажання перебувати у товаристві, серед інших людей); альтруїзм (бажання допомагати іншим). Отже, комунікативну компетентність фахівця соціальної галузі можна визначити як його готовність до організаційно-комунікативної професійної взаємодії, яка оцінюється не тільки кількістю його контактів, а й якістю їхнього ресурсозабезпечення.

Задля підвищення комунікативної компетентності соціального працівника науковці вважають необхідним розвиток таких особистісних якостей [4, с. 7]: 1) гуманістичної спрямованості (шляхом побудови системи цінностей, базованої на цінності людини у першу чергу); 2) стриманості, урівноваженості (за допомогою розвитку: уміння володіти собою; уміння керувати емоціями і організовувати рівне, спокійне спілкування); 3) доброзичливості, привітності у спілкуванні з людьми (за допомогою формування готовності сприяти благополуччю інших людей, проявляти співучасть і щирість у спілкуванні); 4) поваги (розвиток шанобливого ставлення до інших, визнання їхньої гідності); 5) довіри, відкритості (прояв довіри до клієнта); 6) оптимізму (шляхом створення умов для появи соціального світовідчуття, яке базується на виявленні життєлюбства і впевненості у домінуванні добра); 7) внутрішньої енергії (розвиток впевненості у собі, яка поєднується з високим рівнем самоконтролю, справедливості, розвитку організаторських умінь і навичок); 8) педагогічного такту (розвиток вміння прояву найбільш делікатної поведінки); 9) емпатії (за допомогою розвитку здатності до співпереживання); 10) рефлексії (шляхом усвідомлення соціальним працівником того, як він сприймається партнером по спілкуванню). Отже, аналізуючи вищевказані якості, можна визначити що, для розвитку готовності до професійної діяльності з ресурсозабезпечення фахівцям соціальної галузі необхідно розвивати такі характеристики особистісно-професійного потенціалу як: гуманізм як ціннісну основу діяльності з ресурсозабезпечення; пізнавальний аспект комунікативної взаємодії з клієнтами як основу для вибору найбільш оптимальних поведінкових стратегій; рефлексію, що забезпечує зворотний зв'язок, який сприяє корекції та прогнозуванню поведінки партнера у взаємодії. Особливого значення в умовах пандемічної кризи набувають такі важливі характеристики як оптимізм та внутрішня енергія фахівця соціальної галузі як ресурси для здійснення фасилітаційного впливу, що сприяє значному підвищенню результативності у соціальній роботі.

Важливою для визначення рівня професійної компетентності з ресурсозабезпечення у майбутніх фахівців соціальної галузі та їхньої готовності до ефективного виконання професійної діяльності з вразливими контингентами є побудова відповідної еталонної моделі та розробка методики для її вимірювання (визначення критеріїв, показників готовності майбутніх фахівців до конкретної професійної діяльності, що представлено за відповідними рівнями, а також підбір необхідних методик для їхнього діагностування). Здійснення відповідної діагностико-аналітичної процедури ще під час здобуття вищої освіти, на наш погляд, дає можливість виміряти особистісно-професійний потенціал фахівців соціальної галузі як їхній важливий ресурс та створити умови для його зміцнення та підсилення особливо в умовах пандемічної кризи.

Оскільки в роботі фахівців соціальної галузі важливим є опанування існуючого досвіду вирішення певної соціальної проблеми, нами під час занять з дисципліни «Ресурсне забезпечення соціальної роботи» спочатку відбувалося ознайомлення здобувачів соціальної

галузі з певною методикою визначення особистісно-професійного потенціалу фахівця соціальної галузі як його важливого внутрішнього ресурсу за допомогою аналізу моделі професійної компетентності майбутніх фахівців, які здійснюють профілактику дезадаптації учнів, що дозволяє виявити професійні ресурси фахівців соціальної галузі [5; 6].

Так, майбутні фахівці соціальної галузі засвоювали під час занять, що яскраво виражений інтерес та потреба у здійсненні відповідної професійної діяльності є свідченням високого рівня їхньої готовності до саморозвитку та бажання самовдосконалення у зазначеному напрямі, що є підґрунтям розвитку внутрішньої мотивації до професійної діяльності, а формування розуміння та прийняття професійних цінностей у майбутніх фахівців є запорукою розвитку їхньої професійної свідомості як основи для появи індивідуального професійного стилю та поведінки, а також можливостей для прояву гнучкості та неупередженості, особливо у роботі з вразливими контингентами.

Розвинена емпатія є важливою особистісною характеристикою фахівців соціальної галузі, яка сприяє збалансованості їхніх міжособистісних стосунків з клієнтами та їхнім оточенням. Розвиток доброзичливості, гуманності, альтруїзму, оптимізму, на нашу думку, дозволяє майбутнім фахівцям неупереджено ставитися до аналізу поведінки клієнтів, намагатися у будь-якому разі знаходити можливості для їхньої підтримки та віри у їхні потенційні можливості.

Виявлення толерантності, виваженості, педагогічного такту, низьких показників особистісної та ситуативної тривожності дає можливість майбутнім фахівцям соціальної галузі успішно здійснювати соціальну роботу у середовищі клієнтів, для яких характерними є прояви девіантної поведінки, а також відсутність соціально-позитивних навичок адаптації до умов оточуючого середовища тощо особливо в умовах пандемічної кризи. Розвиток комунікативних та організаторських здібностей забезпечують успішність у налагодженні контакту як з клієнтами та їхнім оточенням так із різними фахівцями соціальних інституцій, що створюють умови для вирішення проблем клієнтів та організації взаємодії з ними у соціальному середовищі.

До основних характеристик професійного потенціалу фахівців соціальної галузі, що має бути розвиненим під час їхнього навчання для ефективного здійснення діяльності з ресурсозабезпечення, відносимо такі: соціальний інтелект як основу для роботи у соціальному середовищі; системні знання за основними напрямками соціальної роботи, в яких має працювати майбутній фахівець; знання особливостей соціальної роботи з різними категоріями клієнтів (віковими, соціальними); знання з основ технологічного забезпечення соціальної роботи; професійно важливі вміння, навички та досвід успішної діяльності у галузі соціальної роботи, що є запорукою недопущення професійного вигорання та виснаження у роботі з вразливими контингентами. Особливого значення в умовах пандемічної кризи набувають вміння використання можливостей віртуального простору (робота в соціальних мережах, організація віртуальних екскурсій, конференцій, виховних заходів, майстер-класів у дистанційному форматі тощо) для здійснення соціальної взаємодії з вразливими контингентами.

Далі – майбутні фахівці соціальної галузі ознайомлювалися з факторно-критеріальною моделлю вимірювання рівня професійної готовності майбутніх фахівців соціальної сфери до профілактики дезадаптації учнів (Рис. 1) – [5, с. 207-208], яка дає можливість виявити рівень розвитку вищезазначених важливих показників особистісного та професійного потенціалу за вісьмома факторами, кожен із яких є необхідним для якісного здійснення соціальної роботи з вразливими контингентами і є важливим внутрішнім ресурсом професіонала соціальної галузі.

Знаходження  $F_{сер.}$  за формулою (1) дає можливість отримати середню величину у відсотках, що є інтегрованим показником особистісно-професійного потенціалу майбутніх фахівців соціальної галузі до профілактики дезадаптації учнів.

$$F_{сер.} = (F_1 \times 0,125 + F_2 \times 0,125 + F_3 \times 0,125 + F_4 \times 0,125 + F_5 \times 0,125 + F_6 \times 0,125 + F_7 \times 0,125 + F_8 \times 0,125) \times 100\% . \quad (1)$$

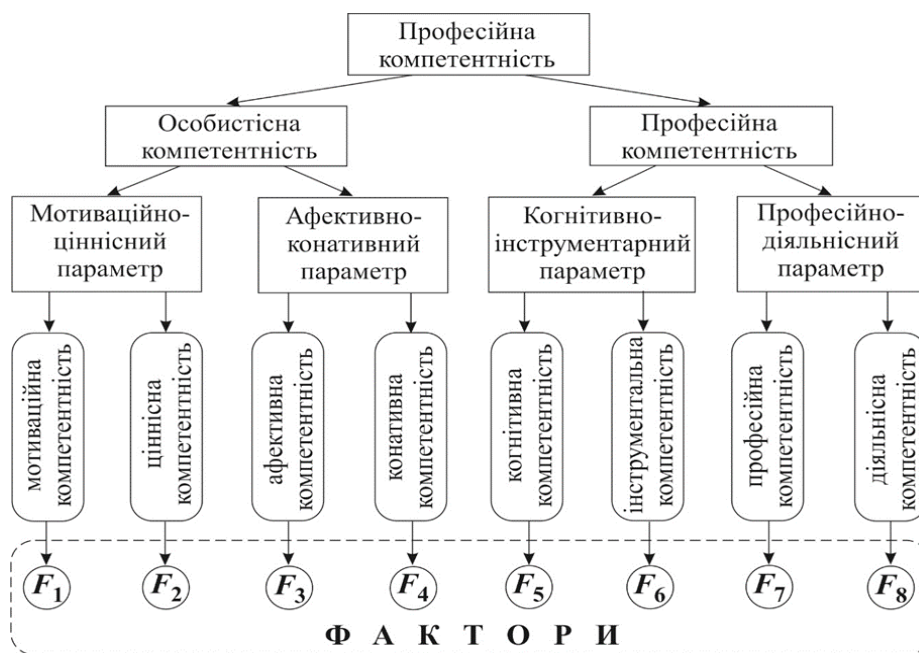


Рис. 1. Факторно-критеріальна модель визначення рівня професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної галузі до профілактики дезадаптації учнів

Мапа-модель особистісно-професійного потенціалу фахівця соціальної галузі як основа роботи з уразливими контингентами

Наступним кроком у вимірюванні власного професійного ресурсу фахівців соціальної галузі в ході опанування курсу «Ресурсне забезпечення соціальної роботи» було ознайомлення здобувачів вищої освіти зі створенням мапи-моделі власного особистісно-професійного потенціалу фахівця соціальної галузі, що представлено на Табл. 1.

Визначення певних характеристик власного особистісно-професійного потенціалу створює умови для виявлення здобувачами вищої освіти не тільки наявного рівня власних можливостей, а також для їхнього розвитку та удосконалення, як важливих елементів їхнього професійного зростання.

Визначення особистісно-професійного потенціалу фахівців соціальної галузі, що працюють зі вразливими контингентами.

Для діагностування за визначеними критеріями та показниками готовності майбутніх фахівців соціальної галузі до соціальної роботи з вразливими контингентами нами підбрано стандартизований діагностичний інструментарій [11, 12, 17, 18] та розроблено певні авторські методики. Для виявлення інтересу та потреби у здійсненні професійної діяльності та соціальної спрямованості особистості майбутнього професіоналу використано такі методики: Диференціально-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова; Карта інтересів; діагностика соціально-психологічних настановлень особистості у мотиваційній сфері (О. Потьомкіної). На основі усереднення даних за трьома методиками визначаємо **F1 – мотиваційний фактор**.

З метою виявлення рівня сформованості професійного світогляду майбутніх фахівців соціальної галузі використовували методику «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча, за результатами якої визначаємо **F2 – ціннісний фактор**.

Для виявлення особливостей темпераменту та характеру майбутніх фахівців використовували методики: 16-факторний особистісний опитувальник (Тест Р. Кеттела); особистісний диференціал адаптований у НІІ ім. В. Бехтерева; трифакторний особистісний опитувальник (3-ФОО).

Для виявлення особливостей емоційно-вольових та особистісних якостей використовували такі методики: визначення нервово-психічної стійкості, ризику дезадаптації під час стресу «Прогноз»; діагностика емпатії (І. Юсупова); методика виявлення «комунікативних та організаторських здібностей» (КОЗ-2); тест на виявлення комунікативної

толерантності В. Бойко; методика виявлення доброзичливості (за шкалою Кемпбела). На основі узагальнення даних вищезазначених методик визначали **F3 – емоційний фактор** та **F4 – поведінковий фактор**.

Таблиця 1. Мапа-модель особистісно-професійного потенціалу фахівця соціальної галузі

№ п/п	Ресурсний потенціал	Критерій	Показники	Рівень розвитку	Оцінка та перспективні дії з подальшого розвитку
1	Особистісний	Мотиваційно-ціннісний	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Інтерес та потреба у здійсненні професійної діяльності у галузі соціальної роботи;</li> <li>● професійний світогляд як основа для розвитку професійної</li> </ul>	1) <i>недостатній</i> (у майбутнього фахівця відсутні мотивація та інтерес до професійної діяльності, слабо розвинений професійний світогляд (нерозвинені професійні ідеали, цінності, відсутні професійні переконання); 2) <i>первинний</i> (у майбутнього фахівця слабо розвинена мотивація та наявний епізодичний інтерес до професійної діяльності, слабо розвинений професійний світогляд (нечітко виражені професійні ідеали, цінності, наявні неусвідомлені професійні переконання); 3) <i>професійно-кваліфікаційний</i> (у майбутнього фахівця достатньо розвинені мотивація та інтерес до професійної діяльності, розвинений професійний світогляд (усвідомлені професійні ідеали та цінності); 4) <i>професійно-спеціалізований</i> (у майбутнього фахівця спостерігаються висока мотивація та інтерес до професійної діяльності та досліджень, повною мірою розвинений професійний світогляд (наявні професійні ідеали, цінності та професійні переконання).	
		Афективно-конативний	<ul style="list-style-type: none"> <li>● особливості темпераменту та волі, що забезпечують успішне виконання професійної діяльності у галузі соціальної роботи;</li> <li>● особистісні якості, необхідні для роботи з вразливими контингентами</li> </ul>	1) <i>недостатній</i> (у майбутнього фахівця відсутні вольові якості, що зумовлюють прояв адекватної професійно необхідної поведінки в умовах взаємодії з вразливими контингентами, низькі показники стресостійкості, емпатії та інших особистісних якостей); 2) <i>первинний</i> (у майбутнього фахівця слабо розвинені вольові якості, що зумовлюють прояв адекватної професійно необхідної поведінки в умовах взаємодії з вразливими контингентами, не повною мірою розвинена стресостійкість, емпатія, здатність до рефлексії та фасилітації); 3) <i>професійно-кваліфікаційний</i> (у майбутнього фахівця достатньо розвинені вольові якості, що зумовлюють прояв адекватної професійно необхідної поведінки в умовах взаємодії з вразливими контингентами, повною мірою розвинені гуманність, доброзичливість, толерантність, стресостійкість, емпатія та здатність до рефлексії та фасилітації); 4) <i>професійно-спеціалізований</i> (у майбутнього фахівця спостерігаються високі показники розвитку вольових якостей, що зумовлюють прояв адекватної професійно необхідної поведінки в умовах взаємодії з вразливими контингентами, повною мірою розвинені гуманність, доброзичливість, толерантність, креативність, стресостійкість, емпатія, здатність до рефлексії та фасилітації, студент демонструє вміння керувати власною поведінкою та позитивно впливати на поведінку інших).	
2	Професійний	Когнітивно-інструментальний	<ul style="list-style-type: none"> <li>● загальний соціально-виховний потенціал;</li> <li>● розвинений соціальний інтелект;</li> <li>● знання з організації діяльності фахівця соціальної галузі у різних соціальних інституціях;</li> </ul>	1) <i>недостатній</i> (у майбутнього фахівця відсутні загальний соціально-виховний потенціал та професійні знання з теорії та технології соціальної роботи, нерозвинений соціальний інтелект (відсутня просоціальна спрямованість особистості, низька самоефективність, відсутній емпатійний інтерес та ціннісне ставлення до інших); 2) <i>первинний</i> (у майбутнього фахівця слабо розвинені загальний соціально-виховний потенціал та система професійних знань вони є фрагментарними, слабо розвинений соціальний інтелект (майже не виражена просоціальна спрямованість особистості, невисока самоефективність, відсутній емпатійний інтерес та ціннісне ставлення до інших); 3) <i>професійно-кваліфікаційний</i> (у майбутнього фахівця повною мірою розвинено загальний соціально-виховний потенціал та професійні знання стосовно соціальної роботи у різних соціальних інституціях та застосування технологій і методик роботи у різних соціальних інституціях, достатньо розвинений соціальний інтелект (виражена просоціальна спрямованість особистості, висока самоефективність, наявний емпатійний інтерес і ціннісне ставлення до інших); 4) <i>професійно-спеціалізований</i> (у майбутнього фахівця повною мірою розвинено загальний соціально-виховний потенціал і	



			систему професійних знань і застосування технологій і методик соціальної роботи у різних соціальних інституціях, він демонструє знання системоутворювальних зв'язків між ними та інтерес до здійснення та аналізу досліджень у галузі соціальної роботи).
	Професійно-діяльнісний	професійні вміння та навички у галузі соціальної роботи; (гносטיчні; прогностичні; проєктувальні; організаторські; комунікативні);	1) <i>недостатній</i> (у майбутнього фахівця слабо розвинені окремі професійні вміння, відсутній досвід волонтерських ініціатив та практики здійснення професійної діяльності у різних соціальних інституціях); 2) <i>первинний</i> (у майбутнього фахівця слабо розвинена система професійних вмінь, наявний фрагментарний досвід здійснення професійної діяльності у різних соціальних інституціях під час навчальних практик); 3) <i>професійно-кваліфікаційний</i> (у майбутнього фахівця повною мірою розвинена система професійних вмінь, наявний волонтерський та професійний досвід здійснення діяльності у різних соціальних інституціях під час навчальних та виробничих практик); 4) <i>професійно-спеціалізований</i> (у майбутнього фахівця у повній мірі розвинена система професійних вмінь, наявний волонтерський досвід, успішне проходження практик, а також професійний досвід у різних соціальних інституціях під час роботи на посаді соціального педагога чи соціального працівника)

Для виявлення рівня когнітивно-інструментальної компетентності майбутніх фахівців використовували авторські анкети «Когнітивна компетентність фахівця соціальної сфери», «Інструментальна готовність фахівця», що дозволило визначити **F5 – когнітивний фактор** та **F6 – інструментальний фактор**.

З метою виявлення рівня практичної компетентності використовували авторську методику виявлення професійних вмінь та оцінки досвіду соціальної роботи у різних соціальних інституціях та визначали **F7 – професійно-практичний фактор** та **F8 – досвідний фактор**.

Отже, для визначення рівня сформованості готовності майбутніх фахівців соціальної галузі до здійснення професійної діяльності як їхнього внутрішнього ресурсу слід здійснити вимірювання усіх вищезазначених показників та, користуючись математичними розрахунками, визначити значення їхнього особистісного та професійного потенціалів. Для кожної з методик визначено значення, що відповідають певній шкалі від 0 до максимального значення та за допомогою коефіцієнтів доведено до 1, що спрощує підрахунки F за кожним з факторів та  $F_{сер}$ . Для визначення  $F_{сер}$  сумувалися вимірювані показники, що дозволило виявити рівень готовності майбутніх фахівців до відповідного виду діяльності.

Значення  $F_{сер}$  розподіляються відповідно до чотирьох рівнів готовності майбутніх фахівців до здійснення професійної діяльності згідно зі значеннями у Табл. 2 [6, с. 354].

Таблиця 2. Значення  $F_{сер}$  та рівні готовності майбутніх фахівців соціальної галузі до профілактики дезадаптації учнів

№ з/п	Значення $F_{сер}$	Рівні готовності майбутніх фахівців
1	0 – 0,39	недостатній
2	0,4 – 0,64	початковий
3	0,65 – 0,89	Професійно-кваліфікаційний
4	0,9 – 1	Професійно-спеціалізований

За даними вимірювання вищезазначених характеристик за відповідними рівнями у майбутніх фахівців соціальної галузі за допомогою використання вищезазначеної мапи-моделі та комплексу діагностичних методик отримано результати, що наведено у Таблиці 3.

Таблиця 3. Результати використання вищезазначеної мапи-моделі та комплексу діагностичних методик

№ з/п	Рівні готовності майбутніх фахівців	Самооцінка	Оцінка за РЗ
1	недостатній	0	0
2	початковий	1	2
3	Професійно-кваліфікаційний	9	6
4	Професійно-спеціалізований	5	7

Розрахунки коефіцієнта кореляції Пірсона за двома вибірками засвідчили таке його значення 0,8524, що підтверджує наявність високого рівня кореляції та є свідченням дієвості методики та можливості її використання у процесі професійної підготовки фахівців соціальної галузі до ресурсного забезпечення вразливих контингентів.

#### Література

1. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 208 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. VIII, 1728 с.  
URL: <http://irbis-nbuv.gov.ua/ulib/item/UKR0000989> (дата звернення: 14. 06. 2020).
3. Кабаченко Н. В., Семигіна Т. В. Особливості застосування екологічного підходу у практиці соціальної роботи. URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8160/Kabanenko\\_Osoblyvosti\\_zastosuvannya\\_ekologichno.pdf](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/8160/Kabanenko_Osoblyvosti_zastosuvannya_ekologichno.pdf) (дата звернення: 14. 08. 2019).
4. Комунікативна професійна компетентність як умова взаємодії соціального працівника з клієнтом / За ред. А. Й. Капської. Київ: ДЦССМ, 2003. 87 с.
5. Костіна В. В. Професійна підготовка майбутніх фахівців соціальної галузі до профілактики дезадаптації учнів у різних соціальних інституціях: монографія. Харків: ХОГОКЗ, 2018. 364 с.
6. Костіна В. В. Теоретичні і методичні засади професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів і соціальних працівників до профілактики дезадаптації учнів:...дис. досл. на здоб. наук. ступ. доктора пед. наук:13.00.04, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. 2018. 601 с.
7. Майстер-клас (на платформі Zoom) Використання етнопедагогічних засобів у соціальному вихованні (in Ukrainian). VI International scientific and practical conference «Psychological and pedagogical problems of modern specialist formation». (June 8-10, 2020). Latvia Ukraine. URL: <http://conferences.culturehealth.org/index.php/conferences/postrelises?view=article&id=97&catid=24> (дата звернення: 10. 07. 2020).
8. Микитюк С. О. Ресурсний підхід у підготовці майбутніх фахівців. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Психологія. Випуск 53. С. 135-144.
9. Олексюк Н. С. Основні ресурси соціального супроводу сімей військовослужбовців в умовах реформування збройних сил України. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна.* 2012. Вип. 18. С. 154-162. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkr\\_sp\\_2012\\_18\\_22](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpkr_sp_2012_18_22) (дата звернення: 12. 09. 2019).
10. Покращення якості соціальних послуг дітям та сім'ям в громаді: узагальнення досвіду проекту. Інформаційні матеріали / автори упорядники: Безпалько О. В., Семигіна Т. В. Київ: Український фонд «Благополуччя дітей». 2007. 24 с.
11. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии / Сост: В. Д. Балин, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др. Под общей ред. А. А. Крылова, С. А. Маничева. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 560 с.
12. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. 672 с.
13. Седых О. Г. Проблемы ресурсного обеспечения социальной работы. *Электронный научный журнал «Известия иркутской государственной экономической академии».* 2010. № 5. С. 49-56. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-resursnogo-obespecheniya-sotsialnoy-raboty> (дата звернення: 12. 08. 2019).
14. Технології соціально-педагогічної роботи: навчальний посібник/ За заг. ред. проф. А. Й. Капської. Київ. 2000. 372 с.

15. Технологія роботи з різними категоріями клієнтів центрів соціальних служб для молоді: методичний посібник. Київ: ДЦССМ; Державний інститут проблем сім'ї та молоді. 2003. 88 с.
16. Троценко Н. Є. Методика організації ресурсних центрів для соціальних працівників (на прикладі київського ресурсного центру імені Андрія Муравйова-Апостола. *Науковий вісник Донбасу*. 2010. № 4. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd\\_2010\\_4\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvd_2010_4_3) (дата звернення: 14.08.2019).
17. Управлінські аспекти соціальної роботи: курс лекцій. Київ: МАУП, 2002. 376 с.
18. Шапарь В. Б., Тимченко А. В., Швыдченко В. Н. Практическая психология: инструментарий. Ростов-на-Дону: изд-во «Феникс», 2002. 688 с.
19. Ящук Л. П. Ресурсне забезпечення в організації протидії соціальному сирітству на рівні місцевого самоврядування. *Аспекти публічного управління. Регіональне та муніципальне управління*. 2015. № 7-8 (21-22) С. 94-102.