

## СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

УДК 371.214:364-051

**В. В. Балахтар**

кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи  
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

### СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ САМОРЕГУЛЯЦІЇ ЯК ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОГО НОВОУТВОРЕННЯ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

*У статті висвітлено соціально-психологічні особливості саморегуляції як професійно-особистісного новоутворення становлення особистості фахівців із соціальної роботи. Визначено компоненти саморегуляції: ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, рефлексивний і діяльнісний. Наведено результати емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей саморегуляції фахівців із соціальної роботи в професійній діяльності. Виявлено рівні – вище середнього і середній як найбільш характерні для саморегуляції в професійній діяльності на стадії формування професійної компетентності впродовж становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи.*

**Ключові слова:** фахівець із соціальної роботи, саморегуляція, стадії професійного становлення, професійно-особистісне новоутворення.

**Постановка проблеми.** Проблема становлення особистості фахівця загалом і фахівця із соціальної роботи зокрема, саморегуляції фахівців із соціальної роботи в професійній діяльності зумовлена об'єктивною потребою у з'ясуванні чинників, механізмів, що сприятимуть його успішному становленню як професіонала, здатного до реалізації професійної діяльності щодо надання допомоги різним категоріям населення, акцентуючи увагу на найвищій цінності нинішнього суспільства – людині, її сутності, індивідуальних особливостях, попередженні та профілактиці проблем із метою забезпечення гідного життя кожному громадянину України. На особливу увагу в становленні особистості фахівця із соціальної роботи заслуговує здатність особистості керувати власною поведінкою, психічними процесами і діяльністю, базуючись на їх сприйнятті й усвідомленні. Це не просто вольове зусилля, а перебудова смислових утворень, умовою якої є їх усвідомленість.

Становлення особистості фахівця передбачає «перехід від одного певного стану до іншого – більш високого рівня; єдність вже здійсненого і потенційно можливого; як єдність першопричини і закономірних наслідків в акті розвитку» [7, с. 75–98]. Становлення особистості фахівця із соціальної роботи є цілісним і безперервним процесом розвитку «в особистісному, професійному та соціаль-

ному плані, а результатом є і набуття професійних знань і вмінь, і розвиток професійно необхідних якостей» [8, с. 38] для практичної професійної діяльності, що передбачає наявність готовності до саморозвитку, самозміни, самовдосконалення в контексті засвоєння наукового пізнання, самоорганізації навчально-професійної діяльності впродовж всього життя. Тому особливої актуальності набуває саморегуляція особистості фахівця як процес регуляції та управління суб'єктом власною активністю, спрямованістю та діяльністю засобами сформованої довільності психічних процесів, здібностей до упередження та подолання негативних психічних станів, здібностей до рефлексії, що формуються внаслідок діяльності свідомості та самосвідомості й забезпечують ставлення людини до самої себе та оточення.

Вагомий доробок у вивченні проблеми становлення особистості фахівця із соціальної роботи внесли Р. Вайноле, О. Карпенко, Н. Клименко, В. Курбатов, В. Сластьонін, Н. Шмельова тощо. Проблему саморегуляції в процесі становлення особистості досліджували М. Боришевський, Л. Виготський, В. Войтко, Є. Ільїн, О. Конопкін, Г. Костюк, С. Рубінштейн, Г. Щедровицький та ін. Як зазначає В. Войтко, саморегуляція – це здатність людини керувати собою на основі сприйняття та усвідомлення актів власної поведінки і власних психічних процесів.

Нові смисли породжуються лише в процесі особливих переживань. С. Максименко вважає, що в цій точці своєрідно перетинаються три лінії становлення особистості – довільність, інтеграція, переживання. Процес саморегуляції може існувати лише в інтегрованій, зрілій особистості, є суто індивідуальним і пов'язаний із системою цінностей і мотивів даного суб'єкта, його сприйняттям світу тощо [6, с. 14]. Як зазначає Н. Пов'якель, саморегуляція є професійно-важливою властивістю, необхідною складовою частиною розв'язання завдань професійного становлення. Це індивідуально створена система дій, заснована на Я-концепції особистості, що виступає засобом або сукупністю засобів самосвідомості й самоорганізації [10].

На думку А. Осницького, саморегуляція людини як суб'єкта діяльності спрямована на приведення можливостей особистості у відповідність до вимог відповідної діяльності [9, с. 3–12]. Водночас, незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених проблемі саморегуляції, особливості соціально-психологічного супроводу саморегуляції в професійній діяльності фахівця із соціальної роботи протягом його становлення, враховуючи реалії сьогодення, предметом детального вивчення ця проблема не виступала.

**Метою статті** є теоретично та емпірично дослідити соціально-психологічні особливості саморегуляції як професійно-особистісного новоутворення становлення особистості фахівців із соціальної роботи.

У дослідженні взяли участь 625 фахівців із соціальної роботи з різних регіонів України на різних стадіях професійного становлення: 1) самовизначення як майбутнього фахівця – студенти віком до 23 років (31,0%); 2) самопроєктування (життєконструювання) майбутнього професійного шляху – молоді фахівці віком до 30 років (15,0%); 3) саморегуляція в професійній діяльності – фахівці віком від 30 до 40 років (16,3%); 4) самоствердження та самовдосконалення у професійній діяльності – фахівці віком від 40 до 50 років (11,3%); 5) самореалізація фахівця як професіонала, досягнення «акме» – фахівці віком від 50 до 60 років (14,7%); 6) рефлексія професійного досвіду і самотворення смислу подальшого життєвого шляху – фахівці віком від 60 років і більше (11,7%).

У дослідженні використано метод незавершених речень. Отримані дані підлягали дисперсійному аналізу за допомогою пакета статистичних програм SPSS (версія 23.0).

**Виклад основного матеріалу.** Компонентами саморегуляції виступають ціннісно-мотиваційний, когнітивний, емоційно-вольовий, рефлексивний і діяльнісний, що, як зазначають Г. Качан [4] і В. Чайка [13, с. 107–110], відображають усвідомлення фахівцем морально-етичних понять,

опанування духовних і професійних цінностей, досвіду, навиків і вмінь досягати цілей, виявляти емоції, почуття, витримку, регулювати стосунки з оточуючими, забезпечувати самокорекцію власної поведінки, самоконтроль тощо. Так, ціннісно-мотиваційний компонент відображає усвідомлені фахівцями морально-етичні поняття, загальнокультурні, професійні й духовні цінності, що визначають його професійну діяльність. Зокрема, індивідуальна система духовних, загальнолюдських і професійних цінностей, сенсу життя і професійної діяльності сформована на середньому рівні (78,4%). Лише 21,6% досліджуваних виявили високий рівень сформованості цінностей. При цьому статистично значущі відмінності за статтю вказують на кращу сформованість і спрямованість індивідуальної ціннісної системи у чоловіків, ніж у жінок ( $p < 0,05$ ) (рис. 1).

Варто відзначити також і середній рівень (88,8%) сформованості прагнення до професійної кар'єри у сфері соціальної роботи. Високий рівень потреби в кар'єрному зростанні виявлено лише у 11,2% фахівців. При цьому рівень прагнення до кар'єри у сфері соціальної роботи в чоловіків значно нижче, ніж у жінок ( $p < 0,01$ ). Це ще раз підтверджує думку про те, що чоловіки не бачать себе професіоналами у сфері соціальної роботи (рис. 2).

Загалом, «зробити кар'єру» означає домогтися престижного становища в суспільстві і високого рівня доходу [2, с. 53–57]. У професійному становленні фахівець із соціальної роботи може виступати творцем власної кар'єри як професійного шляху людини, впродовж якого вона розвивається, вдосконалюється, досягає самореалізації як професіонал. Це передусім потребує усвідомлення та прийняття норм професійної діяльності, адже неможливо бути професійно компетентним фахівцем, не володіючи нормативно-правовою базою щодо надання соціальних послуг.

У досліджуваних фахівців на стадії саморегуляції виявлено низький (35,3%) і високий (64,7%) рівень усвідомлення та прийняття норм професійної діяльності, а також установлено статистично значущі відмінності за статтю і місцем проживання ( $p < 0,01$ ).

«Позитивне ставлення до себе, безумовне прийняття себе таким, яким є при збереженій критичності» формує самосприйняття фахівця [5, с. 43–47]. Самоприйняття себе як фахівця із соціальної роботи передбачає прийняття себе як унікальну індивідуальність, якій властиві не лише чесноти, а й слабкості та недоліки.

Встановлено, що найбільш характерним для досліджуваних фахівців на стадії формування професійної компетентності є високий рівень самоприйняття (60,8%), за середнім і низьким рівнем виявлено 36,8% реципієнтів (табл. 1). Низький рівень (19,6%) свідчить про самонеприйняття себе, що характеризує негативне ставлення

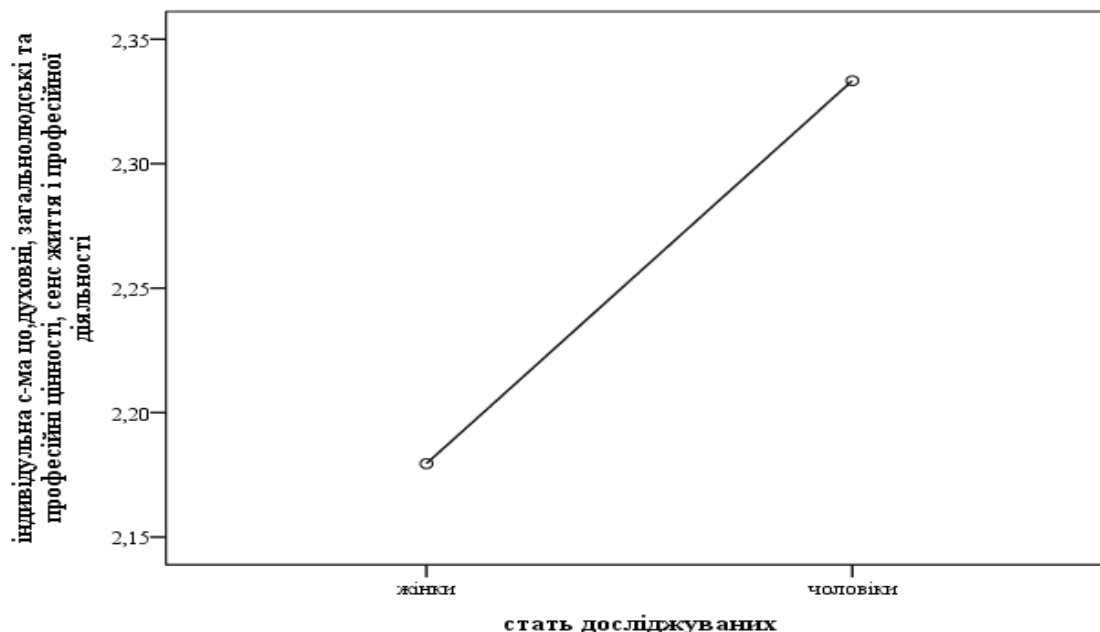


Рис. 1. Особливості індивідуальної системи духовних, загальнолюдських і професійних цінностей, сенсу життя і професійної діяльності

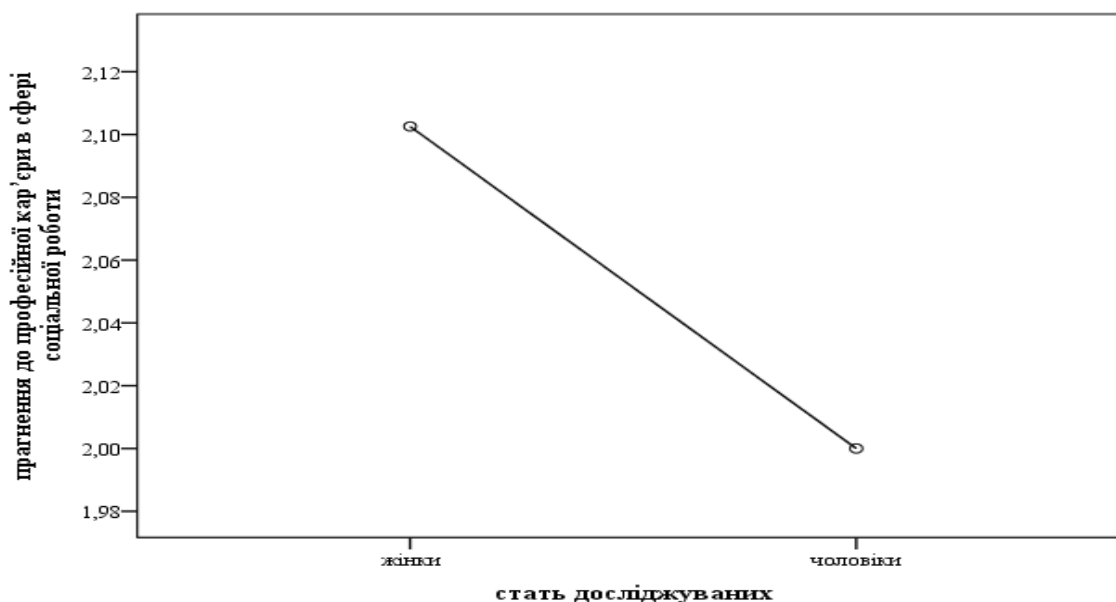


Рис. 2. Особливості прагнення до кар'єри у сфері соціальної роботи

до себе, критику власних думок, відчуття дискомфорту, невпевненість тощо. Крім того, за результатами дисперсійного аналізу виявлено статистично значущі відмінності за статтю ( $p < 0,01$ ).

Таблиця 1  
Розподіл фахівців за рівнями самоприйняття себе як фахівця із соціальної роботи

Рівні самоприйняття	Кількість досліджуваних (у %)
низький	19,6
середній	19,6
високий	60,8

Самоповага як складова частина саморегуляції в професійній діяльності тісно пов'язана із самооцінкою – ставленням до себе як до носія певних властивостей. «Самооцінка – цінність, значущість, якими індивід наділяє себе в цілому й окремі сторони своєї особистості, діяльності, поведінки» [11, с. 343]. Самооцінка більшої половини фахівців із соціальної роботи на стадії формування професійної компетентності, саморегуляції в професійній діяльності є високоадекватною (56,9%) і середньоадекватною (37,3%). У 5,9% фахівців установлено рівень самооцінки – висока неадекватна (табл. 2).

Таблиця 2

**Розподіл фахівців за рівнями самооцінки**

Рівні самооцінки	Кількість досліджуваних (у %)
Середня адекватна	37,3
Висока адекватна	56,9
Висока неадекватна	5,9

Варто зазначити, що самооцінка впливає на вибір цілей фахівців, визначає його емоційні й мотиваційні стани і професійну діяльність загалом. Але, на нашу думку, ці процеси взаємообумовлені, й результативність професійної діяльності також впливає на самооцінку. Крім того, як зазначає А. Захарова, самооцінка відображає ступінь сформованості навичок саморегуляції і самоконтролю [3, с. 23–27]. Адже самоконтроль полягає в усвідомленій регуляції фахівцем власної поведінки і діяльності з метою забезпечення відповідності їхніх результатів визначеним цілям і завданням згідно з внутрішньою картиною світу, образу світу, з установками, ціннісними орієнтаціями, індивідуальною нормативністю особистості – самоконтролем [12, с. 109]. Зокрема, досліджуваних фахівців характеризує високий (52,9%) і середній (35,3%) рівень самоконтролю, а низький встановлено лише в 11,8% реципієнтів.

Рівень розвитку самоконтролю є важливим показником зрілості особистості фахівця на стадії професійної адаптації, а також показником особливостей взаємозв'язку між когнітивним, афективним і мотиваційним детермінантами розвитку її професійної самосвідомості, що сприяє запобіганню помилкових дій і операцій, їхньому виправленню, моральному і розумовому самовдосконаленню. Рівень самоконтролю в чоловіків значно перевищує рівень жінок ( $p < 0,01$ ).

Визначення рівня самооефективності на стадії саморегуляції професійного становлення особистості фахівців із соціальної роботи показало такі результати (табл. 3).

Таблиця 3

**Розподіл фахівців за рівнями самооефективності**

Види самооефективності	Рівні самооефективності (кількість досліджуваних у %)		
	низький	середній	високий
діяльнісна	15,7	66,7	17,6
соціальна	27,5	-	72,5
загальна	19,6	47,1	33,3

Як видно з даних таблиці 3, для фахівців найбільш характерний середній рівень діяльнісної самооефективності (66,7%), високий – соціальної самооефективності (72,5%)  $p \leq 0,01$ . Щодо загальної

самооефективності, то лише третя частина досліджуваних виявила високий рівень (33,3%), середній рівень продемонстрували 47,1% реципієнтів, низький – 19,6%. Отримані результати доводять думку про незбалансованість позитивного і негативного оцінювання власних здібностей і можливостей фахівцями, невпевненість, сумніви, й навіть байдужість у досягненні успіху, кар'єрному зростанні, неспроможність самостійно вирішувати проблеми.

За узагальненими результатами дослідження саморегуляції в професійній діяльності на стадії формування професійної компетентності впродовж становлення особистості фахівця у сфері соціальної роботи визначено найбільш характерний для них рівень – вище середнього (63,7%) і середній (25,5%) (табл. 4). Крім того, виявлено високий рівень саморегуляції лише у 2,9% працівників, проте й низький рівень характеризує лише 7,8% осіб.

Таблиця 4

**Розподіл фахівців за рівнями саморегуляції в професійній діяльності**

Рівні автономії	Кількість досліджуваних (у %)
нижче середнього	7,8
середній	25,5
вище середнього	63,7
високий	2,9

Це свідчить про те, що більшість фахівців упродовж свого професійного становлення за допомогою саморегуляції можуть визначити і поставити перед собою чітко означену мету, спланувати хід дій щодо її досягнення, корегувати результат у відповідності до обставин і досягати поставлених завдань.

**Висновки.** Таким чином, саморегуляція в професійній діяльності фахівця у сфері соціальної роботи як професійно-особистісне новоутворення його становлення забезпечує формування індивідуальної системи цінностей, сенсу життя і професійної діяльності, прагнення до професійної кар'єри в обраній сфері, до професійного вдосконалення та саморозвитку, усвідомлення та прийняття норм професійної діяльності, самоприйняття себе як фахівця соціальної роботи, здатність до самоконтролю, суб'єктивної оцінки фахівцем свого потенціалу у сфері соціальної роботи (самооефективність) тощо, є однією з основних передумов його подальшого самовдосконалення на особистому і професійному рівні.

Перспектива подальшого дослідження полягає в розробці програми сприяння становленню особистості фахівця із соціальної роботи в процесі його професіоналізації.

**Література:**

1. Балахтар В.В. Особливості професійного становлення особистості фахівця з соціальної роботи залежно від психологічного благополуччя. Теоретичні і прикладні проблеми психології: збірник наукових праць. Сєверодонецьк: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2018. Т. 1. № 3 (47). С. 17–25.
2. Бодалев А.А. Рудевич Л.А. О содержании и наполнении понятия карьера и ее вариантах. Как становятся великими и выдающимися? М.: КВАНТ, 1997. С. 53–57.
3. Захарова А.В. Уровень притязаний как показатель самооценки. Новые исследования в психологии и возрастной физиологии. М.: Мысль, 1989. № 1. С. 23–27.
4. Качан Г.А. Развитие навыка осознанного саморегулирования будущих учителей. Сборник трудов межвузовской научно-практической конференции «Современные проблемы становления профессионально-педагогической культуры». URL: [http://rspu.edu.ru/article/index.php?id\\_article=287&id\\_page=15](http://rspu.edu.ru/article/index.php?id_article=287&id_page=15)
5. Кузнецова О.А. Самовідношення, самосприйняття, самопізнання як передумови морального самовизначення. Наукові праці. Педагогіка. 2005. Том 50. Вип. 37. С. 43–47.
6. Максименко С.Д. Розвиток особистості – розгортання чи новоутворення? Проблеми сучасної психології: зб. наук. праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; за ред. С.Д. Максименка, Н.Ф. Шевченко, М.Г. Ткалич. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. № 1 (5). С. 7–16. 138 с.
7. Миронова М. Категория «развитие» в психологии и христианской антропологии. Моск. психотерапевт. журнал. 2005. № 3. С. 75–98.
8. Москаленко В.В. Соціальна психологія: підручник. 2-ге вид., випр. та доп. К.: Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
9. Осницкий А.К., Бякова Н.В., Истомина С.В. Развитие саморегуляции на разных этапах профессионального становления. Вопросы психологии. 2009. № 1. С. 3–12.
10. Пovyякель Н. Профессиогенеза саморегуляции мышления практического психолога: монография. М., 2003. 295 с.
11. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О.М. Степанов. К.: Академвидав, 2006. 424 с.
12. Психологія життєтворення особистості в сучасному світі: монографія / Ю.Д. Гундертайло, В.О. Климчук, О.Я. Кляпець та ін.; за ред. Т.М. Титаренко; Національна академія педагогічних наук України, Інститут соціальної та політичної психології. К.: Міленіум, 2016. 320 с.
13. Чайка В. Підготовка майбутнього вчителя до саморегуляції педагогічної діяльності: монографія; за ред. Г. Терещука. Тернопіль: ТНПУ, 2006. С. 107–110.

**Балахтар В. В. Социально-психологические особенности саморегуляции как профессионально-личностного новообразования становления личности специалистов по социальной работе**

*В статье освещены социально-психологические особенности саморегуляции как профессионально-личностного новообразования становления личности специалистов по социальной работе. Определены компоненты саморегуляции: ценностно-мотивационный, когнитивный, эмоционально-волевой, рефлексивный и деятельностный. Освещены результаты эмпирического исследования социально-психологических особенностей саморегуляции специалистов по социальной работе в профессиональной деятельности. Выявлены уровни – выше среднего и средний, как наиболее характерные для саморегуляции в профессиональной деятельности на стадии формирования профессиональной компетентности в течение становления личности специалиста в области социальной работы.*

**Ключевые слова:** *специалист по социальной работе, саморегуляция, стадии профессионального становления, профессионально-личностное новообразование.*

**Balakhtar V. V. Socio-psychological features of self-regulation**

*as a professional-personal growth of the personality development of specialists in social work*

*The article highlights the socio-psychological features of self-regulation as a professional-personal growth of the personality formation of Social Work specialists. The components of self-regulation are as follows: value-motivational, cognitive, emotional-volitional, reflexive and activity components. The results of empirical research of socio-psychological peculiarities of self-regulation of Social Work specialists in professional activities are presented. The level - above average and average - is revealed as the most characteristic for self-regulation in professional activity at the stage of formation of professional competence during the formation of a Social Work specialist.*

**Key words:** *Social Work specialist, self-regulation, stages of professional development, professional-personal neoplasms.*