



## СЕКЦІЯ 5 СОЦІАЛЬНА ПЕДАГОГІКА

УДК 378.035:316.46

### ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЯК УМОВА СТАНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛА

Албул І.В., к. пед. н., доцент,  
доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи  
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

У статті доводиться необхідність формування лідерських якостей майбутнього фахівця соціальної сфери як умова становлення професіонала, що обґрунтовується потребою забезпечення інтегральної та спеціальних фахових компетентностей. Значення лідерських якостей обумовлюється особливостями соціальної роботи, яка характеризується ознаками соціономічних професій. Розкрито значення акме-стратегії фахівця соціальної сфери як прагнення до самовдосконалення, максимальної зрілості, вершини професіоналізму.

**Ключові слова:** соціальна робота, фахівець соціальної сфери, лідерські якості, компетенції.

В статье доказывается необходимость формирования лидерских качеств будущего специалиста социальной сферы как условие становления профессионала, обоснованное необходимостью обеспечения интегральной и специальных профессиональных компетенций. Значение лидерских качеств обуславливается особенностями социальной работы, которая характеризуется признаками социономических профессий. Раскрыто значение акме-стратегии специалиста социальной сферы как стремление к самосовершенствованию, максимальной зрелости, вершине профессионализма.

**Ключевые слова:** социальная работа, специалист социальной сферы, лидерские качества, компетенции.

#### Albul I.V. FORMATION OF LEADERSHIP QUALITIES OF THE FUTURE SPECIALIST IN THE SOCIAL SPHERE AS A CONDITION OF BECOMING A PROFESSIONAL

The article states the necessity of the leadership qualities forming for a future specialist of the social sphere as a condition of becoming a professional. The indicated need for formation of leadership qualities is grounded by the need to provide integral and special professional competencies. The value of leadership qualities is conditioned by the peculiarities of social work, which is characterized by features of the socio-occupational professions. The importance of updating the aspiration of a specialist of the social sphere to the so-called acme-strategy, as an aspiration for self-improvement, maximum maturity, and the peak of professionalism is revealed.

**Key words:** social work, specialist of social sphere, leadership qualities, competences.

**Постановка проблеми.** Сучасні соціально-економічні та політичні перетворення актуалізують питання соціальної підтримки населення, що також ставить нові вимоги до формування професійних якостей фахівця соціальної сфери, причому не лише під час навчання у вищому навчальному закладі (далі – ВНЗ), а і в умовах функціонування соціальної інституції, організації соціального захисту.

Сьогодні вимагає забезпечення нової якості стабільності організації – стабільності змін, постійної готовності та спрямованості до трансформацій. А тому звичні для недалекого минулого адміністративні та менеджерські управлінські моделі з опорою на жорсткість постановки цілей у супроводі зі слабкою мотивацією в умовах модернізації суспільства виявилися неспроможними забезпечити якість соці-

альної роботи. Логічним є висновок, що в епоху тотальних революцій і експериментів організації й установи можуть успішно розвиватися лише в межах лідерської управлінської парадигми.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідження моделей управління, удосконалення змісту і методів підготовки кадрів із метою належного кадрового забезпечення реалізації комплексу системних реформ із модернізації українського суспільства висвітлювалися в працях сучасних вчених із проблем менеджменту, управління людськими ресурсами, андрагогіки, організаційної поведінки, соціології організації, а саме: Г. Атаманчука, В. Загорського, В. Князева, А. Колодій, А. Ліпенцева, О. Нестулі та ін. Питання менеджменту соціальної роботи в Україні вивчали М. Лукашевич, М. Туленков, Т. Семигіна, К. Шендеров-



ський та ін. Професійній підготовці фахівців соціальної сфери присвячені праці таких науковців, як: І. Зверева, А. Капська, І. Козубовська, В. Поліщук, С. Харченко та ін.

**Постановка завдання.** Зважаючи на значний потенціал лідерської управлінської парадигми як вагомого чинника прогресивного розвитку суспільства загалом та соціальної роботи зокрема, обґрунтування важливості формування лідерських якостей майбутнього фахівця соціальної сфери і є метою нашого дослідження.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** З огляду на те, що саме лідерська управлінська парадигма має супроводжувати програму радикальних реформ у соціальній сфері в Україні, необхідність формування лідерських якостей потрібно покласти в основу державних стандартів і освітніх програм підготовки фахівців соціальної сфери у ВНЗ.

Як зазначається в Законі України «Про соціальну роботу із сім'ями, дітьми та молоддю» (ст. 18), соціальна робота із сім'ями, дітьми та молоддю, надання соціальних послуг сім'ям, дітям та молоді здійснюються на професійній основі, що передбачає відповідний рівень професійної компетентності. Фахівець із соціальної роботи із сім'ями, дітьми та молоддю відповідно до повноважень здійснює соціальне інспектування й оцінку потреб; планує і визначає методи допомоги; надає соціальні послуги; забезпечує соціальний супровід; сприяє формуванню знань, вмінь, навичок; активізує ресурси громади; бере участь у супервізії; проводить моніторинг і оцінку якості соціальних послуг [2].

У «Стандарті вищої освіти з підготовки бакалаврів за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота»» акцентується увага на формуванні здатності фахівця розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у сфері професійної діяльності із соціальної роботи, орієнтуватися на подальшу фахову самоосвіту. Цілями навчання є формування здатності студентів до вирішення прикладних завдань соціальної сфери, зокрема й управління соціальними процесами та процесами, що мають місце в індивідуальному розвитку особистості [5].

Формування лідерських якостей сприятиме забезпеченню інтегральної компетентності фахівця, яка полягає в здатності планувати й управляти часом; вмінні виявляти, ставити та вирішувати проблеми; здатності приймати обґрунтовані рішення; працювати в команді та володіти навичками міжособистісної взаємодії; здатності мотивувати людей і рухатися до спільної мети.

Серед спеціальних (фахових, предметних) компетентностей у руслі розкриття теми дослідження наголосимо на здатності оцінювати соціально-політичні процеси, пов'язані із соціальним розвитком держави; аналізувати чинну нормативно-правову базу стосовно соціальної роботи та соціального забезпечення; здатності до розуміння організації та функціонування системи соціального захисту і соціальних служб; здатності розробляти шляхи подолання проблем і знаходити ефективні методи їх вирішення; ініціювати соціальні зміни, спрямовані на піднесення соціального добробуту; розробляти та реалізовувати соціальні проекти і програм; застосовувати методи менеджменту для організації власної професійної діяльності й управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу; взаємодіяти із клієнтами, представниками різних професійних груп і громад; дотримуватися етичних принципів і стандартів соціальної роботи; генерувати нові ідеї та виявляти креативність у професійній сфері; оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

Вказані спеціальні компетентності актуалізують значення супервізії в соціальній роботі, що трактується як професійна підтримка особи, яка надає соціальні послуги, спрямована на підвищення її професійної компетентності, подолання професійних труднощів, аналіз недоліків і вдосконалення організації роботи, підтримка в особі мотивації до роботи, дотримання етичних норм і стандартів надання послуг, запобігання виникненню професійного вигорання, забезпечення емоційної підтримки [4].

Саме зазначених нових і складних умінь мотивувати, впливати й підтримувати і потребує лідерство. Лідерські якості вимагають формування певних особливостей мислення, наприклад: здатності до екстраполяції (сильні лідери не потребують багатьох даних, володіючи глибокими знаннями, вони інтуїтивно розуміють, як далеко можуть зайти у своїй екстраполяції ситуації – І. А.); здатності до опрацювання кількох проблем одночасно (водночас більш важливою є гнучкість поведінки, ніж упертість – І. А.); стійкості у ситуації невизначеності (це одна з головних якостей лідера: його не лякає невідомість чи відсутність зворотного шляху, білі плями не заважають його діяльності, він справляється з своїми обов'язками без негайного зворотного зв'язку й вирішує проблеми, непосильні для людей, нездатних діяти в умовах невизначеності – І. А.); розуміння (керівники вищого рівня, які діють успішно, володіють



високим рівнем сприйняття й розвинутою інтуїцією; їм притаманна здатність, яку можна назвати «спритність у вуличній тов-качці»; вони охоплюють суть справи інтуї-тивно та швидко, демонструючи вражаючу здатність відрізнити суттєві сторони ситуа-ції від несуттєвих – І. А.).

Наявність лідерського вміння справля-тися з агресією визначають такі якості, як здатність брати управління на себе; здат-ність до співробітництва; ініціативність; здатність ризикувати, енергійність.

Низка важливих лідерських якостей сто-суються вміння управління емоціями. До них учені відносять такі: здатність робити ставку на інших; сенситивність; ідентифіка-ція себе зі справою; здатність до співчуття; зацікавленість у зростанні організації, а не у власній кар'єрі; незалежність.

Особистісний ідеал лідера дослідники описують через такі його характеристики: гнучкість, стійкість до стресу, наявність мети; керівництво співтовариством; почут-тя гумору; цілісність особистісного ідеалу тощо [3, с. 36–42].

Варто наголосити на такій особливості соціальної роботи, як відсутність жорстких і єдиних вимог до продукту праці, самого процесу професійної діяльності. Це одна з відмінних ознак так званих соціономічних професій, до представників яких висува-ються підвищені вимоги, оскільки об'єктом праці є інші люди. Критеріями, що дозво-ляють віднести професію соціального пра-цівника до групи соціономічних, є такі: цілі діяльності (наприклад, управління, оціню-вання, контроль, виховання, обслуговуван-ня – І. А.); засоби діяльності (вербальні, не-вербальні форми впливів, опосередковані та безпосередні контакти – І. А.); умови праці (техніко-економічні, режимно-гігієніч-ні, соціально-психологічні – І. А.), функції, здійснювані працівником.

Фахівець соціальної сфери, відповідно до класифікації Е. Климова, належить до професії типу «людина – людина», тобто соціономічної професії, та передбачає по-стійну роботу з людьми, постійне спілку-вання і взаємодію під час професійної ді-яльності. Професія даного типу пов'язана із соціальною підтримкою, допомогою і су-проводом.

Діяльність фахівця соціальної сфери передбачає наявність певних нахилів, зді-бностей і професійно-значущих якостей. Лідерська компетентність вимагає форму-вання належних професійних, особистих і ділових якостей. Так, серед особистих цінностей виокремлюються намагання і здатність впливати на інших людей; високі моральні стандарти; прагнення до успіху,

фізичного і психологічного здоров'я; впев-неність у собі; піклування про оточуючих; комунікабельність; оптимізм і безкорисли-вість.

Професійні якості лідера трактуються як компетентність у відповідній сфері; ро-зуміння особливостей управлінської праці; загальна ерудиція та широта поглядів; чіткі особисті цілі; потяг до набуття нових знань; критичне сприйняття й осмислення дійс-ності; постійне самовдосконалення; пошук нових форм роботи; планування своєї ро-боти; творча натхненність і наставництво.

На особливу увагу заслуговують ділові якості успішного менеджера, насамперед, це довгострокове передбачення; вміння чітко формулювати цілі та керувати колек-тивом; бути ініціативним і вирішувати опе-ративно проблеми; мати здатність управля-ти собою; вміння делегувати повноваження тощо.

Зазначимо, що діяльність фахівців соціо-номічних професій як форма самореаліза-ції особистості обумовлена морально-етич-ними принципами стосовно свого об'єкта, тобто професії, що мають деонтологічний статус.

Така лідерська якість, як прагнення до са-мовдосконалення, обумовлює прихильність фахівця соціальної сфери до акме-стра-тегії. Згідно з найбільш поширеним трак-туванням, «акме» – це досягнення доско-налості, максимальної зрілості, вершини, «зоряного часу» в розвитку людини. Рух до вершин професіоналізму вимагає від лю-дини специфічних якостей. Насамперед, це акме – спрямована мотивація. Вона охо-плює мотивацію досягнення в професійній діяльності, мотивацію саморозвитку і са-мореалізації, мотивацію творчого вкладу в професію. Досягнення акме – це результат взаємодії багатьох об'єктивних і суб'єктив-них умов і обставин у житті людини. Талант, здібності, фізичне і психічне здоров'я мо-жуть бути розглянуті як суб'єктивні чинники, а умови виховання, навчання, якість осві-ти – як об'єктивні чинники цього процесу.

Успішними професіоналами, які реалізу-ють акме-стратегію професійного розвитку, стають найчастіше ті, кому вдалося досить точно співвіднести особливості власної ін-дивідуальності із траєкторією свого руху в професійному просторі. А для того, щоб правильно самовизначитися із цією траєк-торією, необхідно вже в освітній ситуації «приміряти» до себе, спробувати широкий спектр різних видів майбутньої професійної діяльності, опинитися реально зануреним у них. Тому наявність налагодженої системи професійних проб у процесі підготовки фа-хівців соціальної сфери є найважливішим



чинником їхнього успішного безперервного професійного розвитку, умовою реалізації акме-потенціалу вищої професійної освіти загалом. Професійна проба – це спеціально організоване випробування (імітаційна ситуація), що моделює елементи конкретного виду професійної діяльності, максимально наближене до професійної реальності.

Загалом, з високим професіоналізмом людини пов'язуються не тільки яскравий розвиток здібностей, а й глибокі знання у сфері вияву професіоналізму, а також нестандартне володіння вміннями, які необхідні для успішного виконання цієї діяльності. Звичайно, справжній професіоналізм завжди сполучається із сильною і стійкою мотиваційно-емоційною спрямованістю на здійснення саме даної діяльності і на досягнення в ній унікального, неординарного результату.

На високий результат має бути спрямована і власне організація соціальної сфери. Серед основних умов такої діяльності – дотримання принципів вдосконалення лідерства: формування організацією стратегії розвитку лідерства, відбір майбутніх лідерів (для виявлення людей із потенційними здібностями), навчання лідерству (має проходити на всіх етапах кар'єри співробітника), впровадження політики заохочення кар'єрного зростання (передбачає необхідність навчання лідерству, комунікації та мистецтву прийняття рішень), налаштування лінійних менеджерів як наставників (насамперед, виконання ними функції оцінки-діагностики сильних і слабких сторін співробітника), здійснення актуальних наукових досліджень (для оцінки ефективності навчальних курсів лідерства), розбудова правильної структури організації (яка б забезпечувала лідерів можливість виконувати свої функції), сприяння самовдосконаленню (на основі партнерських стосунків із майбутніми лідерами), створення сприятливого клімату

в організації, спрямованість керівника на виховання і розвиток лідерства в підлеглих [3, с. 135–139].

**Висновки із проведеного дослідження.** Отже, однією з умов професійного становлення фахівця соціальної сфери є формування лідерських якостей, що сприятиме формуванню інтегральних і спеціальних компетентностей, які полягають у здатності планувати й управляти часом; вмінні виявляти, ставити та вирішувати проблеми; здатності приймати обґрунтовані рішення, працювати в команді і володіти навичками міжособистісної взаємодії; здатності мотивувати людей і рухатися до спільної мети. Вказані якості формуються та розвиваються як під час навчання у ВНЗ, так і в процесі практичної професійної діяльності.

Дане дослідження не претендує на вичерпність вивчення проблеми. Перспективним буде розгляд особливостей прояву лідерських якостей майбутнього фахівця соціальної сфери під час навчальних і виробничих практик, обґрунтування доцільності поєднання окремих лідерських стилів у соціальній роботі.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Енциклопедія для фахівців соціальної сфери / за заг. ред. проф. І. Звереві. – 2-ге видання. – Київ ; Сімферополь : Універсум, 2013. – 536 с.
2. Про соціальну роботу із сім'ями, дітьми та молоддю : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2558-14>.
3. Нестуля О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) / О. Нестуля. – Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
4. Про соціальні послуги : проект Закону України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JH3JZ00A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH3JZ00A.html).
5. Стандарт вищої освіти з підготовки бакалаврів за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mon.gov.ua/content/.../231-soczialna-robota-bakalavr.doc>.