

Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
Навчально-науковий інститут педагогіки і психології
Кафедра соціальної роботи і менеджменту соціокультурної діяльності

Щуцька Оксана Михайлівна

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ**

Спеціальність: 231 Соціальна робота

Галузь знань: 23 Соціальна робота

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеню магістра

Науковий керівник:

_____ А. О. Полянничко,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри соціальної роботи і
менеджменту соціокультурної
діяльності

«____» _____ 2021 року

Виконавець:

_____ О. М. Щуцька

«____» _____ 2021 року

Суми – 2021

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....	3
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ.....	8
1.1. Сутність та сучасний стан дослідження проблеми формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.....	8
1.2. Особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.....	18
1.3. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.....	27
Висновки до 1 розділу.....	35
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ.....	38
2.1 Діагностика рівня сформованості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.....	38
2.2. Впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики	49
2.3. Аналіз результатів дослідження впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.....	60
Висновки до 2 розділу.....	69
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	75
ДОДАТКИ.....	86

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

ЗВО – заклад вищої освіти

КЗ – комунальний заклад

СОР – Сумська обласна рада

МОЗ – Міністерство охорони здоров'я України

МОН – Міністерство освіти і науки України

ООН – Організація Об'єднаних Націй

СК України – Сімейний кодекс України

ВСТУП

Актуальність теми. Складні й суперечливі зміни в Україні кінця XX – початку XXI століття, реформи у системі вищої освіти, перехід на багаторівневу підготовку професійних кадрів, конкуренція на ринку праці підсилюють гостроту глобальних і насамперед соціальних проблем, прискорення соціально-політичних процесів, спричиняють розширення простору соціальної роботи як наукової галузі та професії, що забезпечує гармонізацію людини і навколишнього середовища, викликають необхідність підвищення якості професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.

Сучасна соціальна робота вимагає високого рівня професіоналізму. Професіоналізм конкретного працівника є результатом його самореалізації в ході тривалого процесу професійного становлення, для якого характерні індивідуальна своєрідність й унікальність умов протікання. Професійне становлення соціального працівника – це цілісний і безперервний процес розвитку практичної, освітньої й дослідницької діяльності особистості в соціальній сфері, орієнтований на формування професійної компетентності, зокрема професійних знань, умінь, навичок, особистісних якостей, компетенцій, адекватних кваліфікаційним вимогам та етичному стандарту професії.

В концепції розвитку педагогічної освіти зазначено, що підготовка педагогічного працівника має відповідати суспільним запитам, сформульованим у професійних стандартах та стандартах освіти, враховувати світові тенденції та рекомендації впливових міжнародних організацій щодо підготовки педагогів. Особливо гостро це питання постало в системі організації освітнього процесу фахової передвищої освіти.

Навчальні плани та програми переважно забезпечують сприятливі передумови щодо формування педагогічних працівників нової формації, але традиційні підходи до організації освітнього процесу не дають вирішити ці питання в повному обсязі. Саме це загострює суперечності між сучасними

вимогами до випускника педагогічної спеціальності та здатністю системи освіти їх задовольнити.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників є предметом наукового пошуку вітчизняних і зарубіжних дослідників, зокрема: Р. Вайноли, І. Зверєвої, І. Ковчиної, В. Кузьмінського, О. Овчарук, Д. Павленок, М. Баркер, Дж. Раймонд та ін. Дослідженнями у сфері підготовки майбутніх соціальних працівників до професійного життя в наукових працях А. Капської, О. Безпалько, С. Сисоєвої, О. Карпенко, Ю. Поліщука та ін.

Водночас, попри ґрунтовність і різнобічність наукових робіт, проблема формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики комплексно не досліджувалася.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати й експериментально перевірити ефективність програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти.

Відповідно до поставленої мети сформульовано такі *завдання*:

1. Схарактеризувати зміст понять «професійна компетентність», «соціальний працівник», «виробнича практика».
2. Визначити особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.
3. Проаналізувати педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.
4. Розробити програму соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти.
5. Експериментально перевірити ефективність впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.

Об'єкт дослідження – процес фахової підготовки майбутніх соціальних працівників.

Предмет дослідження – зміст, форми, методи та засоби формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики..

З метою розв'язання окреслених завдань використано такі *методи дослідження*: теоретичні – аналіз наукової літератури з метою виявлення змісту ключових понять роботи; аналіз, узагальнення теоретичних підходів до проблеми формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики; емпіричні – анкетування, спостереження, аналіз документації – для виявлення ефективності запропонованих авторських методів розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики; методи математичної обробки даних для визначення якісних і кількісних показників отриманих результатів.

Елементи наукової новизни одержаних результатів полягають в розробці програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти. Основні наукові результати, що визначають ступінь і характер новизни досліджень, полягають у наступному: уточнено зміст базового поняття «професійна компетентність соціального працівника» як процес формування сукупності взаємопов'язаних якостей особистості, що передбачає досконале володіння теоретичними і практичними навичками, розвиток вміння застосовувати їх у процесі професійної діяльності, здатність розвиватися та вирішувати складні завдання, нести відповідальність за наслідки своєї роботи, адже у період практики найбільш інтенсивно відбувається процес формування професійних умінь і навичок; удосконалено методи діагностування процесу розвитку професійної компетентності соціальних працівників в процесі виробничої практики.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що наукові положення та висновки, викладені в дослідженні, можуть бути використані: у системі професійної підготовки соціальних працівників в закладах фахової передвищої освіти; у ході розроблення програми виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти. Матеріали дослідження стануть у нагоді викладачам та керівникам практики закладів фахової передвищої освіти для підготовки навчальних курсів спеціальності 231 «Соціальна робота».

Апробація результатів та публікації. Основні результати роботи викладено в публікації: Щуцька О. М. Особливості підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з сім'ями у процесі виробничої практики. *Соціальна підтримка сім'ї та дитини у соціокультурному просторі громади: III Всеукр. науково-практ. конф. з міжнар. участю, м. Суми, 1-2 черв. 2021 р. Суми, 2021. С. 308–310.*

Магістерська робота складається зі вступу, 2 розділів з висновками, загальних висновків, списку використаних джерел (92 джерел) і додатків. Обсяг основного тексту – 73 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

1.1. Сутність та сучасний стан дослідження проблеми формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики

Формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики є актуальною проблемою вищої школи, оскільки йдеться про підготовку майбутніх фахівців соціальної сфери до роботи з різними соціальними групами населення. Для вирішення зазначеного завдання в першу чергу нам необхідно з'ясувати зміст ключових понять нашого дослідження, зокрема, – це «професійна компетентність», «майбутній соціальний працівник», «виробнича практика».

В основі професійної компетентності знаходиться ідея виховання компетентної особистості та працівника, який володіє не лише необхідними знаннями, високими моральними якостями, а й вміє діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання.

У сучасній науково-педагогічній літературі представлено ряд праць багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців з проблеми формування професійної компетентності особистості, а саме: С. Бондар [13], В. Дьоміна [24], О. Казаннікова [30], О. Пошетун [64], О. Локшина [45], О. Савченко [71].

Вміння, як відзначає відомий дослідник В. Дьомін, є основною складовою професійної компетенції. Проаналізувавши різні підходи до вивчення вмінь, він визначає сутність професійної компетентності до рівня вмінь особистості, що відображає ступінь відповідності певної компетенції та дозволяє діяти конструктивно в змінюваних соціальних умовах [26].

Заслуговує на увагу трактування професійної компетентності О.Царькової, яка вважає, що професійна компетентність – це показник готовності випускника до виконання конкретної професійної діяльності на певному якісному рівні з використанням стійких професійно важливих якостей та досвіду. Дослідниця визначає, що професійна компетентність формується в результаті набуття здобувачами освіти компетенцій так званого професійного комплексу, який складається з поетапного оволодіння поліпрофесійними, професійними і спеціальними компетенціями, а також в результаті розвитку специфічних професійних якостей, які за своїми критеріями відповідають вимогам, які пред'являються до психологічних і психофізіологічних особливостей працівника в межах даної професії [87, С. 5-6].

У працях О. Деркача запропоновано розглядати професійну компетентність як єдиний комплекс знань, умінь і навичок, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій та акмеологічних варіантів [4].

Варто звернути увагу на визначення, запропоноване Н. Пов'якель, яка пропонує розглядати професійну компетентність як інтегральну характеристику професіоналізму, яка дозволяє визначити рівень підготовленості та здатність особистості успішно вирішувати професійні завдання і виконувати професійні обов'язки. Науковець наголошує на тому, що професійна компетентність виступає як основний компонент професіоналізму і визначальний фактор успішності реалізації соціальних та життєдіяльнісних функцій фахівця [60].

На нашу думку більш широке значення професійної компетентності подає О. Дубасенюк, яка зазначає, що професійна компетентність – це можливість фахівців проводити свою професійну діяльність на підставі здобутих професійних компетенцій, які дають можливість для вдосконалення робочого потенціалу фахівця, його професійної самореалізації, самовдосконалення та саморозвитку» [20, с. 14].

Наказом Міністерства освіти науки України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» професійна компетентність

разом із комунікативною, інноваційною та правовою розглядається як найважливіша складова компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників. Вона визначається як «якість дії працівника, що забезпечує ефективність вирішення професійно-педагогічних проблем і типових професійних завдань, які виникають у реальних ситуаціях педагогічної чи науково-педагогічної діяльності, і залежить від кваліфікації, загальноприйнятих цінностей, моралі та етики, володіння освітніми технологіями, технологіями педагогічної діагностики (опитування, індивідуальні та групові інтерв'ю) та психолого-педагогічної корекції, життєвого досвіду, постійного удосконалення та впровадження у практику ідей сучасної педагогіки, методів навчання та викладання навчальних дисциплін і предметів, використання наукової літератури та інших джерел інформації для створення сучасних форм навчання, впровадження оціночно-ціннісної рефлексії» [73, С. 183 – 193].

Професійна компетентність важлива саме для соціальних працівників, оскільки вони працюють у сфері «людина – людина», тому наступне поняття яке ми будемо розглядати – це соціальний працівник.

Варто зазначити, що проблематика професійної компетентності соціальних працівників відображена в працях українських науковців О.Безпалько [9], І. Зверєвої [75], В. Кузьмінського [38], А. Капської [32], Л.Міщук [53], В. Поліщук [63], Г. Троцько [44]; зарубіжних дослідників В.Бочарової [14], А. Мудрика [55], Є. Холостової [85], Г. Бутрим [15].

Спочатку з'ясуємо, хто ж такий соціальний працівник. Так, згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV соціальний працівник – це професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги [27].

За визначенням Є. Холостової, «соціальний працівник – це професіонал, який реалізує реальну соціальну політику державної влади на основі соціального захисту різних верств населення» [85, с. 7].

На думку Є.Холостової, соціальний працівник має володіти не лише педагогічними, психологічними, юридичними знаннями, знаннями з соціальної

філософії та етики, але й високими морально-етичними якостями, які не дозволять йому піддатися спокусі маніпулювати людьми в корисливих цілях. Соціальний працівник покликаний творити добро і не має права приносити зло [85, с. 4].

Доцільним вважаємо визначення українського автора А. Капської, в якому компетентність соціальних працівників визначається як комплекс знань, умінь, навичок, ціннісних орієнтирів, психологічних якостей, професійних позицій та акмеологічних варіантів. І саме професійну компетентність соціального працівника дослідник називає стрижневим компонентом вибраного ним виду діяльності, а комунікативна компетентність виступає необхідною умовою її ефективності [32, С. 12–16].

Професійну компетентність соціального працівника дослідники М. Фірсов і О. Студньова поділяють на два види:

- управлінська компетентність, що розкриває теоретичні знання і практичні вміння, необхідні для роботи з конкретними групами клієнтів, так і для організації соціального захисту особистості. Базу управлінської компетентності включає знання наукових основ організації відповідних державних структур, а також основи теорії управління та технології соціальної роботи;
- психолого-педагогічна компетентність, яка формується знаннями з психології та педагогіки [83].

Науковці визначають понад півтора десятка складових структури професійної компетентності соціального працівника, зокрема:

- ерудованість у сфері політики, економіки, соціального розвитку, культури;
- знання теоретичних підстав професії;
- вміння виконувати професійно зумовлені дії;
- вміння ухвалювати рішення і відповідати за їх наслідки;
- здатність викликати інтерес суспільства до результатів своєї професійної діяльності;

- комунікабельність;
- професійний такт і делікатність;
- емоційна стійкість і готовність до психологічних навантажень;
- толерантність, доброзичливість і увага до людей та ін. [69].

Заслуговують на увагу такі компоненти професійної компетентності стосовно соціального працівника, які визначила І. Зимняя:

1) співвідноситься з власне особистою характеристикою соціального працівника; її критерієм є відповідність гуманістичного потенціалу особи певному виду діяльності;

2) включає спеціальні знання і вміння не тільки у вузькопрофесійній сфері, але і в тих питаннях, які прямо або побічно пов'язані з вирішенням професійних завдань;

3) охоплює вміння налагоджувати адекватні міжособистісні і конвенційні взаємини в різних ситуаціях спілкування [28, С. 20-26.].

Ф. Мухаметзянова, на нашу думку, досить влучно визначила таку структуру професійної компетентності фахівця соціальної сфери:

– соціально-правова компетентність характеризує знання і вміння в сфері взаємодії з суспільними інститутами і людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування і поведінки;

– спеціальна компетентність розкриває підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, вміння вирішувати типові професійні завдання і об'єктивно оцінювати результати своєї праці, можливість самостійно набувати нових знань і умінь за фахом;

– персональна компетентність визначає здатність до постійного професійного зростання і підвищення кваліфікації, а також самореалізації в професійній діяльності;

– аутокомпетентність – адекватне уявлення про свої соціально-професійні характеристики і володіння технологіями подолання професійних деструкцій;

– екстремальна компетентність – здатність діяти в екстремальних ситуаціях [56].

Таким чином, підсумовуючи вище зазначене, можна сказати, що ефективність формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників залежить від зовнішніх і внутрішніх чинників. До зовнішніх чинників належить високий рівень розвитку науки, освіти, економіки, а до внутрішніх – рівень розвитку таких особистісних якостей, як мотивація, досягнення успіху, адекватний рівень самооцінки особистості, самовдосконалення, наполегливості та самостійності.

Необхідно відзначити, що на сьогодні змінюються пріоритети у вимогах до компетентностей працівників, де особливої уваги набуває процес не просто передачі суми знань студенту, а формування й закріплення практичних професійних умінь та навичок, що можливе лише за ефективною та сучасною системою практичної підготовки – виробничої практики.

Майбутні соціальні працівники мають розуміти не лише ознаки, але й причини виникнення проблем клієнтів та уміти віднайти шляхи їх вирішення. У процесі професійної підготовки в умовах вищої школи, майбутні фахівці соціальної роботи повинні оволодіти не лише системою професійно орієнтованих знань, а й набути практичних умінь і навичок роботи з широким колом клієнтів. Зазначені обставини актуалізують проблему розробки та удосконалення практичної підготовки майбутніх висококваліфікованих соціальних працівників. Адже саме правильно організована та скоординована виробнича практика дає можливість студентові апробувати та відпрацювати теоретичні знання, уникнути проблеми відриву теоретичних знань від практичних навичок, удосконалити свій рівень професіоналізму, підвищуючи рівень готовності до майбутньої професійної діяльності та усвідомлюючи місце соціальних проблем і шляхи їх вирішення.

Тому наступне визначення, яке заслуговує нашої уваги – це виробнича практика.

У психолого-педагогічній літературі педагогічну практику розглядають як ланку, що з'єднує теоретичну підготовку студента і його майбутню професійну діяльність О. Абдуліна [1], З. Васильєва [29]; як складова

навчально-виховного процесу закладу вищої освіти Т. Леонтьєва [16], О. Роботова [16], І. Шапошнікова [16]; форма професійного навчання у вищій школі Л. Хомич [86] та інші.

Науковець В. Бєдная наголошує на тому, що специфіка підготовки спеціалістів соціальної роботи потребує якомога ґрунтовнішої практичної підготовки, адже у період практики найбільш інтенсивно відбувається процес формування професійних умінь і навичок. Цьому сприяють умови, максимально наближені до майбутньої професійної діяльності: «...фактично, практика являє собою організацію самостійної практичної діяльності, спрямованої на вирішення конкретних професійних завдань» [11].

Практика надає змогу майбутньому фахівцеві соціальної сфери виробити реалістичне ставлення до обраної професії, перевірити діючі теорії, об'єднати знання в єдине ціле, звернути увагу на гострі соціальні й особистісні проблеми, зрозуміти власні думки і почуття та їх вплив на професійну діяльність.

Практики спрямовані на формування у студентів первинного уявлення про діяльність в соціальній сфері; ознайомлення з сучасним станом соціальної роботи, організаційною структурою системи соціального захисту населення України, змістом, формами й методами діяльності різнопрофільних соціальних служб (установ, організацій).

Визначальними принципами організації педагогічної практики є:

- принцип зворотного зв'язку теоретичного навчання і практичної діяльності, з одного боку, осмислення і застосування теоретичних знань про людину і суспільство, отриманих в процесі вивчення навчальних дисциплін, визначення їх значущості для професійної діяльності, а з другого боку – закріплення у процесі вивчення теоретичних дисциплін та організації навчально-дослідної роботи емпіричних знань, одержаних на практиці;
- послідовність – поступове засвоєння всього комплексу професійних умінь і навичок, почергове оволодіння всіма професійними функціями;

- наступність – змістовний взаємозв'язок усіх видів педагогічної практики, коли засвоєння нового здійснюється на основі досвіду набутого здобувачами освіти на попередніх етапах практичної діяльності;
- динамічність – поступове ускладнення завдань різних видів практики, розширення спектра соціальних ролей і видів діяльності, в які включається здобувач освіти; збільшення обсягу й ускладнення змісту діяльності, що з кожним роком початку стає все ближчими до роботи професіонала;
- поліфункціональність – одночасне виконання професійних функцій й оволодіння різними професійними ролями;
- перспективність – знайомство зі сферами педагогічної діяльності з урахуванням їх перспективного розвитку. Реалізація цього принципу вимагає ретельного підбору баз практики, адже ефективна робота здобувача освіти в організації, установі може стати поштовхом до зацікавленості студентом адміністрації установи, що забезпечить йому працевлаштування;
- співробітництво – створення під час практики таких умов, за яких стосунки між студентом і керівником практики будуються на пріоритеті довіри і партнерства [46, с. 67-69].

У закладах фахової передвищої освіти практика є невід'ємною складовою освітнього процесу, вона планується і проводиться на основі наказів Міністерства освіти України, а також Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України від 08.04.93 № 93 її терміни регламентуються навчальними планами.

Основні види практики (навчальна та виробнича) утворюють систему наскрізної практики відповідно до Положення. Мета даних видів практики – оволодіння здобувачами освіти сучасними методами, формами організації професійної діяльності; формування у них практичних умінь і навичок у процесі виконання програми практики та її завдань.

Система соціально-педагогічних практик у КЗ СОР «Лебединський педагогічний фаховий коледж імені А. С. Макаренка» включає різні її види:

1. Навчальна:

- практика соціальної роботи професійно-орієнтована (ознайомлювальна);
- практика соціальної роботи (спеціалізована) в соціальних службах, установах, організаціях;
- практика соціальної роботи (спеціалізована) в осередках соціальної допомоги населенню;
- практика соціальної роботи (спеціалізована) в освітніх навчальних закладах.

2. Виробнича:

- практика соціальної роботи в соціальних службах, організаціях, установах, осередках соціальної допомоги населенню;
- практика соціальної роботи в закладах освіти.

Варто зазначити, що виробнича практика в закладі фахової передвищої освіти є завершальним етапом практичної підготовки майбутніх соціальних працівників. Саме виробнича практика допомагає студентам оцінити рівень готовності до професійної діяльності, виявити недоліки і шляхи їх подолання.

Переддипломна виробнича практика передбачає самостійну роботу студентів-практикантів у закладах соціального виховання, згідно спеціалізації, на базі яких студенти здійснюють збір емпіричного матеріалу (або соціально-педагогічний експеримент) та підготовку до написання курсової роботи.

Особливість практики полягає в її спрямованості на самостійне практичне оволодіння студентом-випускником методик узагальнення досвіду діяльності бази за спеціалізацією, емпіричним дослідженням проблем її діяльності. У період практики особливо інтенсивно проходить процес формування професійних умінь і навичок, оскільки вона проводиться в умовах, максимально наближених до майбутньої професійної діяльності, і, фактично, являє собою організацію самостійної практичної діяльності, спрямованої на вирішення конкретних професійно-орієнтованих завдань.

Під час проходження виробничої практики у різних соціальних установах студенти закріплюють і поглиблюють знання, отримані в процесі

вивчення дисциплін з циклів гуманітарних та соціально-економічних, фундаментальних, професійно-орієнтованих дисциплін та спецкурсів додаткової кваліфікації.

Саме в процесі цієї практики відбувається формування професійних умінь і навичок, становлення спеціаліста з соціально-педагогічної роботи, здатного самостійно вирішувати ті чи інші питання на конкретних ділянках роботи.

Формування умінь і навичок соціально-виховної роботи представляє собою цілісний процес, який включає такі компоненти:

- усвідомлення студентом-практикантом значимості професійних умінь і навичок у діяльності соціального працівника/соціального педагога;
- знання системи й обсягу професійних умінь і навичок, необхідних соціальному працівнику/ соціальному педагогу в сучасних умовах;
- знання способів оволодіння професійними вміннями і навичками;
- виконання конкретних завдань по оволодінню вміннями і навичками;
- контроль і аналіз рівня сформованості умінь і корекція їх у разі необхідності.

Професійний успіх соціального працівника визначається результативністю його діяльності, а результат залежить від професійних можливостей фахівця соціальної сфери.

Підсумовуючи зазначене вище, наведемо авторське визначення формування професійної компетентності майбутнього соціального працівника у процесі виробничої практики, а саме: процес формування сукупності взаємопов'язаних якостей особистості, що передбачає досконале володіння теоретичними і практичними навичками, розвиток вміння застосовувати їх у процесі професійної діяльності, здатність вирішувати складні завдання, нести відповідальність за наслідки своєї роботи, адже під час проходження практики найбільш інтенсивно відбувається процес формування професійних умінь і навичок.

1.2. Особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики

Проблема формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики в останні роки стає все більш актуальною у зв'язку з прийняттям в Україні курсу на вирішення соціальних питань населення і необхідністю підготовки висококомпетентних фахівців для роботи у цій галузі. Сьогодні висувуються нові вимоги до якості професійної освіти фахівців соціальної сфери, при цьому надаються і нові можливості для отримання якісної освіти в закладах фахової передвищої освіти. Неможливо уявити професійну підготовку сучасних соціальних працівників, здатних до творчого вирішення професійних завдань, застосування новітніх технологій, партнерської взаємодії без нових підходів до організації освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти.

Слід зазначити, що дослідженню проблеми формування професійної підготовки майбутніх працівників соціальної сфери важливе місце займають праці українських науковців О. Безпалько [9], І. Зверєвої [75], В. Кузьмінського [38], А. Капської [32], В. Поліщук [61].

Як зазначено в наказі Міністерства освіти і науки України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» від 01.06.2013 № 665 [66], головними складовими компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників є чотири види компетентностей.

Професійна компетентність забезпечує ефективність вирішення професійно-педагогічних і типових професійних завдань, які виникають у реальних життєвих ситуаціях педагогічної діяльності та залежить від кваліфікації, загальноприйнятих цінностей моралі й етики, оволодіння освітніми технологіями, сучасними технологіями педагогічної діагностики (опитування, індивідуальні, групові інтерв'ю) та психолого-педагогічної корекції, життєвого досвіду, постійного вдосконалення та впровадження в практику ідей сучасної педагогіки, методів навчання і викладання,

використання наукової літератури та інших джерел інформації з метою створення сучасних форм навчання, впровадження оціночно-ціннісної рефлексії.

Інформаційна компетентність забезпечує ефективний пошук, структурування інформації, її адаптацію до особливостей педагогічного процесу і дидактичних вимог, формулювання навчальної проблеми різними інформаційно-комунікативними способами, кваліфіковану роботу з різними інформаційними ресурсами, професійними інструментами, готовими програмно-методичними комплексами, що дозволяють проектувати рішення педагогічних проблем і практичних завдань, використання автоматизованих робочих місць педагогічного та науково-педагогічного працівника в освітньому процесі; регулярну самостійну пізнавальну діяльність, готовність до ведення дистанційної освітньої діяльності, використання в освітньому процесі комп'ютерних і мультимедійних технологій, цифрових освітніх ресурсів, ведення документації закладу освіти на електронних носіях.

Комунікативна компетентність передбачає ефективний прямий та зворотний зв'язок зі здобувачем освіти, батьками або особами, які їх замінюють, колегами, здатність до розробки стратегії, тактики і техніки взаємодії із людьми, організацію спільної діяльності з метою досягнення певних суспільно значимих цілей; здатність переконувати, відстоювати свою позицію; володіння державною мовою, грамотним усним та писемним діловим мовленням, ораторським мистецтвом, професійним етикетом, а також навичками публічної презентації результатів роботи, вміннями обирати відповідні форми і методи презентації.

Правова компетентність забезпечує ефективне використання у професійній діяльності законодавчих та інших нормативних документів органів державної влади з метою вирішення відповідних професійних завдань [66].

Більшість дослідників у структуру професійної компетентності соціального працівника включають необхідні в його професійній діяльності знання, уміння, навички, позиції (установки, орієнтації, оцінки), що збігається з

розумінням категорії «професійна компетентність спеціаліста». На основі змістового аналізу функцій спеціаліста ми зможемо визначити критерії і рівні сформованості професійної компетентності фахівців соціальної роботи. При цьому показниками будуть виступати адекватні цим функціям знання, уміння і навички, які є основними складовими професійної компетентності спеціаліста соціальної сфери [23, С. 27–32].

Проаналізувавши психолого-педагогічну літературу, в Україні важливими компетентностями соціального працівника визначаються: здатність чітко окреслити соціальну проблему; розробити і впровадити програми соціальної роботи; вміння застосовувати відповідні технології професійного втручання; здійснювати соціальний захист та представляти інтереси клієнта; уміти розробляти, адаптувати і впроваджувати інноваційні технології соціальної роботи; уміти організовувати і проводити навчальні семінари та пошукову роботу; розробляти і впроваджувати соціальну рекламу; організовувати і проводити заходи соціальної профілактичної роботи; впроваджувати інформаційно-просвітницькі програми; організовувати медичну, психолого-педагогічну, юридичну та соціальну допомогу вразливим верствам населення; розробляти і впроваджувати соціально-реабілітаційні програми; сприяти організації діяльності груп самопомогі; підтримувати діяльність громадських організацій соціальної сфери [82].

Як зазначають дослідники Л. Тюття та І. Іванова, «фахівець із соціальної роботи» - це особа, яка має необхідні інтелектуальні, моральні, особистісні якості для виконання особливого, інтегрованого, універсального виду діяльності у соціальній сфері [82, с. 60]. Отже, рівень професіоналізму соціального працівника можна визначити саме цими якостями та досвідом роботи.

Більшість дослідників формування професійної компетентності розглядають на основі основних складових компонентів (критеріїв): когнітивного, діяльнісного, особистісного, рефлексивного. В основу

вищезазначених компонентів покладено перелік необхідних знань, умінь та якостей майбутнього соціального працівника.

Професійні знання характеризують когнітивний компонент – це знання основ використання технічних засобів навчання та комп'ютерної техніки; фахові знання з психології, соціології, правові аспекти соціального захисту; принципи та методи соціально-педагогічної діяльності; особливості соціалізації особистості в різних мікросоціумах; профілактика та попередження негативного впливу факторів соціального середовища на особистість; характеристики загальних технологій соціально-педагогічної діяльності і технологій організації соціально-педагогічної роботи з різними групами клієнтів; можливості та умови ефективної реалізації загальнонаукових та специфічних методів в практиці соціально-педагогічної роботи.

В основу діяльнісного та рефлексивного компонентів покладені професійні уміння:

- *дидактичні вміння*: вміння застосувати технічні та мультимедійні засоби навчання в процесі професійної підготовки; уміння вести полідіалог, дискусію на задану тему;

- *організаційні вміння*: організація діяльності особистості, мікро- та макрогрупи, здійснення посередництва між різними соціальними інститутами, організації управління та контролю діяльності;

- *проектувальні вміння*: моделювання власної професійної діяльності, застосування проектного підходу до вирішення різноманітних соціально-педагогічних проблем; розробка та впровадження на практиці соціально-педагогічних проєктів, програм соціально-педагогічного супроводу та підтримки дітей та підлітків; здійсненні моніторингу і оцінюванні стану проєкту, програм, що реалізуються;

- *рефлексивні вміння*: усвідомлено актуалізувати механізми рефлексії; аналізувати власну професійну діяльність, ефективність професійної підготовки, методів організації освітнього процесу; власний рівень освітньої діяльності, рівень оволодіння професійними знаннями;

- *перцептивні та комунікативні вміння*: сприймати та адекватно розуміти інформацію від партнера із спілкування, встановлювати контакт, позитивний зворотний зв'язок; корегувати й управляти процесом спілкування; адекватно інтерпретувати поведінку; протистояти стереотипам сприйняття;

- *комунікативні вміння* передбачають володіння культурою міжособистісного спілкування; налагодження комунікативного контакту; розвиток взаємодії з клієнтом у позитивному емоційному спрямуванні; застосування методів і прийомів педагогічного впливу (переконання, заохочення, навіювання); використання різних засобів підтримки та інше;

- *розвивальні вміння*: оволодіння техніками саморегуляції; уміння здійснювати первинну самодіагностику власного психологічного стану;

- *аналітичні вміння* спрямовані на аналіз процесів, що відбуваються в соціумі, аналіз стану особистості та вплив на неї мікросоціуму; визначення проблем особистості та встановлення причинно-наслідкових зв'язків [22].

Особистісний та рефлексивний компоненти висвітлюють професійні якості: професійної рефлексії, системності, гнучкості мислення, аналітико-конструктивного складу мислення, самостійності суджень та умовиводів, професійної емпатії, вимогливості до себе, працездатності, організованості, цілеспрямованості, емоційної стабільності, спостережливості, проникливості, позитивного ставлення до себе, самоприйняття та самоповаги тощо [22].

Отже, можна сказати, що ефективність формування професійної компетентності залежить від багатьох умов як зовнішніх, так і внутрішніх, де зовнішніми виступають: високий рівень розвитку науки, економіки, освіти; процеси, що відбуваються в суспільстві; суспільні замовлення, які відображають загальний рівень суспільно-економічного розвитку суспільства та ін. Не менш важливими є внутрішні умови, які обумовлені рівнем розвитку таких особистісних якостей, як адекватним рівнем самооцінки особистості, мотивація досягнення успіху, самовдосконалення, вмінням ставити цілі, наполегливості, самостійності та рефлексивності.

Сьогодення змінює пріоритети у вимогах до компетентностей працівників, де особливої уваги набуває процес не просто передачі здобувачам освіти певної суми знань, а й вироблення у них потреби поповнення їх, формування й закріплення практичних професійних умінь та навичок, що можливе лише за ефективної та сучасної системи практичної підготовки – виробничої практики.

Виробнича практика забезпечує:

- виховання професійної етики, що передбачає виховання відповідальності за здійснення професійної діяльності як у професійному, так і у моральному плані, професійної честі;
- виховання поваги до трудової діяльності, що вимагає вироблення поглядів на працю як на основу життя, джерело матеріального та духовного багатства суспільства, фізичного та духовного розвитку людини, формування трудової дисципліни у студентів;
- виховання самостійності, яке засновано на свідомому, систематичному та міцному оволодінню основними прийомами праці зі спеціальності, що знайде відбиток в уміннях робітника варіювати своїми діями залежно від умов;
- виховання любові та поваги до професії як першої життєвої потреби, яке засновувалось на розкритті студентам суспільного і особистісного значення обраної професії, підвищенні професійної кваліфікації;
- виховання творчого ставлення до своєї справи, яке ґрунтується на формуванні та розвитку у студентів кмітливості, працездатності, зосередженості, захопленості ідеєю, критичному ставленні до себе і до своєї роботи, прагненні отримання результату, постійного удосконалення професійної майстерності та настрою на пошук нового [36].

Виходячи з цього, можна представити професійну компетентність соціального працівника у процесі виробничої практики в її компонентах:

- когнітивний (оволодіння системою загальнонаукових, психологічних, соціально-педагогічних та інших спеціально-професійних знань, які необхідні майбутньому соціальному працівнику для реалізації професійних функцій.

Професійні знання соціального працівника відображають: рівень його загальної обізнаності в широкому колі загальноосвітніх, загально-гуманітарних, психолого-педагогічних та власне соціально-педагогічних питань; знання вікової, педагогічної, соціальної психології; знання методологічних принципів, закономірностей, змісту та методів соціально-педагогічної діяльності; розуміння основ етики, педагогічної деонтології, основ права, соціальної екології; обізнаність із методами, методиками, технологіями соціально-педагогічної діяльності з різними віковими групами; знання основ профілактичної, корекційної, реабілітаційної діяльності зі здобувачами освіти, їх сім'ями та соціальним середовищем особистості; знання нормативно-правових засад соціально-педагогічної діяльності; знання державної та іноземних мов; знання сучасного стану та тенденцій розвитку дитячого громадського руху, недержавних організацій соціального спрямування; обізнаність у питаннях розвитку різних аспектів соціокультурного середовища соціалізації дитини);

- мотиваційно-ціннісний (наявність стійкої мотивації соціальних працівників до продовження своєї освіти і самоосвіти, постійного зростання рівня своєї кваліфікації, зокрема й у закладах післядипломної освіти; в розвитку системи професійних гуманістичних цінностей, що складають основу гуманістичного мислення й діяльності соціального працівника. Вважаємо, що головними мотиваційними чинниками, що спонукають фахівця до подальшого розвитку своєї професійної компетентності можна визначити: потребу у професійній самореалізації в галузі соціально-педагогічної діяльності; інтерес до соціально-педагогічної діяльності з різними групами дітей та молоді; прагнення до творчої самореалізації у професійній соціально-педагогічній діяльності; наявність гуманістичних цінностей як основи особистості соціального педагога. На думку Н. Пов'якель [59, С. 3–6.], саме гуманістичні цінності передбачають свідоме сприйняття себе як професіонала в соціальній сфері, демонстрація гуманістичних особистісних рис (чуйності, людяності, толерантності, терпимості, відповідальної турботи за долю кожної дитини та

ін.). «Система цінностей соціального працівника є основою при визначенні цілей його професійної діяльності, оскільки цінностями є відношення до світу, до людей і до себе. Очевидно, що сучасна педагогічна освіта повинна бути орієнтована на створення умов для становлення професійної компетентності» [43, С. 315–321];

- діяльнісний (оволодіння сукупністю соціально-педагогічних вмінь та навичок, які виробляються шляхом застосування різних прийомів і способів соціально-педагогічної взаємодії. Необхідно відзначити, що професійні знання тісно пов'язані з професійними вміннями та реалізуються у практичній діяльності соціальних працівників. До *професійних умінь та навичок* соціального працівника відносять: уміння застосовувати професійні знання в практиці соціально-педагогічної діяльності; уміння здійснювати корекцію відхилень у поведінці дітей та молоді залежно від чинників, що формують означені відхилення, вікової та індивідуально-психологічної специфіки дитини; навички розробки програм та проєктів соціально-педагогічної діяльності з різними групами дітей та молоді; уміння організовувати соціально-педагогічну взаємодію різних суб'єктів соціально-педагогічної діяльності; навички здійснення соціально-педагогічного патронажу, профілактичної роботи, соціальної реабілітації дітей та молоді. До основних *особистісних якостей* соціального працівника, що повинні формуватися у процесі розвитку його професійної компетентності, відносяться, належать: емпатія та автентичність – здатність бути природним у стосунках із клієнтами, уміння бачити світ очима іншої людини, безоцінно сприймати її вчинки; відкритість і комунікабельність – готовність відверто обговорювати свої почуття й почуття інших, проявляти інтерес до проблем інших людей; схильність до діалогу та легкість у спілкуванні; безпосередність і доброзичливість – здатність до чіткого уявлення про людину та її внутрішній світ, демонстрація своєї приязні, готовності підтримати й допомогти);

- рефлексивний (усвідомлення свого професійного «Я»; здатність до самопізнання та самоконтролю; здатність майбутнього соціального працівника

визначати структуру, види, функції своєї професійної діяльності, аналізувати, впроваджувати у їх у власну професійну діяльність; здатність до аналізу власного професійного досвіду, власних дій та дій інших суб'єктів взаємодії. Професійна рефлексія соціального працівника забезпечує усвідомлення ним того, як його професійна діяльність сприймається іншими фахівцями соціальної сфери, а також як він сам себе оцінює шляхом роздумів над рівнем своєї професійної компетентності та можливостей її розвитку із залученням відповідних соціально-освітніх інституцій, неформальної освіти (самоосвіти). На думку М. Марусинець, «формування професійної рефлексії можливо в результаті перебудови процесу професійної підготовки на засадах інноваційно-рефлексивного підходу, що ґрунтується ... на спільній діяльності в процесі розв'язання професійних завдань інноваційно-рефлексивного характеру, сприяючи самоідентифікації фахівців через усвідомлення смислу професійної діяльності» [49, С. 115–118]. Погоджуємося із Н. Пов'якель [59, С. 3–6] у тому, що професійна рефлексія соціального працівника повинна бути спрямована на самоусвідомлення своєї особистісної та професійної місії в суспільстві; на усвідомлення суті та наслідків своєї професійної діяльності; на розуміння й оцінку глибинного змісту запиту клієнта).

Підсумовуючи вищезазначене, можна сказати, що важливим аспектом при дослідженні проблеми професійної компетентності у процесі виробничої практики є визначення критеріїв (компонентів) її сформованості: когнітивного, мотиваційно-ціннісного, діяльнісного, рефлексивного. Формування професійної компетентності залежить як від рівня підготовленості до роботи в соціальній сфері, так і готовності постійно вдосконалювати свій професіоналізм.

Виявлені особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики зумовлюють необхідність розробки педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.

1.3. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики

Розкриття особливостей формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників дало можливість розробити комплекс педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.

Вважаємо за необхідне здійснити аналіз поняття «педагогічні умови». Варто відзначити, що українські науковці по-різному тлумачать його. Наприклад, О. Пехота вважає, що педагогічні умови – це категорія, що визначається як система певних форм, методів, матеріальних умов, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися чи суб'єктивно створених, необхідних для досягнення конкретної педагогічної мети [58].

Український науковець Т. Вдовичин проаналізував підходи різних науковців до поняття «педагогічні умови» і запропонував розглядати педагогічні умови як певні обставини процесу навчання, у яких враховано наявні умови навчання, передбачено способи перетворення цих умов у напрямі цілей навчання, відібрано та використано елементи змісту, методи й організаційні форми навчання з урахуванням принципів оптимізації [17].

Варто звернути увагу на визначення, запропоноване А. Капською, яка пропонує розглядати педагогічні умови професійної підготовки як це сукупність обставин, які сприяють організації освітнього процесу з урахуванням потреб, інтересів, можливостей майбутніх фахівців та забезпечують їх успішну підготовку до виконання професійних обов'язків [32].

Для того, щоб за час навчання у ЗВО підготувати майбутніх соціальних працівників до ефективної професійної діяльності, на думку української дослідниці Т. Аветисян, необхідно в освітньому процесі дотримуватися таких умов:

- розробки навчальних планів і програм за спеціальними дисциплінами на основі сучасних наукових поглядів на теорію соціальної роботи з орієнтацією на цінності соціальної роботи як професійної діяльності;

- обов'язковості вивчення досвіду соціальної роботи на усіх спеціальних дисциплінах і спецкурсах;
- розкриття змісту ефективної професійної діяльності соціального працівника в усіх видах навчальної роботи у ЗВО;
- усвідомлення суб'єктивної позиції майбутнім соціальним працівником;
- забезпечення взаємозв'язку змістовно процесуальної підготовки й внутрішньо-особистісного формування готовності студентів до соціальної роботи;
- розвитку таких особистісних якостей у студентів, як орієнтація на людину, уміння ефективної взаємодії з іншою людиною й позитивного спілкування з нею, прагнення до професійного самовдосконалення, творчого характеру праці;
- формування в студентів потреб та інтересів у підготовці себе до професійної діяльності, їхньої участі в науково-дослідній роботі в галузі соціальної роботи й суміжних дисциплін;
- заохочувати і підтримувати студентів до волонтерської діяльності;
- за необхідності здійснювати спеціальну підготовки співробітників закладів соціальної сфери до приймання студентів-практикантів, орієнтація їх на взаємне співробітництво [3].

Узагальнюючи все вищезазначене, під педагогічними умовами ми розуміємо, що це комплекс обставин, від яких залежить стан сформованості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики. До таких умов ми відносимо:

- 1) створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики;
- 2) залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків;
- 3) розробка програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти.

Проаналізуємо кожну із виділених педагогічних умов.

Згідно з першою педагогічною умовою, формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників буде ефективним за умови створення позитивної мотивації студентів у процесі виробничої практики.

Мотивація студентів до навчання є однією з основних складових освітнього процесу. Її аналіз вимагає не лише визначення домінуючого мотиву, а й урахування структури мотиваційної сфери людини. Становлення мотивації – не просте зростання позитивного або посилення негативного ставлення до навчання, а ускладнення структури мотиваційної сфери, спонукань, які входять до неї, поява нових. більш зрілих, інколи суперечливих відношень між ними [48, с. 14].

Мотивацію розуміють як складний механізм співвіднесення особистістю зовнішніх і внутрішніх факторів поведінки, що визначає виникнення, спрямування, а також способи здійснення конкретних форм діяльності [34, с. 174].

Освітня діяльність знаходиться під впливом різних зовнішніх мотивів: самоствердження, престижу, обов'язку, досягнення. Мотив досягнення відіграє важливу роль в задоволеності навчальною діяльністю, оскільки цей мотив підвищує соціальну активність студентів та змушує їх більше концентруватися на навчанні. Мотивація також виступає системою активізації викладачем мотивів студента [68, с. 138].

У процесі оволодіння професією мотивація, пов'язана із виникненням інтересу до даного фаху, виступає і як ресурс, і як передумови, що є необхідними для формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. Іншими словами, для ефективного формування професійної компетентності студентів необхідні стійкі професійні мотиви навчальної діяльності й цілком адекватні уявлення про свою майбутню професійну діяльність. Наявність цих складових мотивації забезпечить прагнення студентів до постійного поповнення професійних знань та умінь, розвитку самоосвіти та креативності, націленої на формування професійної компетентності.

Для створення позитивної мотивації до формування професійної компетентності соціальних працівників у процесі професійної підготовки необхідна система методів і прийомів, спрямованих на формування окремих аспектів внутрішньої позиції студента стосовно підвищення рівня сформованості його професійної компетентності.

Засвоєння студентами навчального матеріалу (фахової термінології, комунікативних знань та умінь, правил професійного мовного етикету тощо) здійснюється у контексті розв'язання змодельованих професійних ситуацій, у процесі яких аналізуються і вирішуються актуальні проблеми професійно-комунікативної взаємодії соціальних працівників з клієнтами. Це, у свою чергу, обумовлює максимальне наближення змісту навчального процесу до майбутньої професійної діяльності сприяє створенню позитивної мотивації майбутніх соціальних працівників до формування професійної компетентності.

Друга педагогічна умова передбачає залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків.

Підвищення якості практичної підготовки здобувачів фахової передвищої освіти, формування у них професійної компетентності, що відповідають вимогам сучасного ринку праці, - одна з ключових задач фахової передвищої освіти. На сьогодні це завдання, на нашу думку, обов'язково повинно вирішуватися через різні форми зв'язків ЗВО і стейкхолдерів: організацію виробничих практик, залучення до реалізації освітніх програм керівників і працівників стейкхолдерів тощо.

Зазвичай поняття «стейкхолдери» трактують як зацікавлених сторін, фізичних та юридичних осіб, які мають легітимний інтерес у діяльності організації, тобто певною мірою залежать від неї або можуть впливати на її діяльність. За результатами досліджень Г. Пікурської можна стверджувати, що поряд із терміном «стейкхолдер» використовують синонімічні поняття, наприклад, «зацікавлена сторона», «причетна сторона», «група впливу», «учасники коаліції», «коаліція впливу», «зацікавлена група», «група інтересів», «цільова аудиторія» [57]. Отже, під поняттям «стейкхолдер» будемо розуміти

особу або певну групу осіб, які впливають на організацію освітнього процесу закладу вищої освіти й реалізацію освітньої програми зокрема, або відчують безпосередній вплив освітньої діяльності закладів вищої освіти та спроможні надати пропозиції, рекомендації щодо покращення ефективності освітнього процесу в закладі вищої освіти, підвищення його суспільного статусу та показників [7].

Можна виділити наступні зацікавлені сторони, чия сумісна діяльність сприятиме формуванню професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики:

1. «Зовнішні партнери» – фахівці соціальних служб, установ та організацій.
2. «Бізнес-спільнота» – як роботодавці для випускників ЗВО, які зацікавлені в компетентних фахівцях.
3. Громадські організації, які зацікавлені у розвитку закладу фахової передвищої освіти та покращенні якості фахової передвищої освіти.

З позиції даного підходу, студенти та роботодавці є прямими споживачами освітніх послуг, зацікавленими в їх високій якості.

Актуальним завданням для закладів фахової передвищої освіти на сьогодні є поглиблення змісту навчальних і виробничих практик, підвищення якості їх організаційно-методичного забезпечення, розробка індивідуальних завдань для студентів, що навчаються, з орієнтацією на виконання конкретних видів робіт, передбачених професійними стандартами.

Для ефективного формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників і у процесі виробничої практики, зокрема, доречно до викладання окремих дисциплін (тем) циклу професійної і практичної підготовки залучати фахівців-практиків, яким надається статус викладачів. Співробітництво закладів фахової передвищої освіти з роботодавцями передбачає передусім встановлення договірних відносин з ними, що забезпечує можливість проведення на базі установи стейкхолдера виробничої практики студентів.

Запорука успішної реалізації практичної підготовки студентів – це тісна робоча взаємодія керівників практики від закладів фахової передвищої освіти і стейкхолдерів. На організаційно-підготовчому етапі керівники здійснюють узгодження індивідуальних завдань, які видаються студентам на практику, при необхідності вносять в них корективи з тим, щоб зміст роботи практиканта максимально відповідав функціоналу структурного підрозділу стейкхолдера.

Знайомство студентів з установою стейкхолдера, її специфікою та категоріями клієнтів соціальної роботи, робота під керівництвом провідних кваліфікованих фахівців упродовж практики надає студентам можливість перевірити набуті знання, вміння і навички в умовах реальної професійної діяльності, оцінити свою компетентність в професійній сфері, співвіднести результати навчання з тим, що потрібно знати і вміти для подальшого виконання професійних функцій.

Керівники практики від закладу фахової передвищої освіти повинні здійснювати постійний поточний контроль і моніторинг освітнього процесу в формі практичної підготовки з виходом на бази практик, аналізувати відгуки приймаючої сторони про роботу студентів, рівні сформованості у них необхідних компетенцій за результатами проходження практики.

Водночас знайомство установи стейкхолдера зі студентами надає їй можливість забезпечити себе кваліфікованими кадрами, яких бракує в соціальній сфері, та запропонувати подальше працевлаштування найкращим випускникам закладів фахової передвищої освіти.

Отже, в результаті налагодження взаємозв'язку закладів фахової передвищої освіти та стейкхолдерів сторони отримають:

- задоволення потреб стейкхолдерів у висококваліфікованих кадрах;
- збільшення частки випускників ЗВО, які працевлаштувалися за отриманою спеціальністю після закінчення навчання.

Наступною пріоритетною педагогічною умовою, яка сприяє, на нашу думку, ефективному формуванню професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики є розробка програми

соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти.

Професійна підготовка висококваліфікованих спеціалістів передбачає нерозривну єдність теоретичної і практичної підготовки протягом усього періоду навчання у закладі фахової передвищої освіти.

Важливим етапом у підготовці майбутніх фахівців соціальної роботи є переддипломна практика студентів коледжу.

Однією з найважливіших умов формування професійної компетентності здобувачів освіти є проходження виробничої практики, оскільки призводить до отримання цілого комплексу значущих результатів: підготовка до основних видів професійної діяльності, реалізація набутих професійних знань, умінь і навичок у практичних умовах, і найголовніше – професійної адаптації здобувачів освіти, тобто професійного самовизначення, входження в професію, освоєння нової соціальної ролі, інтеграції особистісних і професійних якостей.

Цілі і завдання переддипломної практики визначають спрямованість і детальний зміст діяльності студентів і викладачів під час переддипломної практики. Основна мета практики – формування у майбутніх спеціалістів практичних професійних умінь і навичок, необхідних для успішної діяльності у сфері соціального виховання.

Під час проходження цієї практики у різних соціальних установах студенти закріплюють і поглиблюють знання, отримані в процесі вивчення дисциплін з циклів гуманітарних та соціально-економічних, фундаментальних, професійно-орієнтованих дисциплін та спецкурсів додаткової кваліфікації.

Саме в процесі цієї практики формування професійних умінь і навичок, становлення спеціаліста з соціально-педагогічної роботи, здатного самостійно вирішувати ті чи інші питання на конкретних ділянках роботи.

Переддипломна виробнича практика передбачає самостійну роботу студентів-практикантів у закладах соціального виховання, згідно спеціалізації, на базі яких студенти здійснюють збір емпіричного матеріалу (або соціально-педагогічний експеримент) та підготовку до написання курсової роботи.

Особливість практики полягає в її спрямованості на самостійне практичне оволодіння студентом-випускником методик узагальнення досвіду діяльності бази за спеціалізацією, емпіричним дослідженням проблем її діяльності. У період практики особливо інтенсивно проходить процес формування професійних умінь і навичок, оскільки вона проводиться в умовах, максимально наближених до майбутньої професійної діяльності, і, фактично, являє собою організацію самостійної практичної діяльності, спрямованої на вирішення конкретних професійно-орієнтованих завдань.

Відзначимо, що на ефективність проходження студентом виробничої практики впливають різноманітні чинники. З одного боку, це рівень загальної підготовки студентів за спеціальністю та знання матеріалу з конкретної навчальної дисципліни. З іншого боку, важливими є такі особистісні фактори, як відповідальність здобувача освіти, вміння працювати самостійно, вміння слухати і отримувати з почутого цінну інформацію. Крім цього для майбутнього фахівця важливим є наявність інтересу до практичної діяльності, бажання отримати знання і освоїти навички, які надає йому практика. Тут важлива не тільки роль самого студента як суб'єкта освітнього процесу, а й роль керівника практики від навчального закладу.

Таким чином можна визначити, що професійна компетентність майбутнього соціального працівника вимагає органічного поєднання особистісних та професійних якостей, широкої освіченості в різноманітних сферах життєдіяльності, а тому підготовка такого фахівця залежить від створення певних педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики, а саме: створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики; залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків; розробка програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти.

Висновки до розділу 1

На підставі проведення системного аналізу наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників, щодо сутності формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики було з'ясовано зміст ключових понять нашого дослідження, зокрема, – це «професійна компетентність», «майбутній соціальний працівник», «виробнича практика». Наказом Міністерства освіти науки України «Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів» професійна компетентність разом із комунікативною, інноваційною та правовою розглядається як найважливіша складова компетентності педагогічних і науково-педагогічних працівників. Вона визначається як «якість дії працівника, що забезпечує ефективність вирішення професійно-педагогічних проблем і типових професійних завдань, які виникають у реальних ситуаціях педагогічної чи науково-педагогічної діяльності, і залежить від кваліфікації, загальноприйнятих цінностей, моралі та етики, володіння освітніми технологіями, технологіями педагогічної діагностики (опитування, індивідуальні та групові інтерв'ю) та психолого-педагогічної корекції, життєвого досвіду, постійного удосконалення та впровадження у практику ідей сучасної педагогіки, методів навчання та викладання навчальних дисциплін і предметів, використання наукової літератури та інших джерел інформації для створення сучасних форм навчання, впровадження оціночно-ціннісної рефлексії». Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV соціальний працівник – це професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги. У закладах вищої освіти виробнича практика є невід'ємною складовою навчального процесу, вона планується і проводиться на основі наказів Міністерства освіти України, а також Положення про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України від 08.04.93 № 93. Підсумовуючи зазначене вище, було наведено авторське визначення

формування професійної компетентності майбутнього соціального працівника у процесі виробничої практики, а саме: процес формування сукупності взаємопов'язаних якостей особистості, що передбачає досконале володіння теоретичними і практичними навичками, розвиток вміння застосовувати їх у процесі професійної діяльності, здатність розвиватися та вирішувати складні завдання, нести відповідальність за наслідки своєї роботи, адже у період практики найбільш інтенсивно відбувається процес формування професійних умінь і навичок.

Аналіз змісту та особливостей розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в процесі виробничої практики дозволив визначити основні складові критерії (компоненти) її сформованості: когнітивний (оволодіння системою загальнонаукових, психологічних, соціально-педагогічних та інших спеціально-професійних знань, які необхідні майбутньому соціальному працівнику для реалізації професійних функцій), мотиваційно-ціннісний (наявність стійкої мотивації соціальних працівників до продовження своєї освіти і самоосвіти, постійного зростання рівня своєї кваліфікації), діяльнісний (оволодіння сукупністю соціально-педагогічних вмінь та навичок, які виробляються шляхом застосування різних прийомів і способів соціально-педагогічної взаємодії), рефлексивний (усвідомлення свого професійного “Я”; спроможність до самопізнання та самоконтролю; здатність майбутнього соціального працівника визначати структуру, види, функції своєї професійної діяльності, аналізувати, реконструювати, впроваджувати у їх у власну діяльність).

Виявлені особливості формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників зумовили необхідність розробки педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики, а саме: створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики; залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків; розробка

програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЦЕСІ ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ

2.1. Діагностика рівня сформованості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики

Аналіз змісту та особливостей розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в процесі виробничої практики дозволив нам спроектувати програму педагогічного експерименту, спрямованого на вивчення ефективності запропонованих авторських змін. Відповідно до програми, на констатувальному етапі експерименту передбачалося дослідження актуального стану сформованості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників.

Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на базі КЗ СОР «Лебединський педагогічний фаховий коледж імені А.С. Макаренка» і була розпочата у вересні 2020 року, в якій взяли участь студенти 3 курсу спеціальності «Соціальна робота» (30 чол.). Для того, щоб діагностувати рівень сформованості професійної компетентності здобувачів освіти, нам необхідно з'ясувати показники професійної компетентності. Розглянуті в параграфі 1.2 компоненти ми будемо вважати показниками професійної компетентності – мотиваційно-ціннісний, когнітивний, соціально-комунікативний та рефлексивний.

Діагностування рівня сформованості професійної компетентності здобувачів освіти здійснювалось методом спостереження за студентами під час проходження виробничої практики, аналізу документації проходження переддипломної практики, а також проведенням методики «Мотиви вибору педагогічної діяльності» Є. Ільїна, анкети самооцінки фахових компетенцій

соціальних працівників, опитувальника Форверга на контактність та картки самооцінки рівня професійної компетентності соціального працівника.

Представимо результати кількісного та якісного аналізу констатувального етапу експерименту, сформовані за обґрунтованими показниками рівня професійної компетентності.

Мотиваційно-ціннісний показник рівня професійної компетентності соціальних працівників відображає особливості фахових мотивів, цінностей, особистісних установок у професії, які відображаються на професійній діяльності фахівця соціальної сфери.

Методика «Мотиви вибору педагогічної діяльності» Є. Ільїна (додаток А) дозволяє оцінити рівень внутрішніх мотивів професійної діяльності соціальних працівників (соціальна значущість, професійна творчість тощо) у порівнянні із рівнем зовнішніх факторів мотивації (обставини, умови праці тощо). Середні показники оцінки дослідження соціальними працівниками окремих мотивів за означеною методикою представлено у таблиці 2.1.

Одержані в результаті первинної діагностики дані щодо мотивації майбутніх соціальних працівників до роботи в соціальній сфері та закладах освіти свідчать про перевагу зовнішніх мотивів (у середньому 3,21 бали) над внутрішніми (3,05 бали).

Таблиця 2.1

Оцінка мотивів професійної діяльності майбутніх соціальних працівників, констатувальний етап

№ з/п	Мотиваційна структура	Середній бал
1	Визнання корисності власної діяльності, важливості соціального навчання та виховання молоді	2,99
2	Інтерес до соціально-педагогічної діяльності	2,96
3	Прагнення до спілкування з молоддю	3,03
4	Бажання передати свої знання та соціальний досвід	3,07

5	Прагнення до самоствердження, до підвищення власного статусу, престижу	2,78
6	Прагнення до самовираження, творчої діяльності	3,19
7	Бажання знаходитися в оточенні інтелектуалів, освічених людей	3,03
7	Можливість займатися науковою роботою, отримати вчений ступінь, звання; підвищити свій статус	2,75
9	Можливість задовольнити своє бажання до влади	2,83
10	Змусили обставини	4,21
11	Наявність довгострокової відпустки	3,24
12	Не потрібно перебувати на роботі «від дзвінка до дзвінка».	3,66
<i>Середнє за професійно значущими мотивами</i>		3,05
<i>Середнє за зовнішніми мотивами</i>		3,21

Студенти дали найбільш низьку оцінку можливості підвищити свій статус через наукову, дослідницьку, соціальну діяльність (2,75 бали) у структурі зовнішніх мотивів професійної мотивації. Це може вказувати на відсутність бачення перспектив розвитку. Але, важливими мотивами діяльності в закладах освіти та соціальній сфері є особливості зовнішньої організації робочого часу – наявність подовжених відпусток, можливість формувати зручний графік роботи.

Найвищу оцінку студенти дали мотивам творчої діяльності та самовираження (3,19 бали), а також мотивам передачі соціального досвіду (3,07 бали), що належать до внутрішніх фахових мотивів. Отже, формуючи мотивацію соціальних працівників у процесі виробничої практики, важливо звертати увагу саме на соціально-педагогічну творчість та соціально-педагогічний досвід з метою стимулювання майбутніх фахівців до розвитку професійної компетентності.

Таким чином, аналіз результатів оцінки досліджуваними мотивів діяльності свідчить про наявність негативної тенденції переважання зовнішніх мотивів над внутрішніми; неумотивованість соціальних працівників до проходження виробничої практики. Узагальнені результати діагностики мотивації соціальних працівників подано у таблиці 2.2, де колонка «кількість» відображає абсолютну величину учасників, яких віднесено до певного рівня, «%» – відсоткове значення отриманих у ході діагностування даних.

Таблиця 2.2

**Рівень сформованості професійних мотивів соціальних працівників
(констатувальний етап)**

№ з/п	Рівень професійної мотивації	Кількість	%
1	Високий (значне переважання фахових інтересів)	5	16,67
2	Середній (наявність як внутрішніх, так і зовнішніх мотивів)	16	53,33
3	Базовий (переважання статусних мотивів)	9	30
Усього		30	100

На констатувальному етапі експерименту було виявлено, що лише невелика кількість студентів має високий рівень професійної мотивації (16,67%). Переважна більшість студентів (53,33%) мають поєднання внутрішньої та зовнішньої мотивації, що дає нам підстави планувати подальшу роботу, зважаючи на наявні переважаючі мотиви. Низький рівень професійної мотивації (30 %) характерний для значної кількості опитуваних. Отримані дані дають змогу стверджувати про необхідність застосування додаткових заходів, спрямованих на розвиток та укріплення внутрішньої мотивації майбутніх соціальних працівників до розвитку завдяки виявленню сильних сторін особистості, захоплень та інтересів, створення ситуації успіху у професії. Це

сприятиме збільшенню кількості студентів із високим рівнем професійної мотивації.

Когнітивний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників показує рівень володіння досліджуваними фаховими знаннями та здібностями до обґрунтованої реалізації професійних функцій.

Анкета самооцінки фахових компетенцій соціальних працівників (додаток Б) була спрямована на оцінку учасниками експерименту рівня сформованості їх професійних здібностей і компетенцій. Результати діагностики рівня сформованості фахових компетенцій представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Дослідження сформованості фахових компетенцій майбутніх соціальних працівників (констатувальний етап)

№ з/п	Фахові компетенції	Середній бал
1	Проектна	1,57
2	Діагностична	1,95
3	Творча	3,19
4	Технологічна	1,39
5	Організаційна	3,24
6	Соціально-освітня	2,49
<i>Середній показник</i>		<i>2,31</i>

Як бачимо із середнього показника результатів опитування, на констатувальному етапі експерименту рівень фахових компетенцій соціальних працівників відповідає середньому рівневі і становить 2,31 бали. Ми вважаємо, що цей рівень сформованості фахових компетенцій не є достатнім для майбутніх соціальних працівників. Найвище студенти оцінили рівень своєї організаційної (3,24 бали) та творчої (3,19 бали) компетенцій.

Студенти дають низьку оцінку (1,57 бали) рівневі власної проєктної компетенції. Проєктна компетенція передбачає знання про зміст та можливості соціального проєктування в соціально-педагогічній діяльності.

Слід звернути увагу на факт наявності низького рівня оцінки майбутніми соціальними працівниками власної технологічної компетентності – 1,39 бали. На наше переконання, саме володіння соціальними працівниками технологіями роботи з різними категоріями клієнтів та в ході виконання різних соціальних функцій визначає рівень їх професійної компетентності за когнітивним та діяльнісним показниками.

Отримані за окремими компетенціями дані узагальнені нами у рівні сформованості та представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Рівень сформованості фахових компетенцій майбутніх соціальних працівників (констатувальний етап)

№ з/п	Рівні компетенцій	Кількість	%
1	Високий	6	20,00
2	Середній	16	53,33
3	Базовий	8	26,67
Усього		30	100

Високий рівень володіння фаховими компетенціями притаманний лише 20 % майбутніх соціальних працівників. Середній рівень фахових компетенцій продемонстрували 53,33 % учасників експерименту, тоді як 26,67 % із них оцінили рівень своїх фахових компетенцій низьким балом, причиною чого є окремі низькі показники за певними шкалами, а також недостатня кількість у майбутніх соціальних працівників актуальних сучасних знань із проєктних, комунікаційних технологій. Отже, на основі результатів констатувального етапу експерименту можемо відзначити потребу майбутніх соціальних працівників у формуванні сучасних фахових знань і компетенцій.

Соціально-діяльнісний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників відображає особистісні якості досліджуваних, які є професійно важливими для забезпечення ефективної комунікативної взаємодії із суб'єктами освітнього простору.

Особливі вимоги висуваються до рівня соціальної компетентності майбутнього соціального працівника, адже саме професійне спілкування соціального працівника є одним з основних діагностичних, корекційних, профілактичних засобів діяльності. Тому дослідження соціально-комунікативних особливостей студентів вважаємо важливою складовою діагностування рівня їх професійної компетентності.

Опитувальний листок Форверга на контактність (додаток В) дозволяє досліджуваним оцінити основні характеристики, що визначають ефективність соціально-педагогічного спілкування, а саме: емпатію, повагу, щирість, конкретність, ініціативність, безпосередність. Результати оцінювання представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Дослідження характеристик контактності майбутніх соціальних працівників (констатувальний етап)

№ з/п	Характеристики професійного спілкування	Середній бал
1	Емпатія	4,17
2	Повага	4,05
3	Щирість	2,89
4	Конкретність	3,23
5	Ініціативність	3,04
6	Безпосередність	2,86
<i>Середній показник</i>		<i>3,37</i>

На констатувальному етапі експерименту було виявлено, що середні показники оцінювання респондентів є найвищими за шкалами емпатії та поваги – відповідно 4,17 та 5,05 балів. Емпатія та повага до співрозмовника є професійно важливими рисами соціального працівника. Водночас майбутні соціальні працівники оцінили низькими балами такі важливі якості спілкування, як щирість та безпосередність – відповідно 2,89 та 2,86 балів.

Узагальненні дані оцінки окремих рис контактності опитуваних подано у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

**Рівень контактності майбутніх соціальних працівників
(констатувальний етап)**

№ з/п	Рівень контактності	Кількість	%
1	Високий	5	16,67
2	Середній	17	56,67
3	Базовий	8	26,66
Усього		30	100

Високий рівень контактності на констатувальному етапі експерименту виявлено у 16,67 % майбутніх соціальних працівників. У 26,66 % респондентів виявлено низький рівень контактності як професійно важливої риси для побудови конструктивних комунікативних стосунків із клієнтами. Тобто, кожен четвертий студент не здатний налагоджувати щирої, емоційної, безоціночної взаємодії із клієнтами з метою надання соціально-педагогічної допомоги.

Потребують корекції установки майбутніх соціальних працівників на комунікативну взаємодію через розвиток комунікативних умінь і здатностей фахівців, заснованих на гуманістичних цінностях рівності, партнерства, врахування індивідуальності кожного партнера зі спілкування.

Рефлексивний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників пов'язаний із характеристикою здатності фахівців до

оцінки та прогнозування результатів діяльності у власному професійному розвитку.

Карта самооцінки рівня професійної компетентності майбутнього соціального працівника (додаток Г) спрямована на вивчення рефлексивного компонента досліджуваної якості як здатності студентів до адекватного управління розвитком власної професійної компетентності. Результати виявлення особливостей самооцінки учасників експерименту представлено в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Рівень самооцінки майбутніми соціальними працівниками власної професійної компетентності (констатувальний етап)

№ з/п	Рівень самооцінки	Кількість	%
1	Високий	6	20,00
2	Середній	17	56,67
3	Базовий	7	23,33
Усього		30	100

Як бачимо із результатів самооцінки, більшість студентів (56,67 %) оцінюють рівень своєї професійної компетентності як середній.

Невеликий відсоток (20 %) майбутніх соціальних працівників визначають свій рівень професійної компетентності високим, а 23,33 % респондентів (тобто кожен четвертий) визначають у себе базовий рівень професійної компетентності.

Як бачимо, майбутні соціальні працівники не вміють адекватно оцінювати рівень власної професійної компетентності. Це є свідченням того, що одні недооцінюють себе через невміння володіти певними соціальними технологіями, тоді як інші не враховують такі важливі компоненти професійної

компетентності, як умотивованість, спрямованість на розвиток, особистісні якості.

Загальний рівень професійної компетентності учасників експерименту на констатувальному етапі (він являє собою поєднання даних, одержаних за усіма критеріями діагностики) представлено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Рівень професійної компетентності майбутніх соціальних працівників (констатувальний етап)

№ з/п	Рівень професійної компетентності	Кількість	%
1	Високий	6	20,00
2	Середній	16	53,33
3	Базовий	8	26,67
Усього		30	100

Констатувальний етап експерименту дозволив визначити вихідний рівень професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики та виокремити основні тенденції його розвитку. З'ясовано, що 20 % учасників експерименту притаманний високий рівень професійної компетентності як інтегральної якості мотиваційно-ціннісної, когнітивної, соціально-діяльнісної, рефлексивної складових. Вони характеризуються свідомою внутрішньою вмотивованістю, розвиненими професійними цінностями та особистісними якостями, фаховими знаннями й здібностями.

Більше половини опитуваних (53,33 %) мають середній рівень професійної компетентності, що характеризується сформованістю окремих складових компетентності за наявності прогалин в інших.

Кожен третій студент (26,67 %) володіє базовим рівнем професійної компетентності, що дозволить виконувати свої обов'язки в межах, проконтрольованих з боку керівника практики та керівників баз практики. У фахівців відсутні особисті інтереси до соціально-педагогічних змін; їх діяльність не зорієнтована на ефективність та результативність, а провідною установкою є лише отримання документу про закінчення закладу фахової передвищої освіти. Отримані дані констатувального етапу експерименту продемонстровано на рисунку 2.1.

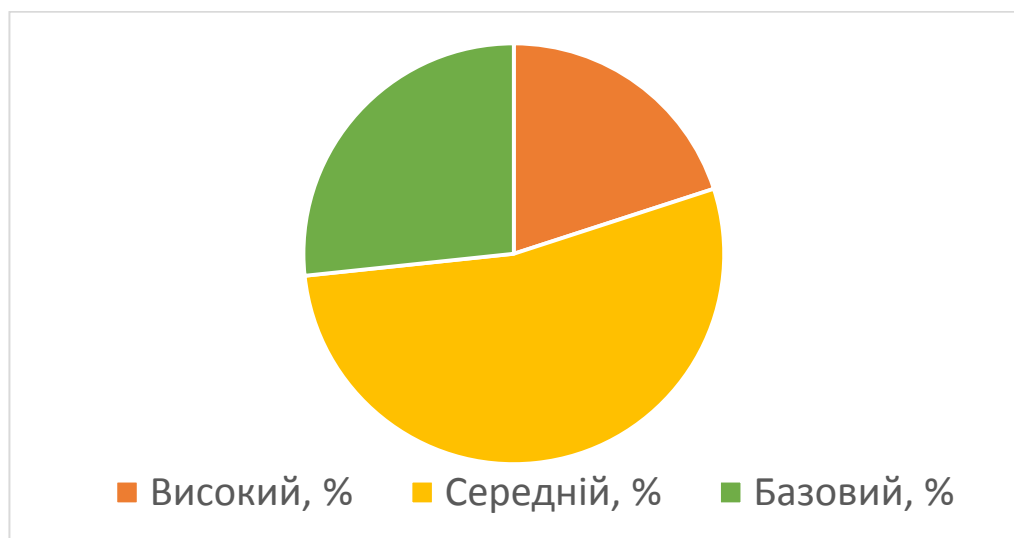


Рис. 2.1. Розподіл учасників експерименту за рівнями професійної компетентності (констатувальний етап)

Таким чином, кількісний і якісний аналіз констатувального етапу експерименту дає підстави стверджувати про низький рівень ефективності наявної системи підготовки до виробничої практики щодо розвитку професійної компетентності фахівців. Це пов'язано з об'єктивними соціальними змінами, які вимагають від майбутніх фахівців соціальної сфери особистої вмотивованості, пошуку інноваційних ефективних форм роботи, вмінь і навичок проєктного менеджменту в соціальній сфері, налаштованості на широке соціальне партнерство та відмови від готових рішень або пошуку універсальних знань і технологій.

Для вирішення проблеми підвищення рівня розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики доцільним визнано створення певних педагогічних умов, а саме: створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики; залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків; розробка програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти, які розкриті у наступному параграфі магістерської роботи.

2.2. Впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики

Після отримання результатів діагностичного етапу дослідницької роботи нами було систематизовано форми та методи впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності у процесі виробничої практики, які розкриті у п. 1.3.

На нашу думку, найбільш пріоритетною педагогічною умовою, яка сприяє формуванню професійної компетентності майбутніх соціальних працівників є забезпечення позитивної мотивації до оволодіння майбутньої професії. Сьогодення вимагає від сучасного закладу фахової передвищої освіти підвищення ефективності навчання й оптимізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, а вирішити це завдання можливо через забезпечення позитивної мотивації до майбутньої професії.

Щоб забезпечити позитивну мотивацію до оволодіння майбутньою професією, необхідно підвищувати інтерес здобувачів освіти до навчання не тільки до певної лекції, семінару тощо, але і до процесу здобуття знань під час створення ситуацій інтересу; прагнення до досягнення успіху; мотивація професійної та навчальної діяльності; формування ставлення до майбутньої

професійної діяльності як особистісної і соціальної цінності, усвідомлення значущості формування особистісних якостей і умінь, формування потреби в професійному зростанні.

Найбільш вдало відбувається втілення цієї умови за таких обставин: створення сприятливого психологічного клімату в навчальному колективі; особистісно-зорієнтована педагогічна взаємодія; формування й розвиток інформаційної і пізнавальної потреб. А також під час використання у фаховій підготовці таких методів навчання, як метод формування пізнавального інтересу та метод формування почуття обов'язку і відповідальності у навчанні. Ці методи спрямовані на розвиток позитивної мотивації до майбутньої професійної діяльності фахівців соціальної сфери: формування позитивних мотивів навчання, стимулювання пізнавальної активності, сприяють розвитку самовизначення, самореалізації і відповідальності за результати навчання як основних характеристик особистості і одночасно сприяють збагаченню студентів навчальною інформацією.

Засвоєння студентами навчального матеріалу (фахової термінології, комунікативних знань та умінь, правил професійного мовного етикету тощо) здійснюється у контексті розв'язання змодельованих професійних ситуацій, у процесі яких аналізуються і вирішуються актуальні проблеми професійно-комунікативної взаємодії соціальних працівників з клієнтами. Це, у свою чергу, обумовлює максимальне наближення змісту навчального процесу до майбутньої професійної діяльності сприяє створенню позитивної мотивації майбутніх соціальних працівників до формування професійної компетентності.

Особливої уваги заслуговує вивчення навчальної дисципліни «Соціально-педагогічна робота в закладах освіти», в основі якої покладено принципи інтеграції та міждисциплінарної взаємодії різних галузей знань, що розкривають сутність соціалізації, соціальної допомоги і підтримки, соціальних стандартів і відповідають вимогам державного стандарту за спеціальністю «Соціальна робота». Під час вивчення даної дисципліни у майбутніх соціальних працівників підвищується позитивна мотивація до формування професійної

компетентності у процесі виробничої практики, адже вони включаються в активну практичну діяльність, виконують завдання на практичних заняттях та семінарах-практикумах, розробляють індивідуальні моделі поведінки соціального працівника в різних соціально-педагогічних ситуаціях із різними категоріями клієнтів.

Серед різних форм, способів та методів навчальної роботи все більш важливе місце займають інноваційні технології підготовки і проведення навчальних занять, які забезпечують більш глибокий рівень засвоєння матеріалу, вчать здобувачів освіти творчо підходити до виконання завдань. Під час виконання завдань майбутні соціальні працівники були активними учасниками ігор, симуляцій, тренінгів, «мозкових штурмів», виконували психотерапевтичні вправи, брали участь у дискусіях і діалогах, семінарах-практикумах, засіданнях «круглого столу», лекціях, тестуваннях.

Заняття передбачали використання таких форм роботи:

- індивідуальна робота соціального працівника над завданням, вправою чи тестом, що забезпечує глибоке пізнання себе, своїх почуттів, ставлення до оточуючих із використанням одного з основних принципів навчання – рефлексії;

- робота в парах для розвитку здатностей соціального працівника, які пов'язані з умінням вести дискусію чи діалог, отримання навичок активного слухання та налагодження взаємодії із партнером зі спілкування;

- робота в малих групах (3–4 учасники) для кращого пізнання один одного через ефективну взаємодію слухачів в умовах обмеженого часу та простору;

- робота з використанням методики «Карусель», спрямована на розвиток навичок ефективної взаємодії, рефлексії, вміння визначати особливості партнерів за характерними вербальними (мовними) та невербальними (рухи тіла, жести, пантоміміка) проявами;

- робота із застосуванням методики «Акваріум», дає можливість соціальним працівникам відчувати себе в різних ролях і змодельованих ситуаціях,

спостерігати за алгоритмом виконання завдань, залучити до активної діяльності тих слухачів, які дотримувалися нейтральної позиції;

- робота за методикою «Коло», дозволяє учасникам опановувати способи і прийоми взаємодії зі значною кількістю людей, сприяє розвитку уваги та професійної інтуїції;

- робота за методикою «Кейс-навчання» з проєктуванням оптимального покрокового алгоритму вирішення соціально-педагогічних ситуацій, використанням технологій прогнозування, врахування зовнішніх та внутрішніх чинників впливу на розвиток ситуації.

Аналізуючи конкретний випадок із практики (відповідно до методики кейс-навчання), майбутній соціальний працівник отримує завдання оцінити соціальні умови розвитку ситуації, визначити, в чому полягає проблема та її сутність, а в результаті охарактеризувати свою роль та відпрацювати доцільну стратегію поведінки в конкретному випадку.

Беручи участь у семінарах-практикумах, студенти розглядають теми, які сприяють розвитку окремих здатностей у професійній компетентності залежно від категорій клієнтів соціальної роботи: взаємодія із сім'єю стосовно проблем, пов'язаних із вихованням та навчанням дитини; визначення та усунення причин, які негативно впливають на поведінку та особистість дитини; діагностування і розв'язання конфліктних ситуацій; адвокативна функція соціального працівника у сфері захисту прав дітей. В ході вивчення даної дисципліни майбутні соціальні працівники вдосконалювали навички індивідуального та групового консультування дітей, а також сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах, педагогів щодо питань взаємодії із дітьми «групи ризику»; виявлення проблем у освітньому процесі закладу освіти та визначення шляхів їх мінімізації; особливості здійснення актуальної превентивної діяльності.

Процес підготовки майбутніх соціальних працівників буде успішним за умови розвитку пізнавального інтересу, складовими якого є емоційні враження, ініціативи, інтелектуальні здобутки тощо. Сукупність таких утворень у процесі

вивчення фахових дисциплін підсилюватиме мотивацію навчання. Розвиток інтересу до накопичення знань, умінь і навичок є результативним при умові використання активних методів форм навчання (дискусій, рольових ігор, тренінгів, практичних робіт); емоційності у викладі навчального матеріалу; створення сприятливого для навчання емоційного клімату; організації продуктивної внутрішньогрупової навчальної діяльності; здійсненні зворотного зв'язку з аудиторією; аналізі успіхів і невдач.

Наступною педагогічною умовою від якої залежить стан сформованості професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики є залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків.

Донедавна якість освіти цікавила потенційних роботодавців тільки як кінцевий результат навчання, як рівень підготовки працівників, тому вони не прагнули глибоко вникати в роботу навчальних закладів. Однак дефіцит працівників високої кваліфікації в умовах широкого використання у виробництві інновацій, передових знань і технологій, формування й розвитку глобальних ринків праці, швидкого зростання мобільності трудових ресурсів змусив роботодавців активно взаємодіяти з навчальними закладами, брати участь у формуванні компетенцій випускників і вникати в питання забезпечення якості освіти.

Постійний зв'язок із стейкхолдерами є невід'ємною складовою якісної практичної підготовки здобувачів освіти. Стейкхолдери нашого закладу – зацікавлені сторони, фізичні та юридичні особи, які мають легітимний інтерес щодо освітньої діяльності коледжу, тобто певною мірою залежать від неї або можуть на неї впливати.

Співробітництво навчального закладу з роботодавцями передбачає передусім встановлення договірних відносин з ними, що забезпечує можливість проведення на базі установи стейкхолдера виробничої практики студентів. Знайомство студентів з установою стейкхолдера, її специфікою та категоріями клієнтів соціальної роботи, робота під керівництвом провідних кваліфікованих

фахівців упродовж практики надає студентам можливість перевірити набуті знання, вміння і навички в умовах реальної професійної діяльності, оцінити свою компетентність в професійній сфері, співвіднести результати навчання з тим, що потрібно знати і вміти для подальшого виконання професійних функцій. Водночас знайомство установи стейкхолдера зі студентами надає їй можливість забезпечити себе кваліфікованими кадрами, яких бракує в соціальній сфері, та запропонувати подальше працевлаштування найкращим випускникам.

Співпраця з роботодавцями поширюється також на залучення провідних фахівців установи стейкхолдера до проведення навчальних занять на базі навчального закладу та на базі установи стейкхолдера. Зокрема, практичні заняття з навчальної дисципліни «Соціальна робота з дітьми, які опинились в складних життєвих обставинах», передбачені ОП «Соціальна робота» для здобувачів фахової передвищої освіти, проводить директор Лебединського міського центру соціальних служб. Крім того, робочими навчальними програмами з багатьох дисциплін («Соціальна геронтологія», «Технології соціальної роботи», «Пенітенціарна педагогіка і психологія», «Соціально-педагогічна профілактика девіантної поведінки», «Теорія і практика волонтерського руху в Україні», «Методика соціально-виховної роботи», «Основи інклюзивної освіти» та ін.) передбачено виїзні практичні заняття, які разом з викладачами проводять фахівці різноманітних соціальних служб. Серед них, зокрема:

- Лебединський міський територіальний центр соціального обслуговування;
- Лебединський міський центр соціальних служб;
- Управління праці та соціального захисту населення виконавчого комітету Лебединської міської ради;
- Служба у справах дітей виконавчого комітету Лебединської міської ради;

- Лебединське відділення Сумського районного відділу поліції ГУНП в Сумській області;
- Відповідальна за протидію домашньому насильству на рівні виконавчого комітету Лебединської міської ради;
- Управління освіти, молоді та спорту виконавчого комітету Лебединської міської ради;
- Сумський районний сектор № 3 філії Державної установи «Центр пробації» в Сумській області.

З метою підвищення зацікавленості студентів у навчанні та підготовки якісного контингенту у навчальному закладі проводять заходи, що передбачають залучення стейкхолдерів до організації та реалізації освітнього процесу: участь роботодавців у розробці та вдосконаленні освітніх програм і навчальних планів, тематики курсових робіт, у проведенні державної атестації; залучення до практичних занять, проведення всіх видів практик в організаціях та установах соціальної сфери; організація зустрічей студентів з потенційними роботодавцями.

Такі зустрічі дають можливість ознайомити студентів з професійними компетенціями, потребами та вимогами сучасного ринку праці, мотивування студентів до власного розвитку і самореалізації, що сприятиме їх подальшому працевлаштуванню.

Для нашого закладу важливим є збереження напрацьованих форм партнерства і співробітництва зі стейкхолдерами, можливість спілкування студентської аудиторії з фахівцями-практиками.

Наступною пріоритетною педагогічною умовою, яка сприяє, на нашу думку, ефективному формуванню професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики є розробка програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти (Додаток Д).

Програма виробничої практики висвітлює її мету, завдання, зміст, форми та методи контролю, вимоги до звітності та підсумків практики, групові та

індивідуальні завдання, обов'язки студентів-практикантів, обов'язки завідувача навчально-виробничої практики та адміністрації соціальних служб (установ, організацій) та закладів освіти, методичні рекомендації щодо ведення документації, вимоги до звітності та підсумків практики та додатки.

Зауважимо, що запропонована програма виробничої практики має на меті формування в майбутніх соціальних працівників практичних професійних умінь і навичок, необхідних для успішної діяльності у сфері соціального виховання.

Завданнями переддипломної соціально-педагогічної практики є:

1. Удосконалення теоретичних знань і встановлення їх зв'язку з практичною діяльністю в аспекті проблеми сучасного стану реалізації прав особистості в Україні.

2. Поглиблення знань студентів про особливості сприйняття особою (цільовою соціальною групою) проблеми власних прав.

3. Апробація технологічних моделей діяльності соціального працівника/ соціального педагога

4. Розвинення професійних якостей соціального працівника/ соціального педагога: милосердя, доброти, емпатійного співпереживання, готовності прийти на допомогу та інших.

5. Сприяння закладам соціально-педагогічного спрямування в реалізації завдань, що стоять перед ними.

6. Створення умов для підвищення науково-дослідницької компетентності студентів, розвитку їх творчого мислення.

7. Адаптація студентів до обраної професії.

У процесі переддипломної педагогічної практики формуються такі **професійно-педагогічні знання:**

- знання специфіки роботи в різному соціальному середовищі;
- знання і уміння творчо використовувати передовий вітчизняний і зарубіжний досвід соціальної та соціально-педагогічної роботи;

- знання порядку і організації різних напрямів діяльності соціального працівника/соціального педагога, його функцій та правових засад діяльності;
- знання і уміння використовувати форми, засоби, методи і технології соціально-педагогічного впливу;
- знання методики і технології соціального прогнозування і проектування, уміння використовувати це в реальних соціально-педагогічних проектах;
- знання і уміння вирішувати актуальні проблеми геронтології, уміння організовувати соціально-педагогічне консультування, медико-соціальне обслуговування людей похилого віку та організовувати їх дозвілля;
- знання методики дослідницької роботи при аналізі конкретних явищ і процесів у сфері соціального виховання, уміння використовувати отримані результати та соціальні факти;
- знання шляхів і методів попередження і корекції соціальних девіацій, уміння працювати з девіантами, представниками групи ризику;

та уміння:

- уміння на науковій основі організувати свою працю, володіння методами збору інформації, її збереження та обробки (в тому числі й комп'ютерної);
- уміння знаходити нестандартні рішення типових соціально-педагогічних задач;
- уміння забезпечувати зв'язки між особистістю і середовищем;
- уміння впливати на взаємовідносини між людьми в малій групі;
- уміння працювати в ситуаціях неформального спілкування;
- уміння здійснювати психологічну характеристику особистості, інтерпретацію психологічного стану; володіти прийомами психодіагностики, психологічного консультування, соціально-психологічної корекції;
- уміння формувати і підтримувати професійні відносини, спрямованні на надання соціально-педагогічної допомоги;

- уміння спрямовувати зусилля клієнта на вирішення його власних проблем;
- уміння завойовувати довір'я клієнта;
- уміння бути посередником між соціальним суб'єктом та виховним середовищем;
- уміння слухати інших уважно, цілеспрямовано, з розумінням;
- уміння спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку;
- уміння уважно і доброзичливо реагувати на кризові ситуації;
- уміння забезпечувати зв'язок між різними організаціями у наданні соціально-педагогічної допомоги клієнту;
- уміння вести організаційно-управлінську, дослідно-аналітичну, науково-педагогічну і практичну діяльність на різних об'єктах професійної діяльності.

Зважаючи на вище вказане, виробнича (переддипломна) практика містить наступні **напрями діяльності**:

- *охоронно-захисний*: передбачає вивчення всього арсеналу правових норм для захисту інтересів клієнтів, сприяння застосуванню заходів державного примусу та реалізації юридичної відповідальності стосовно осіб, які припускають прямі або опосередковані протиправні впливи на клієнта;
- *організаційно-дозвілєвий*: безпосередня участь у виховній роботі певного закладу соціального спрямування;
- *діагностичний*: здійснення діагностики індивідуально-психологічних особливостей клієнта та його родини шляхом використання пакету відповідних методик;
- *профілактичний*: відпрацювання професіональних вмінь та навичок майбутнього соціального працівника / фахівця з соціального захисту щодо приведення в дію соціально-правових, юридичних механізмів попередження та подолання негативних впливів;

– *терапевтичний*: організація й надання соціотерапевтичної допомоги тим, хто її потребує, забезпечення захисту прав дитини у суспільстві, надання допомоги підліткам і молоді в період їх соціального й професійного визначення;

– *аналітичний*: аналіз змісту планування діяльності установи соціального спрямування; визначення специфіки і технології складання різних видів планів (перспективний, календарний, поточний); аналіз змісту певних соціально-педагогічних заходів і методики їх проведення; здійснення самоаналізу діяльності; опанування технологією аналізу успішності соціально-педагогічної діяльності фахівця або установи.

Керівник практики обов'язково перевіряє стан відвідування студентами бази практики, дотримання ними режиму роботи установи, в якій вони проходять практику, ведення ними документації (наприклад, плану та щоденника практики). Під час перевірки може перевірятися конкретно виконана або виконувана на даний момент практична робота, її відповідність індивідуальному плану роботи студента під час проходження практики, який складається на початку практики і затверджується керівником практики від закладу фахової передвищої освіти і бази практики.

Завершується практика підсумковою конференцією за результатами практики та диференційованим заліком.

Критерієм оцінювання педагогічної практики є системність загально-професійних знань, умінь, навичок, яка:

по-перше, відображає єдність оволодіння змістовно-процесуальною і мотиваційно-ціннісною сторонами професійної діяльності у сфері соціального виховання;

по-друге, відображає взаємозв'язок знань, умінь, навичок (знання - теоретична основа умінь; уміння - форма функціонування знань; навички - високорозвинені уміння);

по-третє, об'єднує в собі різні характеристики якості знань і умінь (повнота, усвідомленість, дієвість);

по-четверте, відображає динамічність знань і умінь (їх застосування у найрізноманітніших умовах);

по-п'яте, показує єдність і взаємозв'язок пізнавальної і практичної діяльності студентів (у процесі яких формуються загально-професійні знання, уміння, навички) і її характер.

По закінченню практики проводиться підсумкова конференція з участю завідувача навчально-виробничої практики коледжу, керівника практики, завідувача відділення, викладачів циклової комісії, керівників практики від баз практики.

Після впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики, ми перевірили результативність запропонованих системних змін за допомогою повторної діагностики рівня професійної компетентності учасників експерименту та представили їх у пункті 2.3. магістерської роботи.

2.3. Аналіз результатів дослідження впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики

Після формувального етапу нами було проведено повторну діагностику рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики з метою порівняння результатів упроваджених змін. Охарактеризуємо одержані результати діагностики.

Мотиваційно-ціннісний показник рівня професійної компетентності соціальних працівників на констатувальному етапі експерименту характеризувався відсутністю у студентів внутрішніх особисто значущих мотивів професійного розвитку, орієнтованістю на зовнішні цілі діяльності, невираженістю індивідуальних ставлень.

Здійснена корекційна робота із навчання майбутніх соціальних працівників на основі індивідуальних інтересів та професійних потреб

дозволила змінити структуру професійних мотивів учасників експерименту (див. таблицю 2.9). Зокрема, в студентів змінилася питома вага внутрішніх мотивів, пов'язаних безпосередньо із професійною діяльністю соціального працівника: зросло усвідомлення корисності соціально-педагогічної діяльності (середня оцінка опитаних зросла із 2,99 до 3,65 балів), спостерігається розвиток інтересу до соціально-педагогічної діяльності (зростання із 3,96 до 4,13 балів).

Аналогічно зросли результати повторної діагностики за шкалами: прагнення до самовираження та творчості – до 4,68 балів; прагнення до спілкування до 4,47 балів. Це дозволило у середньому змінити професійно значущі мотиваційні ставлення студентів із 3,05 балів на констатувальному етапі до 4,30 балів після формульовального етапу. Тобто, підвищення у студентів мотивації до навчання, залучення в освітній процес стейкхолдерів дає змогу впливати на вмотивованість соціально-педагогічної діяльності, підвищувати усвідомлення ролі внутрішніх мотивів учасників навчання.

Таблиця 2.9

**Оцінка досліджуваними мотивів професійної діяльності
(констатувальний і формульовальний етапи)**

№ з/п	Мотиваційна структура	Констату- вальний	Формульоваль- ний
1	Визнання корисності власної діяльності, важливості соціального навчання та виховання молоді	2,99	3,65
2	Інтерес до соціально-педагогічної діяльності	2,96	4,13
3	Прагнення до спілкування з молоддю	3,03	4,47
4	Бажання передати свої знання та соціальний досвід	3,07	4,56
5	Прагнення до самоствердження, до	2,78	2,82

	підвищення власного статусу, престижу		
6	Прагнення до самовираження, творчої діяльності	3,19	4,68
7	Бажання знаходитися в оточенні інтелектуалів, освічених людей	3,03	3,12
7	Можливість займатися науковою роботою, отримати вчений ступінь, звання; підвищити свій статус	2,75	3,95
9	Можливість задовольнити своє бажання до влади	2,83	2,80
10	Змусили обставини	4,21	3,94
11	Наявність довгострокової відпустки	3,24	3,12
12	Не потрібно перебувати на роботі «від дзвінка до дзвінка».	3,66	3,31
Середнє за професійно значущими мотивами		3,05	4,30
Середнє за зовнішніми мотивами		3,21	3,29

Дані було узагальнено за рівнями сформованості професійних мотивів майбутніх соціальних працівників (див. таблицю 2.10).

Таблиця 2.10

Рівень сформованості професійних мотивів майбутніх соціальних працівників (констатувальний і формувальний етапи)

№ з/п	Рівень професійної мотивації	Констатувальний етап		Формувальний етап	
		к-сть	%	к-сть	%
1	Високий (значне переважання фахових інтересів)	5	16,67	8	26,67
2	Середній (наявність як внутрішніх, так і зовнішніх мотивів)	16	53,33	17	56,67

3	Базовий (переважання статусних мотивів)	9	30	5	16,66
Усього		30	100	30	100

Як бачимо з даних таблиці 2.10, кількість студентів із базовим рівнем прояву професійних мотивів зменшилася із 30 % до 16,66 %. Високий рівень прояву професійних мотивів, що характеризується переважанням внутрішніх соціально-педагогічних інтересів та потреб, зріс із 16,67 % до 26,67 %.

Когнітивний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників відображає не лише рівень володіння студентами фаховими знаннями, а ще й їх можливості щодо реалізації цих знань на практиці під час виконання фахових завдань.

Важливою складовою технологізації соціально-педагогічної діяльності як відображення рівня теоретичної підготовки в методичній грамотності та практичній діяльності фахівця є володіння майбутніми соціальними працівниками фаховими компетенціями, рівень діагностики яких представлено у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11

Дослідження сформованості фахових компетенцій майбутніх соціальних працівників (констатувальний і формувальний етапи)

№ з/п	Фахові компетенції	Середній бал	
		Констатувальний	Формувальний
1	Проектна	1,57	2,96
2	Діагностична	1,95	3,01
3	Творча	3,19	3,39
4	Технологічна	1,39	2,63
5	Організаційна	3,24	3,38
6	Соціально-освітня	2,49	3,06
Середній показник		2,31	3,07

У ході констатувального етапу експерименту було виявлено, що найважче майбутнім соціальним працівникам видається реалізація проєктної та технологічної компетенцій, які вимагають стратегічного мислення, проєктного підходу до соціально-педагогічної діяльності та відрізняються видимими результатами ефективності/неефективності впливу. Проведена на формульовальному етапі педагогічна підтримка розвитку означених компетенцій дозволила змінити оцінки учасників, зокрема рівень володіння учасниками проєктною компетенцією зріс із 1,57 до 2,96 балів; технологічною відповідно – із 1,39 до 2,63.

Таким чином, спостерігається зростання оцінок усіх фахових компетенцій після формульовального етапу експерименту (див. таблицю 2.11), що дозволило підвищити середні бали вивчення критерію із 2,31 до 3,07. Узагальнення результатів сформованості фахових компетенцій представлено у таблиці 2.12.

Таблиця 2.12

Рівень сформованості фахових компетенцій майбутніх соціальних працівників (констатувальний і формульовальний етапи)

№ з/п	Рівні компетенцій	Констатувальний етап		Формульовальний етап	
		Кількість	%	Кількість	%
1	Високий	6	20,00	8	26,67
2	Середній	16	53,33	18	60
3	Базовий	8	26,67	4	13,33
Усього		30	100	30	100

Організована на формульовальному етапі системна робота із розвитку професійної компетентності учасників дозволила знизити кількість студентів із низьким рівнем фахових компетенцій до 13,33 %.

Соціально-діяльнісний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників вивчався нами з огляду на потреби дослідження професійно важливих якостей особистості майбутніх соціальних

працівників, які впливають на виконання ними соціально-педагогічних функцій та ролей. На констатувальному етапі експерименту було визначено, що більшість характеристик контактності, які визначають ефективність соціально-педагогічного спілкування фахівців, в студентів проявляються недостатньо.

Порівняльні результати діагностики особливостей спілкування майбутніх соціальних працівників подано у таблиці 2.13.

Таблиця 2.13

Дослідження характеристик контактності майбутніх соціальних працівників (констатувальний і формувальний етапи)

№ з/п	Характеристики професійного спілкування	Середні бали	
		Констатувальний	Формувальний
1	Емпатія	4,17	4,36
2	Повага	4,05	4,95
3	Щирість	2,89	3,65
4	Конкретність	3,23	4,47
5	Ініціативність	3,04	4,66
6	Безпосередність	2,86	3,79
Середній показник		3,37	4,31

Впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики дозволило змінити середні дані діагностики контактності досліджуваних 3,37 до 4,31 балів.

Створення умов взаємоповаги, взаємної довіри, врахування думок, станів і потреб усіх учасників у процесі спільного професійного зростання дозволило скоригувати окремі емоційні характеристики майбутніх соціальних працівників та підвищити показники їх особистої щирості (до 3,65 балів), безпосередності (до 3,79 балів), ініціативності (до 4,66 балів), за якими результати констатувального етапу були найнижчими.

Узагальнення результатів діагностування рівня контактності майбутніх соціальних працівників представлені у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

**Рівень контактності майбутніх соціальних працівників
(констатувальний і формувальний етапи)**

№ з/п	Рівень контактності	Констатувальний		Формувальний	
		К-сть	%	К-сть	%
1	Високий	5	16,67	9	30
2	Середній	17	56,67	18	60
3	Базовий	8	26,66	3	10
Усього		30	100	30	100

Високий рівень особистісних характеристик майбутніх соціальних працівників, що характеризуються як контактність, тобто здатність ефективно будувати комунікативну взаємодію, зріс із 16,67 % на констатувальному етапі до 30 % після формувального етапу.

Кількість учасників формувального етапу експерименту з низьким рівнем контактності знизилася до 10 %. Отримані результати свідчать про ефективність впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності та дозволяють впливати на особистісні риси майбутніх соціальних працівників.

Рефлексивний показник рівня професійної компетентності майбутніх соціальних працівників досліджувався нами з огляду на соціальний запит суспільства у фахівцях, здатних адекватно оцінювати себе та ставити відповідні цілі для досягнення кращих результатів. При вивченні рефлексивного показника нами досліджувалися особливості самооцінки майбутніми соціальними працівниками рівня власної професійної компетентності. Результати повторної діагностики представлено у таблиці 2.15.

Таблиця 2.15

Рівень самооцінки майбутніми соціальними працівниками власної професійної компетентності (констатувальний і формувальний етапи)

№ з/п	Рівень самооцінки	Констатувальний		Формувальний	
		Кількість	%	Кількість	%
1	Високий	6	20,00	8	26,67
2	Середній	17	56,67	18	60
3	Базовий	7	23,33	4	13,33
Усього		30	100	30	100

Кількість майбутніх соціальних працівників із високим рівнем самооцінки рівня власної професійної компетентності зросла із 20,00 % до 26,67 %; середнього – із 56,67 % до 60,00 %. Тобто, актуалізація проблеми розвитку професійної компетентності, свідоме цілепокладання та мотивація майбутніх соціальних працівників до розвитку дозволяють підвищити впевненість студентів у рівні власної компетентності та можливостях її розвитку в процесі навчання.

Рівень професійної компетентності майбутніх соціальних працівників є інтегрованим показником результатів дослідження окремих критеріїв та представлений нами у таблиці 2.16.

Таблиця 2.16

Рівень професійної компетентності майбутніх соціальних працівників (констатувальний і формувальний етапи)

№ з/п	Рівень професійної компетентності	Констатувальний		Формувальний	
		Кількість	%	Кількість	%
1	Високий	6	20,00	8	26,67
2	Середній	16	53,33	17	56,66
3	Базовий	8	26,67	5	16,67
Усього		30	100	30	100

Як бачимо, спостерігається динаміка до зростання рівня професійної компетентності: на високому рівні – із 20,00 % до 26,67 %; на середньому – із 53,33 % до 56,66 %. Означена динаміка до зростання рівня професійної компетентності проілюстрована на рисунку 2.2.

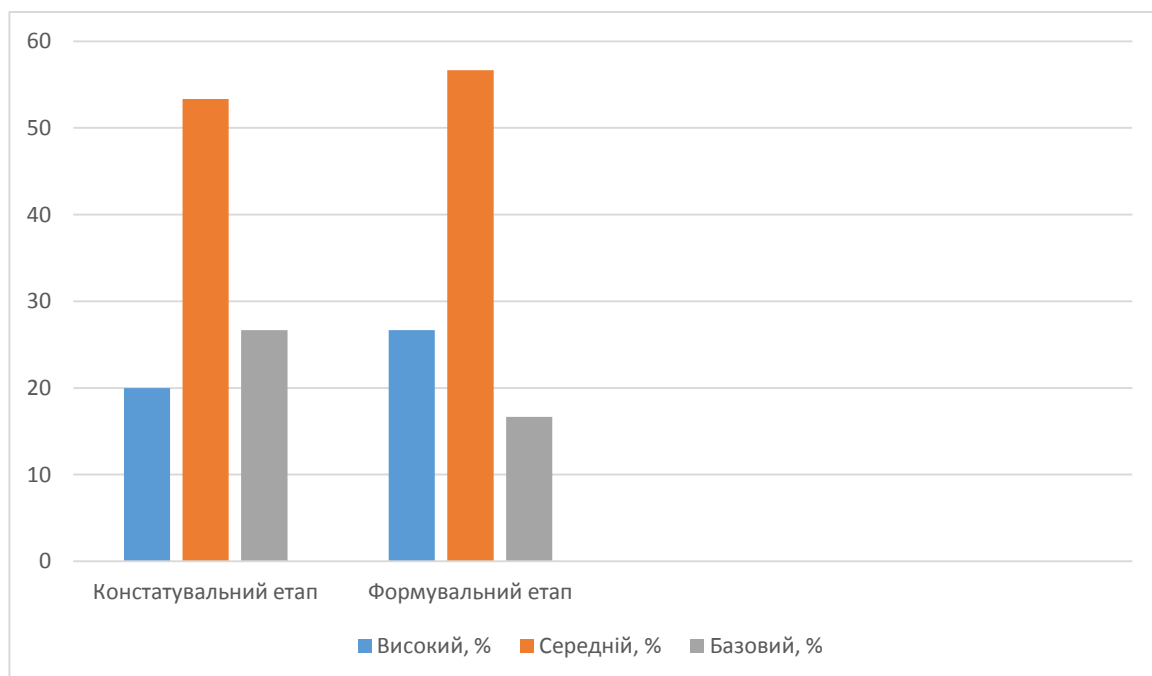


Рис. 2.2. Розподіл учасників експерименту за рівнями професійної компетентності (констатувальний і формувальний етапи (у %))

Таким чином, проведений аналіз загалом підтверджує ефективність впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики, а саме: створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики; залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків; розробка програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти.

Висновки до розділу 2

Дослідно-експериментальна робота здійснювалася на базі КЗ СОР «Лебединський педагогічний фаховий коледж імені А.С. Макаренка» і була розпочата у вересні 2020 року, в якій взяли участь студенти 3 курсу спеціальності «Соціальна робота».

На констатувальному етапі було встановлено початковий рівень професійної компетентності майбутніх соціальних працівників методом спостереження за студентами під час проходження виробничої практики, аналізу документації проходження переддипломної практики, а також проведенням методики «Мотиви вибору педагогічної діяльності» Є. Ільїна, анкети самооцінки фахових компетенцій соціальних працівників, опитувальника Форверга на контактність та картки самооцінки рівня професійної компетентності соціального працівника. Було з'ясовано, що 20 % учасників експерименту притаманний високий рівень професійної компетентності як інтегральної якості мотиваційно-ціннісної, когнітивної, соціально-діяльнісної, рефлексивної складових. Вони характеризуються свідомою внутрішньою вмотивованістю, розвиненими професійними цінностями та особистісними якостями, фаховими знаннями й здібностями. Більше половини опитуваних (53,33 %) мають середній рівень професійної компетентності, що характеризується сформованістю окремих складових компетентності за наявності прогалин в інших. Кожен третій студент (26,67 %) володіє базовим рівнем професійної компетентності, що дозволить виконувати свої обов'язки в межах, проконтрольованих з боку керівника практики та керівників баз практики. Низький рівень ефективності наявної системи підготовки до виробничої практики щодо розвитку професійної компетентності фахівців пов'язаний з об'єктивними соціальними змінами, які вимагають від майбутніх фахівців соціальної сфери особистої вмотивованості, пошуку інноваційних ефективних форм роботи, вмінь і навичок проєктного менеджменту в соціальній сфері, налаштованості на широке соціальне

партнерство та відмови від готових рішень або пошуку універсальних знань і технологій.

На формувальному етапі експерименту було апробовано авторські зміни щодо створення певних педагогічних умов, а саме: створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики; залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків; розробки програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти. Програма виробничої практики висвітлює її мету, завдання, зміст, форми та методи контролю, вимоги до звітності та підсумків практики, групові та індивідуальні завдання, обов'язки студентів-практикантів, обов'язки завідувача навчально-виробничої практики та адміністрації соціальних служб (установ, організацій) та закладів освіти, методичні рекомендації щодо ведення документації, вимоги до звітності та підсумків практики та додатки. Запропонована програма виробничої практики має на меті формування в майбутніх соціальних працівників практичних професійних умінь і навичок, необхідних для успішної діяльності у сфері соціального виховання.

Після впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики, було перевірено результативність запропонованих системних змін за допомогою повторної діагностики рівня професійної компетентності учасників експерименту. Була з'ясована динаміка до зростання рівня професійної компетентності: на високому рівні – із 20,00 % до 26,67 %; на середньому – із 53,33 % до 56,66 %, а на базовому рівні зменшення із 26,67 % до 16,67%. Таким чином, проведений аналіз загалом підтверджує ефективність впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.

ВИСНОВКИ

У дослідженні здійснено теоретичне обґрунтування та практичне розв'язання проблеми формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики. Це дає підстави зробити наступні висновки.

1. На підставі проведення системного аналізу наукових праць вітчизняних і зарубіжних дослідників, щодо сутності формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики було з'ясовано зміст ключових понять нашого дослідження, зокрема, – це «професійна компетентність», «майбутній соціальний працівник», «виробнича практика». Професійна компетентність визначається як якість дії працівника, що забезпечує ефективність вирішення професійно-педагогічних проблем і типових професійних завдань, які виникають у реальних ситуаціях педагогічної діяльності, і залежить від кваліфікації, загальноприйнятих цінностей, моралі та етики, володіння освітніми технологіями, технологіями педагогічної діагностики (опитування, індивідуальні та групові інтерв'ю) та психолого-педагогічної корекції, життєвого досвіду, постійного удосконалення та впровадження у практику ідей сучасної педагогіки, методів навчання та викладання навчальних дисциплін і предметів, використання наукової літератури та інших джерел інформації для створення сучасних форм навчання, впровадження оціночно-ціннісної рефлексії; соціальний працівник – це професійно підготовлений фахівець, що має необхідну кваліфікацію у сфері соціальної роботи і надає соціальні послуги. Було наведено авторське визначення формування професійної компетентності майбутнього соціального працівника у процесі виробничої практики, а саме: процес формування сукупності взаємопов'язаних якостей особистості, що передбачає досконале володіння теоретичними і практичними навичками, розвиток вміння застосовувати їх у процесі професійної діяльності, здатність розвиватися та вирішувати складні завдання, нести відповідальність за наслідки своєї роботи,

адже у період практики найбільш інтенсивно відбувається процес формування професійних умінь і навичок.

2. Аналіз змісту та особливостей розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в процесі виробничої практики дозволив визначити основні складові критерії (компоненти) її сформованості: когнітивний (оволодіння системою загальнонаукових, психологічних, соціально-педагогічних та інших спеціально-професійних знань, які необхідні майбутньому соціальному працівнику для реалізації професійних функцій), мотиваційно-ціннісний (наявність стійкої мотивації соціальних працівників до продовження своєї освіти і самоосвіти, постійного зростання рівня своєї кваліфікації), діяльнісний (оволодіння сукупністю соціально-педагогічних вмінь та навичок, які виробляються шляхом застосування різних прийомів і способів соціально-педагогічної взаємодії), рефлексивний (усвідомлення свого професійного “Я”; спроможність до самопізнання та самоконтролю; здатність майбутнього соціального працівника визначати структуру, види, функції своєї професійної діяльності, аналізувати, реконструювати, впроваджувати у їх у власну діяльність).

3. Схарактеризовано педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики, а саме: створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики; залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків (участь роботодавців у розробці та вдосконаленні освітніх програм і навчальних планів, тематики курсових робіт, у проведенні державної атестації; залучення до практичних занять, проведення всіх видів практик в організаціях та установах соціальної сфери; організації зустрічей студентів з потенційними роботодавцями); розробка програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої освіти, яка висвітлює її мету, завдання, зміст, форми та методи контролю, вимоги до звітності та підсумків практики, групові та індивідуальні завдання, обов'язки

студентів-практикантів, обов'язки завідувача навчально-виробничої практики та адміністрації соціальних служб (установ, організацій) та закладів освіти, методичні рекомендації щодо ведення документації, вимоги до звітності та підсумків практики та додатки.

4. Аналіз змісту та особливостей розвитку професійної компетентності майбутніх соціальних працівників в процесі виробничої практики дозволив спроектувати програму педагогічного експерименту, спрямованого на вивчення ефективності запропонованих авторських змін. Відповідно до програми, на констатувальному етапі було встановлено початковий рівень професійної компетентності майбутніх соціальних працівників. Було з'ясовано, що лише 20% учасників експерименту притаманний високий рівень професійної компетентності як інтегральної якості мотиваційно-ціннісної, когнітивної, соціально-діяльнісної, рефлексивної складових. Більше половини опитуваних (53,33 %) мали середній рівень професійної компетентності, що характеризується сформованістю окремих складових компетентності за наявності прогалин в інших. Кожен третій студент (26,67 %) володів базовим рівнем професійної компетентності. Низький рівень ефективності наявної системи підготовки до виробничої практики щодо розвитку професійної компетентності фахівців пов'язаний з об'єктивними соціальними змінами, які вимагають від майбутніх фахівців соціальної сфери особистої вмотивованості, пошуку інноваційних ефективних форм роботи, вмінь і навичок проєктного менеджменту в соціальній сфері, налаштованості на широке соціальне партнерство та відмови від готових рішень або пошуку універсальних знань і технологій.

5. На формувальному етапі експерименту було апробовано авторські зміни щодо створення певних педагогічних умов, а саме: створення позитивної мотивації студентів до формування професійної компетентності у процесі виробничої практики; залучення до освітнього процесу стейкхолдерів, фахівців-практиків; розробки програми соціально-педагогічної виробничої практики для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» закладів фахової передвищої

освіти. Програма виробничої практики висвітлює її мету, завдання, зміст, форми та методи контролю, вимоги до звітності та підсумків практики, групові та індивідуальні завдання, обов'язки студентів-практикантів, обов'язки завідувача навчально-виробничої практики та адміністрації соціальних служб (установ, організацій) та закладів освіти, методичні рекомендації щодо ведення документації, вимоги до звітності та підсумків практики та додатки. Запропонована програма виробничої практики має на меті формування в майбутніх соціальних працівників практичних професійних умінь і навичок, необхідних для успішної діяльності у сфері соціального виховання.

Після впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики, було перевірено результативність запропонованих системних змін за допомогою повторної діагностики рівня професійної компетентності учасників експерименту. Була з'ясована динаміка до зростання рівня професійної компетентності: на високому рівні – із 20,00 % до 26,67 %; на середньому – із 53,33 % до 56,66 %, а на базовому рівні зменшення із 26,67 % до 16,67%. Таким чином, проведений аналіз загалом підтверджує ефективність впровадження педагогічних умов формування професійної компетентності майбутніх соціальних працівників у процесі виробничої практики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абдуллина О. А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования / О.А. Абдулина. - М.: Просвещение, 2004. - 208с.
2. Абрамович Т. В. Базові компоненти професійної компетентності соціального педагога. Нова педагогічна думка. Рівне, 2016. № 1 (85). С. 35–37.
3. Аветисян Т. В. Особливості професійного становлення фахівців із соціальної роботи [Електронний ресурс] / Т. В. Аветисян. – Режим доступу :http://www.sociology.kharkov.ua/socioprostir/files/magazine/2_2011/4_3_2.pdf.
4. Акмеология [Текст] / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 650 с.
5. Актуальні проблеми соціально-педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / загальна редакція А. Капської. К., 2002. 164 с.
6. Акусок А. Соціалізація особистості як психолого-педагогічна проблема. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. К.: 2005. №1. С.23-25.
7. Андросчук І. В. Співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів / І. В. Андросчук, І. П. Андросчук. // *Педагогічна освіта: теорія і практика: Збірник наукових праць* / Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Інститут педагогіки НАПН України [гол. ред. Бахмат Н.В.]. Вип. 29 (2-2020). Київ: Міленіум, 2020. 432 с. – С. 215–226.
8. Баранюк, В. В. Сутнісна характеристика професійно-комунікативної компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна*. 2013, (1), 24-28.
9. Безпалько О.В. Соціальна педагогіка та соціальна робота у сучасному освітологічному просторі / О. В. Безпалько // *Освітологічний дискурс*. - 2011. - № 1. - С. 103-111.

10. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. В. Безпалько — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 208 с

11. Бедная В.Б. Гуманістичне призначення інфраструктури соціальної роботи / В. Б. Бедная // Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії. - 2005. - Вип. 20. - С. 26-32.

12. Бондар В. Адаптивне навчання студентів як передумова реалізації компетентнісного підходу до професійної підготовки вчителя / В. Бондар, І. Шапошнікова. // Рідна школа. – 2013. – №11. – С. 36–41.

13. Бондар С.П. Термінологічний аналіз понять «компетенція» і «компетентність» у педагогіці: сутність і структура [Текст] / С. П. Бондар // Освіта і управління. – 2007. – Т. 10. – №3. – С. 93–99.

14. Бочарова В. Педагогика социальной работы / В.Г. Бочарова . – М. : SvR-Аргус, 1994 . – 208 с.

15. Бутрим Г.А. Сациялізация асобі сучаснага школьніка: посібник для педагогів / Г. А. Бутрим. - Мінск: «Білорусь», 2002. - 151 с.

16. Введение в педагогическую деятельность: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А. С. Роботова, Т. В. Леонтьева, И. Г. Шапошникова и др.; Под ред. А. С. Роботовой. - М.: Издательский центр «Академия», 2002. - 208 с.

17. Вдовичин Т. Я. Обґрунтування організаційно-педагогічних умов для забезпечення навчального процесу майбутніх фахівців у педагогічному університеті [Електронний ресурс] / Т. Я. Вдовичин. – Режим доступу : <http://lib.iitta.gov.ua/>

18. Веретенко І. М. Автореферат дисертаційного дослідження "Розвиток соціально-педагогічної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах України (кінець ХХ – початок ХХІ століття)" : спец. 13.00.05 – соціальна педагогіка / І. М. Веретенко. – К, 2018. – 20 с.

19. Веретенко Т. Г. Вступ до спеціальності: соціальна педагогіка : навч. посіб. / Т. Г. Веретенко, О. М. Денисюк. – К. : Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2011. – 124 с.

20. Вознюк О. Сучасні наукові підходи як методологічні засади компетентного підходу в освіті / О. Вознюк, О. Дубасенюк // Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід : монографія / за ред. О. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – С. 11–18.

21. Вольнова Л. М. Соціальна психологія: формування компетентності майбутнього фахівця : навч. посібник для студ. спеціальностей “Соціальна робота”, “Соціальна педагогіка”. Київ, 2011. 283 с.

22. Гура О. І. Теоретико-методологічні основи формування психолого-педагогічної компетентності викладача вищого навчального закладу в умовах магістратури : дис. ... док. пед. наук : 13.00.04. Запоріжжя, 2008. 752 с

23. Дударьов В. В. Професійна компетентність соціальних працівників: методи управління / В. В. Дударьов. // Науково-теоретичний альманах "Грані". – 2015. № 4 – С. 27–32

24. Дьоміна В. В. Проблема сформованості мовної компетентності у майбутніх вчителів іноземної мови / В. В. Дьоміна, Л. Г. Цибулько, С. І. Александрова. // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки. – 2020. – №5. – С. 15–23.

25. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. І. Д. Звереві. – Київ; Сімферополь : Універсум, 2013. – 536 с.

26. Енциклопедія освіти / гол. ред. В. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

27. Закону України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. № 966-IV.

28. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? (теоретико-методологический аспект) [Текст] / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С. 20-26.

29. История педагогики и образования : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / [З.И. Васильева, Н.В. Седова, Т.С. Буторина и др.] ; под ред. З.И. Васильевой. – 8-е изд., стер. – М. : Издательский центр «Академия», 2013. – 432 с.

30. Казаннікова О. В. Рівень сформованості професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів у процесі виробничої практики //Наукові записки. – 2019. – №. 143. – С. 87-97.

31. Казаннікова О.В. Спеціальна освіта як соціально-педагогічна робота / О.В. Казаннікова // Медико-психологічні проблеми дефектології: збірник наукових праць. – Херсон, 2000. – С.64-67.

32. Капська А. Й. Деякі аспекти професійної підготовки соціальних педагогів і соціальних працівників. Вісник Глухівського національного педагогічного університету ім. О. Довженка. Серія: Педагогічні науки. 2010. № 15. С. 12–16.

33. Карпенко О. Г. Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційнотехнологічний аспекти : монографія / О. Г. Карпенко / [за ред. С. Я. Харченко]. – Дрогобич : Коло, 2007. – 374 с.

34. Князян М. Формування пізнавальної мотивації дослідницької діяльності студентів / М. Князян // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2003. – № 1.– С. 173–181.

35. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи [Текст]: бібліотека з освітньої політики / Н. М. Бібік [та ін.]; заг. ред. О. В. Овчарук. — К.: К. І.С., 2004. — 112 с

36. Кремень В.Г. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / за ред. І. А. Зязюна. Київ : Віпол, 2000. 613 с.

37. Кузьмінський А.І., Омеляненко В.Л. Педагогіка: Підручник. - 3-тє вид., випр. - К.: Знання-Прес, 2008. - 447 с.

38. Кузьмінський, А. І. Педагогіка вищої школи [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / А. І. Кузьмінський. - К. : Знання, 2011. - 486 с.

39. Курляк І. Є. Формування змісту ступеневої підготовки фахівців для сфери соціальних послуг: досвід, проблеми, перспективи. *Соціальна робота в Україні на початку XXI століття: проблеми теорії і практики*: матеріали доповідей на Міжнародній науково-практичній конференції (29–31 жовтня 2002 р.) Київ, 2002. С. 76–84.

40. Кучай О. В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти. *Рідна школа*. 2009. № 11. С. 44–48.

41. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2013. Вип. 4. С.128–135.

42. Литвиненко С. А. Основи соціально-педагогічної діяльності: навч. посібник. Рівне: РДГУ, 2014. 187 с.

43. Лісова С. В. Професійна підготовка вчителя як умова забезпечення якісної освіти для всіх. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету*. 2014. Вип. 9 (52). С. 315–321.

44. Лозова В.І., Троцько Г.В. Теоретичні основи виховання і навчання : навч. посібник для пед. навч. закладів. — 2-е вид., випр. і доп. — Харків: Харк. держ. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди; "ОВС", 2002. — 400 с.

45. Локшина О. До питання про якість та її забезпечення: концептуальні розвідки у зарубіжжі та здобутки України [Електронний ресурс] / О. Локшина // Порівняльно-педагогічні студії. - 2013. - № 4. - С. 73-78.

46. Мазоха Д. С. На шляху до педагогічної професії (Вступ до спеціальності). Навч. посібник. [для студ. вищ. навч. закл.] / Д. С. Мазоха – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 168 с., с. 67-69.

47. Малінкіна В. Формування професійної компетентності майбутнього соціального педагога в умовах ВНЗ. URL: http://www.rusnauka.com/15_APSN_2011/Pedagogica/2_87973.doc.htm

48. Маркова А.К. Формирование мотивации учения: книга для учителя/А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. — М.: Просвещение, 1990. — 192 с., с. 14.

49. Марусинець М. М. Професійна рефлексія як чинник самовдосконалення особистості майбутнього педагога. Педагогічний дискурс. 2010. Вип. 8. С. 115–118.

50. Махновський С. С. Формування лідерської позиції студентів класичного університету як педагогічної проблеми. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2016. Вип. 49. С. 335–339.
URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=Pfto_2016_49_48

51. Мельничук І. М. Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах : автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний університет ім. Володимира Гнатюка. Тернопіль, 2011. 40 с.

52. Методика роботи соціального педагога : Навч. посіб. для студ. пед. ун-ту. Ч. 2 / Н. П. Краснова, Л. П. Харченко; Луган. держ. пед. ун-т ім. Т.Шевченка. - Луганськ, 2001 . - 112 с.

53. Міщик Л. І. Соціально-педагогічна діяльність в умовах трансформації суспільства: теоретичні та прикладні проблеми : монографія / С.П.Архипова, Т.М. Десятов, І.І.Курлик, Л.І.Міщик, Г.Я. Майборода та ін.; за заг. ред. С.П.Архипової. Черкаси, 2014. 234 с.

54. Москалюк О. І. Формування професійної спрямованості у майбутніх соціальних педагогів: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Кіровоградський державний педагогічний університет. Кіровоград, 2007. 20 с.

55. Мудрик А.В. Социальная педагогика. Под ред. В. А. Сластенина. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: Издательский центр «Академия», 2000. - 200 с.

56. Мухаметзянова Ф.Ш. Теория и практика дистанционной подготовки специалиста социальной сферы в регионе [Текст] / Ф.Ш. Мухаметзянова. – Казань: Наука, 2002. – 321 с.

57. Піскурська, Г.В., 2019. Стейкхолдерський підхід у забезпеченні якості вищої освіти. *Наук. записки ВНЗ «Донецький національний технічний університет»*, Серія: «Педагогіка, психологія й соціологія», № 1 (24), с. 12–18.

58. Пехота О.М. Технології педагогічної освіти: мета, зміст, особливості застосування у сучасних умовах / О. М. Пехота // *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Педагогічні науки.* - 2013. - Вип. 1.40. - С. 26-31.

59. Пов'якель Н. І. Професійна рефлексія психолога-практика. *Практична психологія та соціальна робота.* 1998. № 6–7. С. 3–6.

60. Пов'якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: Монографія [Текст] / Н.І. Пов'якель. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2003. – 295 с.

61. Поліщук В. А. Все про соціальну роботу: Навчальний енциклопедичний словник-довідник / В. А. Поліщук, М. П. Адамовський, С. К. Андрійчук, В. П. Андрущенко та ін. // За науковою ред. д.с.н., проф. В. М. Пічі. Вид. 2-е, виправлене, перероблене та доповнене. – Львів: «Новий світ – 2000», 2013. – 616 с.

62. Поліщук В.А. Освіта соціальна : Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / І. Д. Зверєва, В. А. Поліщук // За заг. ред. проф. І. Д. Зверєвої. – Київ, Сімферополь: Універсам, 2012. – 536 с.

63. Поліщук В. А. Теорія і методика підготовки соціальних педагогів в умовах неперервної освіти: монографія. Тернопіль: Тернопільський національний педагогічний ун-т ім. В. Гнатюка, 2006. 424 с.

64. Пометун О. Компетентністний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти. *Рідна школа.* 2005. № 1. С. 65–69.

65. Про вищу освіту: Закон України [редакція від 25.07.2018]. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

66. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів: затв.

наказом Міністерства освіти і науки України від 01.06.2013. № 665. URL: <http://osvita.ua/legislation/other/37302/> .

67. Про освіту: Закон України [прийняття від 05.09.2017]. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

68. Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі : навч. посіб. / за ред. М. В. Артюшиної, О. М. Котикової, Г. М. Романової. Київ : КНЕУ, 2007. 528 с.

69. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен. – М.: Академия, 2002. – 368 с.

70. Савельчук І. Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Педагогічні науки*. 2016. Вип. 1. С. 120-125.

71. Савченко О. Упровадження компетентнісного підходу в початкову освіту: здобутки і нерозв'язані проблеми / О. Савченко // Рідна школа. - 2014. - № 4-5. - С. 12-16.

72. Садовська Е., Ярошенко А., Формування професійної компетентності соціального працівника в умовах вищого навчального закладу / Національний інститут імені Драгоманова [Електрон. ресурс]. Режим доступу : <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23427/1/Sadovska%20E. Yaroshenko%20A.pdf>.

73. Сергійчук О. Професійна компетентність у вищій педагогічній освіті – від теорії до практики / О. Сергійчук // Теоретична і дидактична філологія : Збірник наукових праць. – Переяслав-Хмельницький : «Видавництво КСВ», 2017. – Вип. 24 – С. 183 – 193.

74. Соціалізація особистості / ред.: А. Й. Капська; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова. - К. : Логос, 2001. - 255 с.

75. Соціальна педагогіка: мала енциклопедія / за заг. ред. проф. І. Д. Зверевої. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 336 с.

76. Соціальна педагогіка : підручник / А. Й. Капська, О. В. Безпалько, Р. Х. Войнола, О. В. Вакуленко, Л. М. Вольнова; Нац. пед. ун-т ім.

М.П.Драгоманова, Ін-т соц. роботи та упр. - 4-те вид., перероб. і доповн. - К. : Центр учб. л-ри, 2009. - 488 с.

77. Соціальна робота: технологічний аспект: Навчальний посібник / За ред. проф. А.Й.Капської. – К.: Центр навчальної літератури, 2011. – 352 с. (авт.: С. 113-149; 244-266).

78. Спіріна Т. В. Формування професійної культури майбутніх соціальних педагогів у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Київський національний університет ім. Т. Шевченка. Київ, 2009. 260 с.

79. Стандарт вищої освіти: перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, ступінь вищої освіти Бакалавр, галузь знань 23 Соціальна робота, спеціальність 231 Соціальна робота. [Електрон. ресурс]. Режим доступу : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/vishcha-osvita/zatverdzeni%20standarty/2019/04/25/231-sotsialna-robota-bakalavr.pdf>.

80. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Наук.-метод. посібн. / О.І.Пометун, Л.В.Пироженко. За ред.. О.І.Пометун. – К.: Видавництво А.С.К., 2004 – 192 с.

81. Технологізація соціально-педагогічної роботи: теорія та практика : навч. посіб. / Р. Х. Вайнола; Нац. пед. ун-т ім. М.П.Драгоманова, Ін-т соц. роботи та упр., каф. соц. педагогіки. - К., 2008. - 134 с.

82. Тюття Л. Т., Іванова І. Б. Соціальна робота: Теорія і практика. К.: ВМУРОЛ «Україна», 2004. 408 с.

83. Фірсов М. В., Студнева Е. Г. Теорія соціальної роботи . М., 2007. 512 с.

84. Фурман А. В., Підгурська М. В. Історія соціальної роботи : навчальний посібник. Тернопіль : ТНЕУ, 2014. 174 с.

85. Холостова Е.И. Профессионализм в социальной работе: Учебное пособие / Е. И. Холостова. - 3-е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2009. – 236 с.

86. Хомич Л. О. Сучасні підходи до професійної підготовки вчителя початкових класів у країнах заходу / Л. О. Хомич // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія : Педагогічні науки. - 2011. - Т. 1, Вип. 32. - С. 41-44.

87. Царькова Е.А. Компетентность в контексте модернизации профессионального образования. // Профессиональное образование. – 2004. – № 6. – С. 5-6.

88. Чорнобай В. Г. Професійна компетентність та її складові. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: педагогіка, психологія, філософія. 2014. Ч. 1. URL: <http://journals.nubip.edu.ua/index.php/Pedagogica/article/view/3384>

89. Чубук Р. В. Професійна компетентність соціальних працівників в умовах парадигмальних змін. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. 2016. № 133. С. 254–258 (Серія «Педагогічні науки»). URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=VchdpuP_2016_133_62.

90. Чуйко О. В. Професійно-орієнтовані практики в підготовці соціальних педагогів в Україні / О. В. Чуйко // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка, 2018. – Вип. 24. –Т. 2. – С. 158–166.

91. Шапран Ю. О. Дискусійні питання компетенції та компетентності. URL: http://osvita.ua/school/lessons_summary/edu_technology/28937/.

92. Шахрай В. М. Критерії та показники визначення сформованості соціальної компетентності особистості. URL: https://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/15/statti/shahray.htm

93. Штефан Л. А. Становлення та розвиток соціальної педагогіки як науки в Україні (20-ті – 90-ті рр. XX ст.): автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 /

Харківський державний педагогічний університет ім. Г. Сковороди. Харків:
ХДПУ, 2003. 43 с.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Мотиви вибору педагогічної діяльності»

(за Є. Ільїним)

Методика призначена для якісного аналізу вчителем мотиваційної структури власної педагогічної діяльності, для виявлення найважливіших причин вибору професії вчителя.

№ з/ п	Твердження	Самооцінка				
		1	2	3	4	5
1	Визнання корисності власної діяльності, важливості навчання та виховання молоді					
2	Інтерес до педагогічної діяльності					
3	Потяг до спілкування з молоддю					
4	Бажання передати свої знання, досвід, набуті за час виробничої чи наукової діяльності					
5	Потяг до самоствердження, до підвищення власного статусу, престижу					
6	Потяг до самовираження, творчої діяльності					
7	Бажання знаходитися в оточенні інтелектуалів, освічених людей					
8	Можливість займатися науковою роботою, отримати вчений ступінь, звання					
9	Можливість задовольнити своє бажання влади					
10	Змусили обставини					
11	Наявність довгострокової відпустки					
12	Не потрібно перебувати на роботі «від дзвінка до дзвінка»					

За ступенем значення кожного мотиву, вираженого балами, можна з'ясувати, якою мірою у соціального педагога виражений педагогічний поклик (пункти 1 – 4; 6) та головні й другорядні інтереси (пункти 5; 7 – 12).

Анкета самооцінки фахових компетенцій соціальних працівників

№ з/п	Уміння й компетенції	Бали				
		1	2	3	4	5
1	<i>Проектна компетенція</i>					
1.1	Складати календарний план соціально-педагогічної діяльності					
1.2	Розробляти соціальні проекти					
1.3	Збирати тематичний матеріал для створення та реалізації соціальних проєктів					
1.4	Розробляти елементи окремих компонентів соціального проєкту					
1.5	Готувати супроводжуючу документацію для соціального проєкту					
1.6	Здійснювати моделювання в межах соціального проєкту					
2	<i>Діагностична компетенція</i>					
2.1	Діагностувати індивідуальні психологічні особливості суб'єктів навчально-виховного процесу					
2.2	Здійснювати соціальну діагностику учнівських колективів					
2.3	Розробляти соціальний паспорт класу					
2.4	Створювати соціальну карту мікрорайону					
2.5	Розробляти необхідну документацію на основі результатів діагностики					
2.6	Здійснювати пошуково-дослідницьку діяльність із соціальних проблем					
3	<i>Творча компетенція</i>					
3.1	Використовувати потенціал неформальної освіти для					

	профілактики/вирішення соціальних проблем					
3.2	Володіти творчими вміннями з організації соціального навчання учнів					
3.3	Реалізовувати аніматорську функцію соціального педагога					
3.4	Організовувати змістовне дозвілля школярів					
3.5	Виконувати оригінал-макети (сценарії, розробки, ескізи) творчих проєктів					
3.6	Застосовувати інноваційні та нестандартні підходи до соціально-педагогічної діяльності					
4	<i>Технологічна компетенція</i>					
4.1	Використовувати сучасні соціальні технології у професійній діяльності					
4.2	Планувати технологічні процеси для вирішення професійних завдань					
4.3	Застосовувати інформаційно-комунікативні технології у професійній діяльності					
4.4	Застосовувати освітні й просвітницькі технології у професійній діяльності					
4.5	Застосовувати діалогічні методи у професійній діяльності					
4.6	Створювати авторські технології соціально-педагогічної діяльності					
5	<i>Організаційна компетенція</i>					
5.1	Планувати організацію соціально-педагогічної роботи					
5.2	Володіти організаторськими здібностями					
5.3	Здійснювати оперативний контроль за реалізацією соціальних проєктів					
5.4	Здійснювати керівництво учнівським самоврядуванням					

5.5	Контролювати загальний стан соціально-педагогічної культури у навчальному закладі					
5.6	Розробляти план заходів з реалізації соціально-педагогічних завдань					
6	<i>Соціально-освітня компетенція</i>					
6.1	Здійснювати соціально-освітню діяльність на засадах загальнолюдських цінностей					
6.2	Викладати факультативи соціального спрямування в школах, студіях, групах тощо					
6.3	Вирішувати практичні професійні завдання з урахуванням актуальних соціальних станів					
6.4	Аналізувати актуальні явища життя суспільства та окремих громад					
6.5	Працювати над поглибленням і вдосконаленням соціально-педагогічних знань					
6.6	Приймати практичні рішення щодо оптимального застосування професійних знань					
6.7	Діагностувати стан соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі та враховувати його					

Опитувальний листок Форверга на контактність

1. *Емпатія.* Я бачу світ очима інших. Я розумію іншого і можу відчувати себе на місці іншого. Я розумію всі настрої, які йдуть від співрозмовника, і відповідаю на них.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

2. *Теплота, повага.* Я всіма можливими засобами виявляю (хоча й не обов'язково відчуваю), що сприймаю іншого; я розумію те, що роблять інші, хоча не завжди і не в усьому згоден із ними. Я людина, яка активно підтримує інших.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

3. *Відвертість, щирість.* Я більш відвертий, ніж фальшивий, у своїй взаємодії з іншими. Я не ховаюся за ролями і «фасадами», інші знають «мою сутність». У спілкуванні з іншими я залишаюся сам собою.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

4. *Конкретність.* Не можу сказати, що я у чомусь вагаюся, коли розмовляю з іншими. Я не кажу загальних фраз, не «ходжу навколо», у розмові керуюся конкретним досвідом і поведінкою. Я намагаюся говорити ясно, чітко, точно.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

5. *Ініціативність.* У взаєминах з іншими я швидше дію, ніж реагую. Я починаю розмову, не чекаючи, коли почнуть розмовляти зі мною, дію спонтанно, залежно від ситуації. Я завжди першим виявляю ініціативу.

1 2 3 4 5 6 7 8 9

6. *Безпосередність.* Я дію відкрито і прямо у стосунках з людьми, які мене оточують, не роздумуючи про те, як мене сприйматимуть

**Карта самооцінки рівня професійної компетентності
соціального працівника**

№ з/п	Компетенції	Самооцінка				
		1	2	3	4	5
1	Уміння допомагати та підтримувати учня					
2	Уміння адаптуватися до змінених умов ситуації					
3	Уміння організовувати індивідуальну, групову та колективну роботу					
4	Прагнення до підвищення власного фахового рівня					
5	Уміння аналізувати ситуацію та виділяти ключові аспекти для її оцінки					
6	Уміння діагностувати індивідуальні особливості дітей, оцінювати їх позитивні та негативні риси особистості					
7	Уміння вести спостереження й аналізувати вербальну та невербальну поведінку учнів					
8	Уміння об'єктивно оцінювати набуті учнями соціальні компетенції					
9	Уміння здійснювати самооцінку власних дій при виконанні завдання і прогнозувати очікуваний результат					
10	Володіння розвиненими комунікативними навичками					
11	Здатність до емпатії					
12	Здатність керувати власною поведінкою у непередбачуваних, конфліктних чи критичних ситуаціях					
13	Здатність будувати стосунки на діалогічній основі та за принципом «рівний – рівному»					

14	Здатність виконувати роль посередника між дитиною та соціальним середовищем					
15	Здатність налагоджувати зв'язки з громадськістю, державними та неурядовими організаціями					

Комунальний заклад Сумської обласної ради
«Лебединський педагогічний фаховий коледж імені А.С. Макаренка
Циклова комісія викладачів дошкільної, соціальної педагогіки, психології
та окремих методик

ПРОГРАМА
ВИРОБНИЧОЇ (ПЕРЕДДИПЛОМНОЇ) ПРАКТИКИ
підготовки молодшого спеціаліста/фахового молодшого бакалавра
галузі знань 23 Соціальна робота
спеціальності 231 Соціальна робота

Розробник програми і керівник практики:

Щуцька Оксана Михайлівна – викладач соціально-педагогічних дисциплін, викладач першої категорії.

Робоча програма практики розглянута і схвалена на засіданні циклової комісії викладачів дошкільної, соціальної педагогіки, психології та окремих методик.

Протокол № 5 від «11» січня 2021 р.

1. ВСТУП

Невід’ємною складовою фахової підготовки студентів у закладі фахової передвищої освіти є практика. Саме в процесі соціально-педагогічної виробничої практики відбувається формування професійних умінь і навичок, становлення спеціаліста з соціально-педагогічної роботи, здатного самостійно вирішувати ті чи інші питання на конкретних ділянках роботи.

Формування умінь і навичок соціально-педагогічної роботи представляє собою цілісний процес, який включає такі компоненти:

- усвідомлення студентом-практикантом значимості професійних умінь і навичок у діяльності соціального працівника/соціального педагога;
- знання системи й обсягу професійних умінь і навичок, необхідних соціальному працівнику/соціальному педагогу в сучасних умовах;
- знання способів оволодіння професійними вміннями і навичками;
- виконання конкретних завдань по оволодінню вміннями і навичками;
- контроль і аналіз рівня сформованості умінь і корекція їх у разі необхідності.

Метою практики є сприяти удосконаленню підготовки майбутніх спеціалістів, підвищити роль і значення педагогічної практики у формуванні особистості спеціаліста з соціальної роботи відповідно вимогам сучасності.

Переддипломна соціально-педагогічна практика для студентів спеціальності 231 «Соціальна робота» з додатковою кваліфікацією «Соціальний педагог» проводиться на 4-му курсі у 8 семестрі, триває 6 тижнів і включає 4 тижні – практика в соціальних службах та 2 тижня – в закладах освіти.

Виробнича (переддипломна) практика дозволяє перевірити знання, здобуті майбутніми фахівцями у навчальному процесі, інтегрувати їх в єдине ціле, продовжити процес набуття провідних професійних вмінь та розпочати процес їх ефективного застосування й апробації.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ ПРАКТИКИ

Важливим етапом у підготовці майбутніх спеціалістів є переддипломна практика студентів коледжу.

Цілі і завдання переддипломної практики визначають спрямованість і детальний зміст діяльності студентів і викладачів під час переддипломної практики.

Основна мета практики – формування у майбутніх спеціалістів практичних професійних умінь і навичок, необхідних для успішної діяльності у сфері соціального виховання.

Завданнями переддипломної соціально-педагогічної практики є:

1. Удосконалення теоретичних знань і встановлення їх зв'язку з практичною діяльністю в аспекті проблеми сучасного стану реалізації прав особистості в Україні.
2. Поглиблення знань студентів про особливості сприйняття особою (цільовою соціальною групою) проблеми власних прав.
3. Апробація технологічних моделей діяльності соціального працівника/ соціального педагога
4. Розвинення професійних якостей соціального працівника/ соціального педагога: милосердя, доброти, емпатійного співпереживання, готовності прийти на допомогу та інших.
5. Сприяння закладам соціально-педагогічного спрямування в реалізації завдань, що стоять перед ними.
6. Створення умов для підвищення науково-дослідницької компетентності студентів, розвитку їх творчого мислення.
7. Адаптація студентів до обраної професії.

3. ЗМІСТ ПРАКТИКИ

Зміст практики визначається діючою програмою, її термін і порядок – проведення навчальним планом і інструкцією по застосуванню в педагогічних коледжах Положення про виробничу практику. Робота викладачів (керівників практики) фіксується в журналі педагогічної практики, де виставляються заліки та оцінки.

Бази практики повинні відповідати певним вимогам:

✓ мати високий рівень розвитку соціальних і соціально-педагогічних технологій, організації і культури праці;

- ✓ відповідати профілю підготовки фахівців спеціальності та додаткової кваліфікації;
- ✓ забезпечувати можливість послідовного проведення більшості видів практик при дотриманні вимог наступності;
- ✓ забезпечувати можливість проходження практики групою студентів;
- ✓ мати висококваліфікованих спеціалістів, здатних успішно виконувати обов'язки керівника практики, забезпечувати практичну підготовку майбутніх спеціалістів на належному рівні;
- ✓ підтримувати постійні контакти з коледжем.

Основними базами соціально-педагогічної практики в соціальних службах обрано:

- ✓ Соціально-психологічні служби загальноосвітніх та спеціалізованих (спеціалізовані школи інтернатного типу тощо) освітніх закладів різних рівнів;
- ✓ Центри соціальних служб;
- ✓ Громадські організації, які опікуються проблемами прав людини (дитини);
- ✓ Спеціалізовані комунальні установи (Центр матері та дитини, Соціальний гуртожиток);
- ✓ Відділення соціально-побутової реабілітації дітей та молодих інвалідів;
- ✓ Притулки для неповнолітніх;
- ✓ Служби у справах дітей;
- ✓ «Центр пробації».

Студенти направляються на практику у встановлені строки на відповідні бази практики, попередньо погодженими із керівниками базових закладів та організацій.

У процесі переддипломної педагогічної практики формуються такі **професійно-педагогічні знання**:

- знання специфіки роботи в різному соціальному середовищі;
- знання і уміння творчо використовувати передовий вітчизняний і зарубіжний досвід соціальної та соціально-педагогічної роботи;

- знання порядку і організації різних напрямів діяльності соціального працівника/соціального педагога, його функцій та правових засад діяльності;
- знання і уміння використовувати форми, засоби, методи і технології соціально-педагогічного впливу;
- знання методики і технології соціального прогнозування і проектування, уміння використовувати це в реальних соціально-педагогічних проектах;
- знання і уміння вирішувати актуальні проблеми геронтології, уміння організовувати соціально-педагогічне консультування, медико-соціальне обслуговування людей похилого віку та організовувати їх дозвілля;
- знання методики дослідницької роботи при аналізі конкретних явищ і процесів у сфері соціального виховання, уміння використовувати отримані результати та соціальні факти;
- знання шляхів і методів попередження і корекції соціальних девіацій, уміння працювати з девіантами, представниками групи ризику;

та уміння:

- уміння на науковій основі організувати свою працю, володіння методами збору інформації, її збереження та обробки (в тому числі й комп'ютерної);
 - уміння знаходити нестандартні рішення типових соціально-педагогічних задач;
 - уміння забезпечувати зв'язки між особистістю і середовищем;
 - уміння впливати на взаємовідносини між людьми в малій групі;
 - уміння працювати в ситуаціях неформального спілкування;
 - уміння здійснювати психологічну характеристику особистості, інтерпретацію психологічного стану; володіти прийомами психодіагностики, психологічного консультування, соціально-психологічної корекції;
 - уміння формувати і підтримувати професійні відносини, спрямованні на надання соціально-педагогічної допомоги;

- уміння спрямовувати зусилля клієнта на вирішення його власних проблем;
- уміння завойовувати довір'я клієнта;
- уміння бути посередником між соціальним суб'єктом та виховним середовищем;
- уміння слухати інших уважно, цілеспрямовано, з розумінням;
- уміння спостерігати та інтерпретувати вербальну і невербальну поведінку;
- уміння уважно і доброзичливо реагувати на кризові ситуації;
- уміння забезпечувати зв'язок між різними організаціями у наданні соціально-педагогічної допомоги клієнту;
- уміння вести організаційно-управлінську, дослідно-аналітичну, науково-педагогічну і практичну діяльність на різних об'єктах професійної діяльності.

Зважаючи на вище вказане, виробнича (переддипломна) практика містить наступні **напрями діяльності**:

- *охоронно-захисний*: передбачає вивчення всього арсеналу правових норм для захисту інтересів клієнтів, сприяння застосуванню заходів державного примусу та реалізації юридичної відповідальності стосовно осіб, які припускають прямі або опосередковані протиправні впливи на клієнта;
- *організаційно-дозвілєвий*: безпосередня участь у виховній роботі певного закладу соціального спрямування;
- *діагностичний*: здійснення діагностики індивідуально-психологічних особливостей клієнта та його родини шляхом використання пакету відповідних методик;
- *профілактичний*: відпрацювання професіональних вмінь та навичок майбутнього соціального працівника / фахівця з соціального захисту щодо приведення в дію соціально-правових, юридичних механізмів попередження та подолання негативних впливів;

- *терапевтичний*: організація й надання соціотерапевтичної допомоги тим, хто її потребує, забезпечення захисту прав дитини у суспільстві, надання допомоги підліткам і молоді в період їх соціального й професійного визначення;
- *аналітичний*: аналіз змісту планування діяльності установи соціального спрямування; визначення специфіки і технології складання різних видів планів (перспективний, календарний, поточний); аналіз змісту певних соціально-педагогічних заходів і методики їх проведення; здійснення самоаналізу діяльності; опанування технологією аналізу успішності соціально-педагогічної діяльності фахівця або установи.

4. ФОРМИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Контроль практики здійснюється з боку коледжу:

- ✓ завідувачем навчально-виробничої практики;
- ✓ керівником практики.

Контроль практики передбачає перевірку стану відвідування студентами бази практики, дотримання ними режиму роботи установи, в якій вони проходять практику, ведення ними документації (наприклад, плану та щоденника практики). Може перевірятися конкретно виконана або виконувана на даний момент практична робота, її відповідність індивідуальному плану роботи студента під час практики, який складається на початку практики і затверджується керівником практики від закладу фахової передвищої освіти і бази практики.

Керівник практики обов'язково відвідує студентів на базі практики на початку і в кінці практики. Про виявлені недоліки і заходи по їх усуненню негайно повідомляється адміністрації коледжу.

Крім представників коледжу право контролю практики мають також керівники бази практики (директор установи, керівники відділів і т.п.).

Завершується практика підсумковою конференцією за результатами практики та диференційованим заліком.

Підсумковим контролем практики є оцінка.

Критерієм оцінювання педагогічної практики є системність загально-професійних знань, умінь, навичок, яка:

по-перше, відображає єдність оволодіння змістовно-процесуальною і мотиваційно-ціннісною сторонами професійної діяльності у сфері соціального виховання;

по-друге, відображає взаємозв'язок знань, умінь, навичок (знання - теоретична основа умінь; уміння - форма функціонування знань; навички - високорозвинені уміння);

по-третє, об'єднує в собі різні характеристики якості знань і умінь (повнота, усвідомленість, дієвість);

по-четверте, відображає динамічність знань і умінь (їх застосування у найрізноманітніших умовах);

по-п'яте, показує єдність і взаємозв'язок пізнавальної і практичної діяльності студентів (у процесі яких формуються загально-професійні знання, уміння, навички) і її характер.

По закінченню практики проводиться підсумкова конференція з участю завідувача навчально-виробничої практики коледжу, керівника практики, завідувача відділення, викладачів циклової комісії, керівників практики від баз практики.

Захист практики може відбуватися в навчальному закладі або на базі практики.

Результати складання заліків з практики детально аналізуються і заносяться в екзаменаційну відомість, проставляються викладачем-керівником в залікових книжках.

Студенти, які не виконали програму практики й отримали незадовільні характеристики на базі практики, направляються на практику повторно (але вже без відриву від навчання). Якщо ж результати повторного проходження практики є теж незадовільними, студенти можуть бути відраховані з навчального закладу.

5. ВИМОГИ ДО ЗВІТНОСТІ ТА ПІДСУМКІВ ПРАКТИКИ

Після закінчення виробничої (переддипломної) практики студенти мають представити таку звітну документацію оформлену у вигляді **методичної папки** (зразок титульної сторінки див. у Додатку Б). Структура папки зі звітною документацією практики має відповідати такій схемі:

1. Індивідуальний план роботи практиканта.
2. Характеристика студента-практиканта, затверджена директором організації/установи із вказаною оцінкою за практику.
3. Щоденний план роботи з обліком роботи.
4. Звіт про проведену роботу.
5. Додатки до щоденного плану роботи.

Поточну роботу практиканта оцінює фахівець організації/установи, керівник від бази практики, керівник практики від коледжу. За проведену роботу щоденно керівник від бази практики виставляє оцінку, записує відповідні пропозиції у щоденник студента-практиканта.

В останній день практики студенти-практиканти оформлюють звітну документацію.

По закінченні практики практикант звітує про свою роботу: пише звіт, який підписується керівником практики. Кожен практикант одержує характеристику. Всі звітні документи оформляються і подаються у папці.

Критерії якісної оцінки студентів у період практики, на які зважає її керівник, подано у Додатку А.

6. ГРУПОВІ ТА ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАВДАННЯ

Під час проходження виробничої (переддипломної) практики студенти повинні виконати ряд індивідуальних завдань:

1. Ознайомлення з базою практики (мета і напрями діяльності; джерела фінансування; нормативно-правова база, яка регламентує діяльність закладу; співробітництво з іншими установами та ін.).
2. Вивчення планів роботи закладу та складання, з їх урахуванням, індивідуального плану виробничої (переддипломної) практики.

3. Проведення соціально-психологічного спостереження за клієнтами: дослідження їх стану, особистісних якостей, інтересів, рівня соціальної адаптації, потреб і соціальних проблем.
4. Надання соціально-психологічної підтримки і допомоги.
5. Допомога в отриманні клієнтами консультацій спеціалістів (медиків, юристів, психологів, державних службовців та інших), яких вони потребують.

Також до змісту виробничої (переддипломної) практики входить виконання майбутніми фахівцями творчих групових завдань:

1. Підготовка методичних матеріалів щодо діяльності фахівця закладу соціального спрямування.
2. Підготовка та здійснення рекламних акцій соціального спрямування.
3. Розробка буклетів та/або стендів, що відображують діяльність соціального працівника / соціального педагога тощо.
4. Розробка і виготовлення, під керівництвом методистів, макетів стендів, відеороликів, копіювання відеофільмів з відповідної проблематики задля інформаційної наповнюваності процесу фахової підготовки соціального працівника / соціального педагога.

7. ОBOB'ЯЗКИ СТУДЕНТІВ-ПРАКТИКАНТІВ

Пам'ятка студента-практиканта

Студент-практикант має право:

З усіх питань, які виникають під час практики, звертатися до керівників практики з боку коледжу (завудувача навчально-виробничою практикою та керівника практики) та керівників бази практики (адміністрація та працівники бази практики).

Вносити пропозиції щодо вдосконалення підготовки студентів до виробничої (переддипломної) практики, її організації та проведення.

Студент-практикант повинен:

До початку практики (у процесі настановної конференції) отримати від завідувача навчально-виробничої практики разом з керівниками практики

відповідну інформацію і технологічний пакет щодо порядку проходження практики. Прибувати на базу практики згідно графіку її проведення.

Бути зразком організованості, дисциплінованості, ввічливості, працьовитості. Узгоджувати свою діяльність з Програмою виробничої (переддипломної) практики та підпорядковувати її розпорядженням керівників.

Організовувати свою роботу відповідно до вимог та правил внутрішнього розпорядку закладу (організації, установи, служби), в якому він проходить практику. Після закінчення практики студент, протягом тижня, завершує підготовку необхідних методичних матеріалів і звітної документації.

Студенти, які не виконали програму практики й отримали незадовільні характеристики на базі практики, направляються на практику повторно (але вже без відриву від навчання). Якщо ж результати повторного проходження практики є теж незадовільними, студенти можуть бути відраховані з навчального закладу.

8. ОБОВ'ЯЗКИ ЗАВІДУВАЧА НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ ПРАКТИКИ ТА АДМІНІСТРАЦІЇ СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ (УСТАНОВ, ОРГАНІЗАЦІЙ) ТА ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Завідувач навчально-виробничої практики:

- ✓ здійснює підбір закладів (служб, установ, організацій) для проходження виробничої (переддипломної) практики студентів спеціальності 231 Соціальна робота;

- ✓ встановлює зв'язок з базами практики, розподіляє студентів за базами практики (службах, установах, організаціях);

- ✓ разом із керівниками баз практики планує такий зміст діяльності в її межах, який співвідноситься з відповідним рівнем фахової підготовки студентів четвертого курсу спеціальності 231 Соціальна робота;

- ✓ забезпечує планування, організацію й облік результатів практики: складає графік проведення практики, готує проєкт наказу про розподіл студентів для проходження практики;

- ✓ спільно з адміністрацією закладу, керівниками практики бере участь в організації та проведенні настановної і підсумкової конференцій;
- ✓ інформує студентів про зміст, завдання та систему звітності з практики;
- ✓ координує роботу керівників практики, адміністрації і працівників бази практики, усуває недоліки організації практики;
- ✓ вивчає звітну документацію керівників практики та оцінює їхню роботу і результати практичної діяльності;
- ✓ складає загальний звіт про підсумки виробничої (переддипломної) практики;
- ✓ вносить пропозиції щодо вдосконалення виробничої (переддипломної) практики, бере участь в обговоренні питань організації та підсумків практики на засіданнях циклової комісії та методичної ради коледжу.

Керівники баз практики (служб, установ, організацій):

- ✓ забезпечують нормальні умови для проходження виробничої (переддипломної) практики, проводять відповідну підготовчу роботу з працівниками та обслуговуючим персоналом;
- ✓ знайомлять студентів зі службою (установою, організацією), змістом і формами роботи, документацією тощо;
- ✓ разом з керівником практики сприяють закріпленню студентів за певними підрозділами закладів соціального спрямування;
- ✓ протягом практики підтримують зв'язок з її керівниками щодо питань сумлінності майбутніх фахівців і продуктивності їхньої діяльності;
- ✓ підписують характеристики на студентів-практикантів.

Фахівці баз практики (закладів соціальної сфери та закладів освіти):

- ✓ надають професійну інформацію практиканту для оптимального планування його індивідуальної діяльності в межах виробничої (переддипломної) практики;
- ✓ візують індивідуальний план роботи студента на період практики;

✓ за необхідності консультують студентів у процесі їхньої підготовки до виконання певних завдань практики, беруть участь в аналізі й оцінці роботи, проведеної студентами;

✓ щоденно виставляють оцінки та записують відповідні пропозиції у щоденник студента-практиканта.

9. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації щодо ведення документації

Під час виробничої (переддипломної) практики студент працює за **Індивідуальним планом роботи** (див. *Додаток В*), який має бути складеним і узгодженим з завідувачем навчально-виробничої практики та фахівцем бази практики не пізніше, як через два тижні після настановної конференції.

Також студент протягом практики повинен систематично вести щоденник. У щоденнику відображується зміст проведеної студентом роботи, записуються спостереження, роздуми, зауваження керівників практики та власні пропозиції й рекомендації щодо оптимізації організації та проведення практики.

Щоденник, у якому фіксується проведена студентом робота під час виробничої (переддипломної) практики, повинен мати визначену структуру (див. *Додаток Г*):

1. Титульна сторінка.
2. Характеристика бази практики:
 - повна назва установи (організації);
 - керівна установа;
 - дата створення установи, місце і дата реєстрації, співзасновник;
 - повна поштова адреса, номер телефону;
 - мета діяльності, сфери діяльності;
 - основні форми роботи.
3. Робочі сторінки щоденника.
4. Загальні висновки студента про результати практики, її доцільність та рекомендації щодо її оптимізації.

Загальні рекомендації щодо ведення щоденника

1. Щоденник повинен відбивати всю роботу студента.
2. Студент зобов'язаний своєчасно та регулярно вести записи у щоденнику практики.

Приклад оформлення робочої сторінки щоденника

№ з/п	Дата	Мета та завдання	Форми та зміст роботи (із зазначенням місця знаходження примірників нормативних документів, взірців професійної документації та методичних доробків)	Відмітка про виконання (із зазначенням якісного рівня: „незадовільно”, „задовільно”, „добре”, „відмінно”, з підписом фахівця установи)

3. У щоденнику мають бути відображені:

- режим роботи закладу соціальної сфери (установи, організації) та закладу освіти;
- графік занять студентів-практикантів;
- аналіз індивідуальної та групової діяльності студента-практиканта.

4. У загальних висновках (які носять фундаментальний характер щодо змісту звіту студента про результати проходження виробничої (переддипломної) практики) мають бути обов'язково висвітлені такі питання:

- рівень виконання плану практики та зазначення відхилень від нього;
- основні надбання (теоретичні й практичні), отримані в результаті виконання завдань практики;
- проблеми (об'єктивні та суб'єктивні), що заважали організації ефективної діяльності закладів соціальної сфери, закладів освіти та можливі шляхи їх розв'язання;
- ступінь професійної задоволеності проходженням виробничої (переддипломної) практики;
- пропозиції щодо поліпшення організації виробничої (переддипломної) практики.

10. ФОРМИ ТА МЕТОДИ КОНТРОЛЮ

Ефективність проходження виробничої (переддипломної) практики студентами, їхня професійна старанність під час власної фахової апробації контролюється керівником практики за допомогою таких форм контролю:

- 1) безпосереднього контролю на місцях практики та під час відвідування соціально-виховних заходів;
- 2) опосередкованого контролю шляхом перевірки та аналізу пакету документації, а також методом проведення підсумкової співбесіди із студентом щодо результатів проходження практики.

Безпосередній контроль на місцях здійснюється керівником практики під час відвідування студентів на базах практики (не менше одного раз на тиждень) через комплекс певних методів:

- індивідуальні бесіди зі студентами-практикантами щодо їх обізнаності у змісті, видах та специфіці соціальної роботи;
- бесіди зі спеціалістами, керівниками баз практики з метою з'ясування старанності майбутніх фахівців і рівня їхніх професійних умінь;
- відвідання соціально-спрямованих заходів, які проводять майбутні соціальні працівники / соціальні педагоги на місцях практики, для діагностики ефективності процесу набуття останніми професійно значущих умінь і якостей.

Опосередкований контроль виробничої (переддипломної) практики студентів передбачає:

- визначення рівня обізнаності студента в теорії, методиці та практиці соціальної роботи;
- перевірку й аналіз щоденника практики;
- якісний аналіз звіту студента про результати практики;
- перевірку вчасності та якості виконання індивідуальних завдань;
- визначення якості інформаційних, методичних і наочних матеріалів.

11. ВИМОГИ ДО ЗВІТНОСТІ ТА ПІДСУМКІВ ПРАКТИКИ

Після закінчення виробничої (переддипломної) практики студенти мають надати звітну документацію, оформлену у вигляді папки (зразок оформлення титульної сторінки методичної звітної папки подано у *Додатку Б*). Структура звітної папки з результатами проходження виробничої (переддипломної) практики має бути такою:

1. Щоденник практики (див. *Додаток Г*).
2. Характеристика студента-практиканта, завірена печаткою і підписом керівника бази практики (див. *Додаток Д*).
3. Звіт студента про результати проходження практики (див. *Додаток Е*).
4. Інформаційна папка щодо юридично-правових засад, сутності та досвіду закладів соціальної сфери та закладів освіти.
5. Наочні результати інформаційно-рекламної та інформаційно-технологічної діяльності закладів соціальної сфери (статті, листівки, анкети, тематичні стенди, відеоролики, фільми та ін.) та закладів освіти.

Перелічені матеріали повинні бути представлені та захищені студентом на звітній конференції.

За підсумками проходження практики з соціальної роботи проводиться диференційований залік.

Студент, який не виконав завдань практики, отримав негативну характеристику керівника бази практики чи керівника від бази практики або отримав незадовільну оцінку під час захисту, скеровується на повторне проходження практики у вільний від навчання час.

ДОДАТКИ

Додаток А

Критерії якісної оцінки діяльності студентів в період проходження виробничої (переддипломної) практики

Оцінка **«відмінно»** ставиться, якщо:

1. Завдання практики виконані повністю з використанням творчого підходу.
2. Практична робота проводилась на високому методичному рівні. Студент-практикант був ініціатором втілення у діяльність бази практики власно розроблених проєктів, зробив вагомий внесок у покращення ефективності функціонування установи.
3. Звітна документація представлена в повному обсязі у встановлений термін після закінчення практики, оформлена на високому рівні, містить цінні власні методичні розробки, що можуть бути використані майбутніми соціальними працівниками/соціальними педагогами.
4. У ході підсумкової співбесіди студент демонструє вільне володіння знаннями та вміннями, що були ним застосовані в процесі практики. Ґрунтовно й аргументовано здійснює самоаналіз професійної діяльності, формулює шляхи оптимізації організації в соціальній сфері.
5. Установа рекомендує оцінити результати практики на «відмінно». Студент має подяку від керівника бази практики за співпрацю.

Оцінка **«добре»** ставиться, якщо:

1. Завдання практики виконані повністю.
2. Вся звітна документація представлена в повному обсязі:
 - ✓ характеристика на студента, що проходив практику (завірена даною установою) містить високу оцінку діяльності студента-практиканта;
 - ✓ звіт про результати проходження виробничої (переддипломної) практики;
 - ✓ щоденник практики;

✓ методичні доробки студента (додатки): перелік нормативно-правових документів установи і перелік тих проблем, які дана установа вирішує; конспекти спостережень; конспекти проведених заходів; конспекти самостійно проведених бесід, консультацій; аналіз своєї роботи; аналіз проведених заходів іншими практикантами тощо.

3. Документація оформлена відповідно до вимог, що представлені у Програмі виробничої (переддипломної) практики.

4. Звітна документація представлена у встановлений термін після закінчення практики.

5. У ході підсумкової співбесіди студент може аргументувати добір методів і технологій сучасної соціальної роботи, що були ним застосовані в процесі виробничої (переддипломної) практики в закладах соціального спрямування та закладі освіти.

Оцінка **«задовільно»** ставиться, якщо:

1. Робота студента носила суто виконавчий характер, має значні зауваження від фахівця установи.

2. У представленій документації відсутні певні звітні методичні матеріали.

3. Документація оформлена недбало, епізодично висвітлює діяльність практиканта.

4. Матеріали представлено поза встановленого терміну.

5. Студент не може аргументувати добір методів і технологій сучасної соціальної роботи, що були ним застосовані в процесі виробничої (переддипломної) практики в закладах соціальної сфери та закладі освіти.

Оцінка **«незадовільно» (з правом перескладання)** ставиться, якщо:

1. Студент не був присутній на настановній та звітній конференціях.

2. Наявні грубі порушення у виконанні графіка роботи на базі практики, у дотриманні вимог професійної етики.

3. Студент не спроможний здійснювати продуктивну діяльність на рівні, що відповідає освітньо-кваліфікаційним вимогам.
4. План практики виконаний частково.
5. Звітна документація представлена не у повному обсязі.

Оцінка *«незадовільно» (без права перескладання)* ставиться, якщо:

1. Студент не виконав більшу половину плану практики.
2. Відсутня звітна документація.
3. Робота студента під час практики колективом бази практики визначена як незадовільна.

Комунальний заклад Сумської обласної ради
«Лебединський педагогічний фаховий коледж імені А.С. Макаренка

Дошкільне відділення

**ЗВІТНА ДОКУМЕНТАЦІЯ
З ВИРОБНИЧОЇ (ПЕРЕДДИПЛОМНОЇ) ПРАКТИКИ
В СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБАХ / ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

Підготував (-ла):

Студент (-ка) 541 групи

Іванова А.М.

Орієнтовний зразок індивідуального плану студента-практиканта

ЗАТВЕРДЖУЮ

Керівник практики _____

(підпис)

Керівник бази практики _____

(підпис)

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЛАН РОБОТИ

студента-практиканта _____

IV-го курсу, 541 групи

галузь знань

23 Соціальна робота

спеціальність

231 Соціальна робота

додаткова кваліфікація

соціальний педагог

відділення

дошкільне

Комунального закладу Сумської обласної ради

«Лебединський педагогічний коледж імені А.С. Макаренка»

на час проходження виробничої (переддипломної) практики в соціальних
службах (установах, організаціях) / закладах освіти.

Місце проходження практики: _____

Термін проходження практики: _____

Керівник практики: _____

Керівник установи: _____

Фахівець установи: _____

п/п	Термін	Зміст діяльності	Результати діяльності
-----	--------	------------------	-----------------------

	діяльності (дата)		
1.	1-2-й день	Ознайомлення із закладом (базою практики), його керівниками, колективом, персоналом, соціальним працівником / соціальним педагогом, нормативно-правовою базою діяльності, змістом і формами роботи, документацією.	Записи у щоденнику. Копії відповідних документів. Затвердження індивідуального плану роботи.
2.	I – II тижні (дати)	Співбесіда з фахівцями установи, ознайомлення з планами їх роботи. Складання разом із фахівцем установи індивідуального плану роботи на весь період проходження практики (завдання, порядок і терміни їх виконання, очікувані результати). Аналіз бази даних фахівця установи з метою визначення особливостей та потреб цільової групи клієнтів. Відвідування занять, заходів, які проводяться фахівцями установи. Проведення індивідуально-профілактичної роботи з цільовою групою клієнтів. Допомога фахівцям установи.	Складений план роботи. Затверджений індивідуальний план роботи. Копії документів: актів обстеження, протоколів засідань та ін. Плани-проспекти соціально-педагогічних заходів. Поповнення банку даних, виконання посередницької функції. Фото-звіт про роботу в закладі.
3.	III тиждень (дати)	Участь у проведенні занять, заходів установи. Соціальне діагностування клієнта (або групи клієнтів) Організація й надання соціотерапевтичної допомоги клієнтам установи. Участь у методичних нарадах працівників закладу соціально-педагогічного спрямування. Допомога фахівцям установи.	Записи у щоденнику. Плани-проспекти заходів. Самоаналіз діяльності. Методики соціально-педагогічних обстежень; діагностичний соціально-педагогічний інструментарій тощо. Таблиці даних спостереження. Соціальний діагноз. Моделі просвітницьких.

		Проведення науково-дослідної роботи за певним напрямком.	Консультаційних, навчальних, реабілітаційних і терапевтичних програм, тренінгів тощо. Протоколи методичних нарад. Записи у щоденнику: аналіз стратегії розвитку установи, формування утруднень і переваг в її діяльності тощо. Статистичні таблиці, графіки. Фото-звіт про роботу в закладі.
4.	IV тиждень (дати)	Співробітництво (або аналіз співробітництва) з партнерськими організаціями. Ведення переговорів, розробка спільних програм діяльності. Консультування клієнтів з питань соціально-правового захисту, який надається установою. Проведення науково-дослідної роботи за певним напрямком.	Супутна методична документація. Договори про співпрацю. Проекти програм, акцій тощо. Аналітичні довідки. Записи у журналі звернень громадян. Статистичні таблиці, графіки тощо Фото-звіт про роботу з клієнтами.
5.	Останній день практики	Підготовка звіту про результати практики.	Звіт про результати проходження виробничої практики в соціальних закладах та закладах освіти.

Примітка: зміст поданої діяльності та її результати є орієнтовними, кожен практикант заповнює їх відповідно до власної діяльності з урахуванням особливостей конкретного закладу – бази практики. При складанні індивідуального плану роботи варто розписувати кожен день практики.

ЩОДЕННИК
ПЕРЕДДИПЛОМНОЇ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ В
СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБАХ / ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

студента-практиканта _____

IV-го курсу, 541 групи

галузь знань 23 Соціальна робота

спеціальність 231 Соціальна робота

додаткова кваліфікація соціальний педагог

відділення дошкільне

Комунального закладу Сумської обласної ради

«Лебединський педагогічний коледж імені А.С. Макаренка»

Місце проходження практики: _____

Термін проходження практики: _____

Керівник практики: _____

Керівник установи: _____

Фахівець установи: _____

ХАРАКТЕРИСТИКА БАЗИ ПРАКТИКИ

1. Повна назва закладу освіти / соціальної установи
2. Поштова адреса
3. Номер телефону
4. ПП керівника закладу освіти / соціальної установи
5. Мета діяльності закладу / установи

Графік роботи студента-практиканта

1-й день практики _____

№ з/п	Час роботи	Мета та завдання	Форми та зміст роботи (із зазначенням місця знаходження примірників нормативних документів, взірців професійної документації та методичних доробків)	Відмітка про виконання (із зазначенням якісного рівня: „незадовільно”, „задовільно”, „добре”, „відмінно”, з підписом фахівця установи)

Примітка фахівця установи (заповнюється у разі необхідності):

2-й день практики _____

[illegible]

Примітка фахівця установи (заповнюється у разі необхідності):

3-й день практики _____

[illegible]

Примітка фахівця установи (заповнюється у разі необхідності):

4-й день практики _____

[illegible]

Примітка фахівця установи (заповнюється у разі необхідності):

Відгук і оцінка роботи студента на практиці

(назва підприємства, організації, установи)

Керівник практики від організації, установи

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Печатка

« _____ » 20__ року

Відгук осіб, які перевіряли проходження практики

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Висновок керівника практики від закладу фахової передвищої освіти про проходження практики

[illegible]

Дата складання заліку « » _____ 20__ року

Керівник практики від закладу фахової передвижчої освіти

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Комунальний заклад Сумської обласної ради
«Лебединський педагогічний фаховий коледж імені А.С. Макаренка

Дошкільне відділення

Додатки до щоденного плану роботи

(нормативні документи, методичні розробки заходів, використані методики обстежень, загальні висновки про практику, методичні матеріали, фотоматеріали тощо)

Студента (ки) – практиканта 541 групи
Спеціальності «Соціальна робота»
ППП студента

ХАРАКТЕРИСТИКА

студента (ки) – практиканта 541 групи

спеціальності «Соціальна робота»

КЗ СОР «Лебединський педагогічний фаховий коледж імені А.С.Макаренка»

ППП

Структура характеристики студента-практиканта

за результатами діяльності під час

соціально-педагогічної практики в соціальних службах (зкладах освіти)

1. ПІБ студента-практиканта.
2. Місце, тривалість та термін проходження практики.
3. Практична робота, яку студент-практикант виконував під час проходження практики (рівень проведення).
4. Володіння технологіями соціально-педагогічної взаємодії фахівця установи та клієнта.
5. Участь студента-практиканта у методичній і дослідницькій роботі.
6. Рівень теоретичних знань студента-практиканта, застосованих у практичній діяльності.
7. Ступінь розвитку професійно-значущих особистісних якостей студента-практиканта.
8. Спроможність студента-практиканта бути членом виробничого колективу: рівень, відповідальності, ініціативності, сумлінності тощо.
9. Зазначення наради, на якій було обговорено результати проходження практики студентом.
10. Оцінка результатів проходження студентом соціально-педагогічної виробничої практики у закладах освіти закладах освіти / соціальних служб (за 4-х бальною шкалою: «незадовільно», «задовільно», «добре», «відмінно»).
11. Підпис керівника установи або особи, яка виконує його обов'язки.

12. Печатка.

Директор закладу (назва) _____ підпис _____ ПП

Соціальний працівник/педагог _____ підпис _____ ПП

(має бути з печаткою закладу, завірена підписами, обсягом 1,5 аркуші)

**Звіт про проходження соціально-педагогічної практики
в закладі освіти**

Місце і термін проходження практики

1. Характеристика категорій клієнтів, з якими Ви працювали під час практики.
2. Які види соціально-педагогічної діяльності були реалізовані в процесі практики?
3. Які соціально-педагогічні технології використовувались під час проходження практики?
4. Які саме професійні якості та вміння Ви розвинули під час практичної діяльності?
5. Як умови практики сприяли Вашому професійному зростанню?
6. Які труднощі виникли у Вас в роботі під час виробничої (переддипломної) практики?
7. Які труднощі у функціонуванні бази практики Ви визначили? Проранжуйте їх за значущістю. Запропонуйте шляхи розв'язання зазначених Вами проблем.
8. З якими труднощами в процесі практики зіткнулися Ваші однокурсники?
9. Чи часто Ви зверталися по допомогу до фахівця базової установи, відповідального методиста, керівника практики, викладачів, однокурсників? Якої саме допомоги Ви потребували?
10. В якому напрямку Вам потрібно працювати самостійно, щоб удосконалювати свої професійні знання та навички?
11. Як змінилося Ваше уявлення про професію соціального працівника / соціального педагога за час практики?
12. Здійсніть стислу фахову самооцінку за результатами практики:
 - яких професійно-значущих якостей Вам не вистачає?
 - які професійно-значущі якості достатньо розвинені?

- від яких недоліків Ви хотіли б позбавитися?

13. Ваші зауваження і пропозиції щодо вдосконалення організації й проведення виробничої (переддипломної) практики у закладах освіти / соціальної сфери.

(обсяг 2 арк.)