

УДК 371. 8. 061:377. 3

С. В. Грищенко – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальної педагогіки Чернігівського національного педагогічного університету імені Т. Г. Шевченка

Формування та вдосконалення самооцінки майбутніх соціальних педагогів і соціальних працівників

Роботу виконано на кафедрі соціальної педагогіки ЧНПУ ім. Т. Г. Шевченка

Розглянуто формування та вдосконалення самооцінки майбутніх працівників соціальної сфери, яка складається з самопізнання, професійного самовизначення, самоаналізу.

Ключові слова: самооцінка, вдосконалення, професійне самовизначення, працівники соціальної сфери.

Грищенко С. В. Формирование и совершенствование самооценки будущих социальных педагогов и социальных работников. Рассмотрен вопрос формирования и совершенствования самооценки будущих работников социальной сферы, состоящего из самопознания, профессионального самоопределения, самоанализа.

Ключевые слова: самооценка, совершенствование, профессиональное самоопределение, работники социальной сферы.

Grischenko S. V. Forming and Perfection of Self-Appraisal of Future Social Teachers and Social Workers.

Forming and perfection of self-appraisal of futurworkers of social sphere consists of self-knowledge, professional self-determination, self-examination.

Key words: self-appraisal, perfection, professional self-determination, workers of social sphere.

Постановка наукової проблеми та її значення. Підготовка фахівців із соціальної роботи та соціальних педагогів потребує знань, які розкривають шляхи вдосконалення самооцінки майбутніх працівників соціальної сфери. Ці знання мають відповідати вимогам професії теоретично й практично. Соціальний працівник та соціальний педагог має вміти виявляти соціальну проблему, з'ясувати її причину, а потім сприяти її вирішенню. Вони допомагають людям, які опинилися у скрутній життєвій ситуації почувати себе повноцінними членами суспільства. Усі ці складники професії неможливі без уміння соціального працівника оцінити себе, тобто самооцінка – це один з важливих критеріїв роботи фахівців соціальної сфери.

Аналіз останніх досліджень із цієї проблеми. Питання самооцінки у структурі самовиховання та її самооцінювальної діяльності досліджували А. Я. Арет, І. Д. Бех, О. Л. Главацька, А. В. Захарова, С. Г. Карпенчук, А. І. Кочетов, В. М. Оржеховська, І. Томан, Т. В. Хілько. Однак публікацій із цієї теми недостатньо.

Мета статті – висвітлити складові частини формування та вдосконалення самооцінки соціальних працівників і соціальних педагогів в Україні.

Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів дослідження. Посади соціального працівника та соціального педагога запроваджені в нашій країні не так давно. Однак ВНЗ вже організували підготовку фахівців із соціальної роботи та соціальної педагогіки, здійснюється також підготовка і перепідготовка спеціалістів цього напрямку.

Соціальна робота та соціальна педагогіка багатогранні за своєю спрямованістю. Вони охоплюють такі спеціалізації, як соціальний педагог, психолог сімейного (широкого) профілю, етнолог, соціальний юрист, еколог, валеолог; геронтолог; соціальний робітник конкретної (вузької) спеціалізації (для роботи з біженцями, інвалідами, з групами соціального ризику, медичний соціальний робітник та ін.), для роботи з певною віковою групою (з дітьми, людьми похилого віку та ін.) або в певних закладах (школі, на виробництві), у специфічних сферах мікросередовища (у громаді, на селі, у військових частинах).

Соціальний працівник та соціальний педагог – це фахівець, який не лише допомагає неблагополучним людям та родинам, а й деякою мірою є громадським діячем, тому що бере участь у реформуванні соціальної політики і законів України. Головне для працівників соціальної сфери – вміння, бажання йти до людей, знаходити форми спілкування з ними, причому на різних рівнях: соціальний працівник або соціальний педагог – представник держави; соціальний працівник і соціальний педагог – група; соціальний працівник та соціальний педагог – клієнт. Тому набуття навичок спілкування є дуже важливим для працівників соціальної сфери.

Соціальний працівник та соціальний педагог повинен уміти виявляти соціальну проблему, з'ясувати її причини, а потім сприяти її розв'язанню. Він допомагає людям, які опинилися у скрутній життєвій ситуації почувати себе повноцінними членами суспільства [4, 315–316].

Аналіз професійно важливих якостей працівників соціальної сфери показує, що їх можна поділити на п'ять незалежних груп:

1. Високий рівень освіти і культури, освіченість у широкому колі професійно значних проблем (знання у галузі педагогіки, психології, юриспруденції, соціології тощо), тобто якості, що складають фахову компетентність.

2. Доброта, любов до людей, бажання допомогти, чуйність, співчуття та милосердя, симпатія до інших та альтруїзм. Ці якості можна загалом охарактеризувати як доброзичливе ставлення до людей, до їхніх проблем і життєвих ситуацій.

3. Висока комунікабельність, соціальна сміливість, ініціативність; уміння управляти людьми, впливати на їх позиції і переконання; уміння викликати до себе довіру та підтримати людину в тяжку для неї хвилину. Такі якості можна позначити як організаторсько-комунікативні.

4. Безкорисливість, чесність, порядність, відповідальність, висока моральність. Ці якості характеризують високий морально-етичний рівень соціального працівника.

5. Працездатність, енергійність, наполегливість у досягненні цілі й готовність до психологічного дискомфорту. Такі властивості притаманні людям, які володіють нервово-психічною витривалістю [4, 317].

Професійно важливі якості соціального працівника та соціального педагога не можуть бути сформовані без самооцінки себе як фахівця і як особистості. Самооцінку потрібно розвивати і вдосконалювати все життя. Можна виокремити основні умови вдосконалення самооцінки майбутніх працівників соціальної сфери: визначення причин низької самооцінки; емоційна підтримка і соціальне схвалення; досягнення; вирішення внутрішніх конфліктів. Проаналізуємо ці умови докладніше.

Основна умова виправлення неадекватної самооцінки – намагатись вирішувати проблеми, а не уникати їх. Ті, хто починають діяти замість того, щоб уникати проблем, більш схильні сприймати труднощі реалістично, відверто. Протилежне характерне для низької самооцінки. Несприятлива самооцінка виражається в запереченні, викривленому уявленні, спробі зміни усвідомленої правди. Цей процес призводить до загального неприйняття себе і є основою неадекватної самооцінки. Це також блокує можливість підвищити самооцінку шляхом досягнень і успіхів, оскільки викривлене сприйняття себе є механізмом захисту від нових вражень, які принесуть, на думку майбутніх фахівців соціальної сфери, ще більше негативних переживань.

У процесі пошуку схвалення від інших (або від себе) формується загальна самооцінка. До того часу, як майбутній спеціаліст навчиться розуміти себе, він уже має досвід схвалення чи несхвалення його іншими значущими фахівцями своєї галузі. Самооцінка такого фахівця буде формуватися й обмежуватися тим, що інші думають про нього і їхнім селективним схваленням чи несхваленням. Це робить його жертвою постійного пошуку виправдання власних дій іншими та заважає самоактуалізації особистісних потенціалів.

Соціальні працівники та соціальні педагоги – це люди, впевнені у собі, доброзичливі й уважні, готові до співробітництва. Вони уміють спілкуватися та розуміються на соціальних ситуаціях, адекватно розуміють і сприймають інших людей. Їх характеризує емоційна зрілість, урівноваженість, спроможність наслідувати групову мораль. Вони не повинні мати рис авторитарності, жорстокості, агресивності [4, 317].

Можна виокремити характеристики майбутніх фахівців соціальної сфери, надто залежних від соціального схвалення:

- Труднощі в саморозкритті. Бояться, що відверта розповідь про справжні думки та досвід шокують інших і викличуть несхвалення, тож обирають уникання внутрішніх конфліктів.

- Суперечності між униканням конфлікту та загрозою власній самооцінці вирішується у самозахисній поведінці.

- Світ фантазій характеризується потребою у схваленні іншими, але одночасно і страхом перед неприйняттям іншими. Цікаво, що люди залежні від схвалення, погано сприймаються їхніми ровесниками. Їх оцінюють як занадто схильних до самозахисту.

Отже, способом виправлення неадекватної самооцінки є емоційне схвалення в розумних межах для саморозкриття особистості.

Наступною умовою є стимулювання майбутнього фахівця соціальної сфери до певних дій, що займають основне місце в його системі цінностей і дадуть йому можливість реалізувати свої потенційні можливості. Самооцінка підвищується, якщо збільшується кількість успіхів.

Якщо спеціаліст соціальної сфери отримує задоволення чи успіх від виконуваної роботи, це допомагає йому активно вирішувати власні внутрішні суперечності [2, 38–39].

На думку Є. І. Холостової, не кожна людина може стати соціальним працівником чи соціальним педагогом. Визначальним критерієм є система її духовних цінностей [3]. Ціннісні установки професійної соціальної роботи у всіх її різновидах зводяться до загальнолюдських цінностей, поваги честі й достоїнства людини, унікальності її особистості. Професійне становлення фахівця соціальної сфери – це багатогранний і безперервний процес. Його розвитку сприяють глибоке розуміння особливостей обраної професії, її значущості для суспільства, усвідомлений професійний вибір і системна робота над собою [4, 318].

Самооцінка змінюється протягом життя. Згадайте, яке уявлення ви мали про себе із зауважень і реакції свого оточення, будучи малою дитиною. Коли прийшли до школи, створений вами образ вашого “я” поступово змінювався відповідно до того, що ви чули про себе від учителів та однокласників. У шкільному віці – хотіли ви того чи ні – у вас з’явилася нова орієнтація – на успіх у навчанні. Визначали ви свої досягнення на основі шкільних оцінок і наслідків змагання з іншими. Успіхи в математиці, наприклад, сприяли зростанню вашої віри в себе, і, навпаки, погані результати з російської

мови породжували невпевненість. А можливо, траплялося й так, що у вас були добрі чи навіть відмінні оцінки з усіх предметів, але тільки-но на уроках фізкультури ви мали лізти по жердині або стрибати через коня, як образ вашого незграбного “я” пригнічував вас і наперед нашіптував, що нічого у вас не вийде. Та, мабуть, ваші добрі успіхи в навчанні врівноважували почуття неповноцінності, що впливало з фізичної невправності [7, 28].

Іноді, в шкільні роки ви почували себе невпевнено, бо не вміли ні битися, ні оборонятись. Тоді це було для вас надто великою вадою. Ваша зовнішність вас зовсім не цікавила. Минув деякий час, ви стали миловидим юнаком, на якого задивляються дівчата. Настав новий період великих змін в образі вашого “я”. Ваше фізичне “я”, зовнішність, одяг раптом набрали неабиякої ваги. Ви вже навчилися розв’язувати деякі життєві проблеми, але ось перед вами постали зовсім інші. Колишні цінності втратили для вас значення, їх замінили нові.

В юності люди часто займаються глибоким самоаналізом на основі зовсім нового підходу до себе. Вони надзвичайно чутливі до оцінки їх іншими людьми. І залежно від того, наскільки оцінки відповідають новим орієнтаціям в їх теперішньому віці, змінюється і образ самого себе [7, 29].

Наступні етапи тільки нагадаємо: служба в армії, одруження, робота за обраною спеціальністю і т. д. Образ самого себе все ще змінюється, хоч у зрілому віці значно менше, ніж на попередніх етапах. Якщо проаналізувати окремі етапи свого життя, починаючи з дитинства і до сьогодні, під кутом зору “образ самого себе”, то можна усвідомити, наскільки важлива роль відведена йому у вашому житті. Як багато залежить від батьків, що своїми зауваженнями й порадами сприяли формуванню вашого “я”, який далекосяжний вплив на зміни вашого бачення самих себе відіграло безпосереднє оточення, нове середовище, до якого ви потрапили. Водночас і ви самі, займаючись самовдосконаленням, можете досить ефективно впливати на формування образу власного “я”, а також інших людей. Отож, і тут своєю поведінкою щодо інших ви маєте можливість покращити і самих себе [7, 29].

Самовдосконалення особистості в професійній майстерності охоплює такі стадії:

– оптація (бажання, обрання) – формування особистісних намірів, усвідомлений вибір професії з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей особистості;

– професійна підготовка – формування професійної спрямованості й системи професійних знань, умінь та навичок, набуття досвіду теоретичного і практичного розв’язання професійних проблем;

– професійна адаптація – входження в професію, засвоєння нової соціальної ролі, професійне самовизначення, формування особистісних і професійних якостей, досвіду самостійної професійної діяльності;

– професіоналізація – формування професійної позиції, інтеграція особистісних і професійно важливих якостей, умінь у значущі утворення;

– професійна майстерність – цілковита реалізація, максимальний вияв особистості у професійній діяльності (творчо-креативний принцип) на основі рухливих інтегральних психологічних новоутворень [4, 318–319].

У формуванні та самовдосконаленні особистості працівника соціальної сфери важлива роль належить професійному вихованню. У широкому розумінні це відбувається у процесі трудового і громадського життя, у вузькому – у процесі підготовки висококваліфікованих фахівців із соціальної роботи та соціальної педагогіки, здатних працювати в Україні.

Початковою стадією професійного виховання соціальних працівників та соціальних педагогів є профорієнтація – комплекс психолого-педагогічних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу вибору молодою людиною своєї майбутньої професії відповідно до індивідуальних нахилів, уподобань, здібностей і громадської потреби. Завершується профорієнтація фактом вибору професії. Подальшими складовими частинами професійного виховання є підготовка до свідомого досягнення передбачуваної мети, оволодіння професією, початок і становлення самостійної трудової діяльності, постійне підвищення кваліфікації.

Основою всебічного її ефективного професійного виховання майбутнього фахівця соціальної сфери є дотримання таких принципів:

– принципи творчого саморозвитку. Передбачає поєднання логічного й евристичного (пошукового, творчого), раціонального й емоційного; здійснення саморозвитку через безперервне самовдосконалення; поширення власного досвіду, власних знань з одночасним запозиченням досвіду колег;

– принципи самопізнання. Сюди належать: орієнтація на рефлексивне мислення; усвідомлення своїх сильних і слабких якостей; опора на сильні якості й робота над подоланням слабких; викорис-

тання тестів самоконтролю, договорів із собою, самоспостереження, самоаналізу, аналізу чинників своїх успіхів і причин невдач;

– принцип дотримання пріоритетів практики. Суть полягає у визнанні потреби вивчення теорії з розумінням того, що критерієм істини є практика. Практична реалізація ідей, вивчення теорії відбувається не лише для усвідомлення, а й для використання її узагальнень на практиці;

– принципи співтворчості викладача і студента. Творча особистість, незалежно від віку, виду діяльності, постійно розвивається, засвоюючи нові знання, заохочуючи до співтворчості всіх, із ким вона взаємодіє. Дбаючи про успіхи своїх колег, учнів не менше, ніж про свої, вона виявляє до них довіру, щирість, терпимість, дотримується демократичних засад у взаємодії з ними, розв'язанні спільних завдань тощо [4, 319–320].

Кожен фахівець соціальної сфери прагне знати думку про нього інших, проте питання стосовно нашого “я” ми, як правило, не наважуємося поставити відкрито, а до того ще часто й не знаємо, кому їх ставити. Як відомо, ставити такі питання й відповідати на них легше в молодому віці.

Досвід показує, що з такими питаннями зазвичай звертаються до найкращих друзів. У жодному випадку не можна бути цілком упевненим, що відповідь, яку ви отримаєте, відобразить загальну думку. Вона з певних причин може бути хибною.

Безперечно, у ситуації професійної взаємодії “клієнт – соціальний працівник” роль лідера має взяти на себе професіонал. Для досягнення мети соціальної роботи фахівцю потрібно: а) володіти знаннями про суб'єктні характеристики клієнта; б) чітко усвідомлювати особливості власної “Я-концепції”, тобто знати свої суб'єктні характеристики; в) на основі співвіднесення двох попередніх компонентів застосовувати найбільш прийнятні способи впливу на клієнта, не шкодячи при цьому своїй особистості [4, 321].

Правильно ставити запитання вміє не кожний фахівець, до того ж його треба ставити компетентним людям. Краще, щоб запитання було сформульоване так: “Як ти гадаєш (ви гадаєте), що потрібно поліпшити?”. Віддаючи опрацьовану літературу: “Я хотів би від вас довідатися, на що мені потрібно звернути увагу, щоб матеріали були опрацьовані якнайкраще”. Після важливої події: “Розберемо ще раз сьогоднішню подію. Де були допущені помилки? Що в майбутньому я маю звернути увагу?”

Питання слід формулювати так, щоб той, кого запитують, не сумнівався, що ви справді хочете почути про свої помилки, а не чекаєте компліментів. Якщо ж він почне говорити про позитивні сторони, ви можете його зупинити і, відповідно до обставин, показати йому, що вам цікаво було б почути про те, що ви могли б зробити краще [7, 31].

Коли ви звикнете аналізувати свою працю чи поведінку зі знайомим або співробітником, слід чекати, що й він так само звернеться до вас, щоб почути вашу думку. Тут ви маєте пам'ятати: кожній людині приємно почути про те добре, що в ній є. Тому, вказуючи на помилку, не забувайте згадати і про позитивне. Але говоріть тільки про те позитивне, що є насправді (цього, до речі, слід дотримуватися і в розмовах з дітьми, коли ми їм докоряємо за щось зроблене не так).

Звертаючись до своїх знайомих із питанням, що вам потрібно поліпшити, ви дістанете інформацію, яка допоможе вам доповнити образ вашого “я” з різних сторін, не тільки позитивних, а й негативних.

При цьому вам слід звернути увагу на дві речі:

1. Чи здатний той, у кого ви питаєте, дати вам кваліфіковану відповідь (можливо, він добре грає у теніс, дуже добре розмовляє по-російськи чи вміє опрацьовувати літературу, матеріали або ж є таким психологом, що може дати критичний аналіз ваших вчинків, і т. д.).

2. Чи справді він скаже вам правду? Чи не зацікавлений він у тому, щоб ви помилилися? Зазвичай, це можна перевірити. Спитайте про те саме когось іншого і порівняйте відповіді – буде вказано чи ні на одну і ту ж ваду [7, 32].

Основною умовою при застосуванні цього методу є те, щоб ви не піддалися звичайній людській слабкості, коли хочеться слухати про себе тільки приємне і не чути критики. Удосконалювати себе можна тільки тоді, коли ви знаєте, що саме вам треба поліпшити.

Одним із прийомів удосконалення самооцінки фахівця є **тести**. Вони належать до улюбленої читачами рубрики популярних журналів. Їх заповнюють, аби довідатися про себе якомога більше. Зрозуміло, нас цікавить рівень власного коефіцієнта інтелектуальності, ми хочемо дізнатися, чи добрі ми партнери в подружньому житті, у коханні, чи наша незалежність, далекоглядність, смак, елегантність тощо виняткові, відповідні або недостатні. Майбутнім фахівцям соціальної сфери слід

пам'ятати, що спеціально розроблені тести в разі потреби використовують лише фахівці-психологи. А в журналах тести друкуються тільки для розваг, отож і ставлення до них має бути відповідне [7, 34].

Психологічні ігри слугують не тільки для розваги, а й дають можливість краще пізнати себе, причому з найменш відомих сторін. Суть цих ігор полягає в тому, що кожен з учасників порівнює свої результати у грі з результатами інших і таким чином виявляє переваги й недоліки у своїх здібностях, рисах характеру, фантазії, інтуїції, умінні давати визначення наздогад, у поведінці, стратегії й тактиці. Оскільки значна частина таких ігор для колективу становить деяку складність, то слід ретельно дотримуватися правил гри. Так, наприклад, участь у грі не має бути примусовою; гра має проходити в дружній атмосфері; слід ураховувати соціальний та віковий склад колективу і т. п. Під час гри нікого не треба ставити в незручну ситуацію, ніхто не повинен відчувати образи від того, що він останній, слабшим завжди потрібно допомагати.

Методика застосування Т-гри для пізнання самого себе. Т-гра (товариська гра) розрахована на кількох учасників, які б хотіли про себе якомога більше дізнатися. Вона дає інформацію, котрою людям, особливо дорослим, зазвичай не вистачає.

Правила гри. Для проведення гри треба мати потрібну кількість бланків (організатор гри готує їх заздалегідь), на кожному з яких написано перелік людських якостей – позитивних і негативних. Кожен гравець одержує бланки відповідно до кількості учасників гри (крім себе), вгорі аркуша друківаними літерами зазначає ім'я того, кого буде характеризувати, і підкреслює у списку ті риси, які, на його думку, є визначальними для цієї особи. Після заповнення всіх бланків їх роздають тим, кого вони стосуються.

Не можна аналізувати їх публічно. Це може неприємно вразити когось з учасників. Саме тому й треба користуватися літерами, щоб зберегти анонімність. Краще проводити гру в товаристві добре знайомих людей. Звичайно, всебічно знати один одного вони не можуть. Тому, складаючи перелік якостей, бажано дотримуватись якогось певного аспекту. Так, спільним знайомим можна запропонувати список рис характеру, які розкривають їхнє ставлення до людей, а співробітникам – тих, що стосуються виробничої діяльності.

Перед тим, як читати бланки з характеристикою своєї особи, приготуйтеся до прикрих несподіванок. Це цілком природно. Кожен із нас завжди бачить себе передусім із кращого боку. І коли раптом дізнається, що на нього дивляться дещо по-іншому, не завжди почуває себе добре. Але все одно краще знати все про себе об'єктивно, щоб у майбутньому позбутися небажаних рис й утверджувати в собі ті, які, на думку товаришів, варто розвивати [7, 34–36].

Не ігноруйте думок про свою особу, особливо там, де вони збігаються. Не звинувачуйте товаришів у лихих намірах. Вони хотіли звернути вашу увагу на речі, про які вголос не завжди слід говорити. Радійте, що довідалися, якої думки про вас інші. Оскільки характеризували вас анонімно, ніхто з учасників не знає, як вашу особу оцінили інші [7, 35].

Висновки й перспективи подальших досліджень. Формування та самовдосконалення самооцінки майбутніх працівників соціальної сфери для кожного з них має велике значення. Пізнати своє фізичне “я” набагато легше, ніж решту його сторін. Потрібно використовувати всі наявні можливості для пізнання себе самого, оскільки це є передумовою подальшого самовдосконалення. Важливо аналізувати інформацію про себе з розмов і реакцій людей, які вас оточують. Слід постійно порівнювати себе (якомога об'єктивніше) з іншими. Треба пізнавати своє “я” шляхом інтроспекції – за допомогою аналізу себе, своїх можливостей, помилок і вад. Щоб довідатися, якої думки про ваше “я” знайомі, майбутні працівники соціальної сфери можуть із їх участю провести Т-гру. У розмовах необхідно намагатися виявити думку інших про вашу працю, поведінку, вчинки. Майбутній фахівець має звертати увагу на те, щоб питання до нього не були сугестивними (тобто наперед не визначали відповіді) та формувати звичку регулярно аналізувати свої вчинки й поведінку. Перспективами подальших досліджень мають стати методичні розробки з проблеми формування та вдосконалення самооцінки майбутніх соціальних педагогів і соціальних працівників для використання у ВНЗ України.

Література

1. Бех І. Д. Особистісно-зорієнтоване виховання / І. Д. Бех. – К. : ІСДО, 1998. – 204 с.
2. Главацька О. Л. Основи самовиховання особистості : навч.-метод. посіб. / О. Л. Главацька. – Т. : [б. в.], 2008. – 206 с.

3. Гусякова Л. Г. Основы теории социальной работы / Л. Г. Гусякова, Е. И. Холостова. – М. : Ин-т соц. работы, 1997. – С. 13–18.
4. Захаріна М. І. Проблеми професійної соціалізації в соціальній роботі / М. І. Захаріна / Вісн. Черніг. держ. ін-ту права, соц. технологій та праці. Сер. : Право. Економіка. Соц. робота. Гуманіст. науки [Текст] : щокв. наук. зб. – 2009. – № 2. – С. 315–321.
5. Захарова А. В. Психология формирования самооценки / А. В. Захарова. – М. : [б. и.], 1993. – 238 с.
6. Захарова А. В. Структурно-динамическая модель самооценки / А. В. Захарова // Вопр. психологии. – 1989. – № 1. – С. 5–15.
7. Томан І. Як удосконалювати самого себе : пер. з чес. / І. Томан. – К. : Політвидав України, 1984. – 240 с., іл.

Статтю подано до редколегії
16.03.2011 р.