

РОЗВИТОК ЗАГАЛЬНИХ І ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НА ЗАСАДАХ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Завдання професійно-педагогічної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи найчастіше вирішуються шляхом впровадження в навчальний процес інноваційного змісту і технологій навчання. Однак, слід враховувати, що результатом освіти є освіченість і компетентність фахівця. Освіченість людини вимірюється в знаннях і уміннях, компетентність – в компетенціях. Відомо, що компетенція є здатність, заснована на знаннях, досвіді, цінностях, набутих завдяки навчанню, те, що породжує вміння; характеристика, яку можна виявити, спостерігаючи за діями, вміннями.

Якість освіти сьогодні прийнято вимірювати не в знаннях і уміннях, а в відповідних вимогам суспільства компетенціях, адже можна бути освіченим але не компетентним – не змогти проявити свої знання в конкретній ситуації. Однак, професійна компетентність багатьох фахівців із соціальної роботи чітко прив'язана до конкретних потреб індустріального суспільства, яке здає свої позиції. Суспільство знання, яке йде на його зміну, більшою мірою орієнтується на зовнішній світ і йому потрібен інший тип фахівця із соціальної роботи як носія ідей цього суспільства.

Узагальнення останніх публікацій з означеної проблеми, проведене у наших попередніх дослідженнях [2, с. 21–27; 3, с. 295–297; 4, с. 33–38; 5, с. 124–126; 7, с. 50–56; 8, с. 316–320; 9, с. 49–53; 11, с. 11–14; 12, с. 145–150; 17, с. 349–351], показало, що увага сучасних дослідників зосереджується в основному на розкритті методів і прийомів, що забезпечують підвищення якості підготовки фахівців на етапі її функціонування. Розвиток загальних і професійних компетенцій майбутніх фахівців із соціальної роботи має будуватися на основі методів і принципів освітнього менеджменту, закладених у теоретико-методологічних працях Ю. Бабанського, С. Гончаренка, І. Зязюна, В. Кременя, І. Лернера та ін.; працях з дидактики професійної освіти Р. Гуревича, О. Гури, Л. Кравченко [1; 6, с. 46–53], Н. Ничкало, В. Стрельнікова [9–10; 13–17], Л. Хомич та ін.

Маємо на меті вирішити такі завдання дослідження: 1) дослідити зміст загальних (ключових) і спеціальних (професійних) компетенцій майбутніх фахівців із соціальної роботи з урахуванням тенденцій постіндустріального соціуму; 2) застосувати професіографічні методики для визначення готовності

майбутніх фахівців із соціальної роботи до виконання професійних завдань; 3) визначити функції і методи підготовки фахівців із соціальної роботи на засадах освітнього менеджменту.

Загальні компетенції ми розглядаємо як такі, які необхідні людині для соціалізації в реальному житті, а професійні – для виконання професійних функцій. Загальні компетенції формуються у процесі безперервної освіти людини, спеціальні – в процесі професійної підготовки (професійної освіти, підвищення кваліфікації, післядипломної освіти тощо) [11, с. 11–14; 12, с. 145–150; 15, с. 19–46; 16, с. 21–24 та ін.].

Вирішуючи *перше завдання* дослідження, ми виділяємо основні напрямки загальних компетенцій: політичні та соціальні компетенції; компетенції, необхідні для життя в полікультурному суспільстві; комунікативні компетенції; компетенції, пов'язані з появою суспільства інформації, здатність вчитися все життя як основа безперервної підготовки в професійному плані, а також особистому та суспільному житті.

Здійснюючи розвиток загальних і професійних компетенцій майбутніх фахівців із соціальної роботи на засадах освітнього менеджменту, слід мати на вплив на сферу соціальної роботи і освіти таких тенденцій постіндустріального соціуму:

- стрімкий розвиток і підвищення рівня ефективності суспільного виробництва, яке стає науково й енергоємним, дорожчим і безлюдним, безвідходним і високопродуктивним;

- високий рівень інформатизації і комп'ютеризації виробництва, поширення гнучких автоматизованих виробництв, автоматизація розумової праці працівників ведуть до відмирання професій і появи «універсального працівника»;

- суттєва зміна структури зайнятості – перерозподіл працівників з матеріального виробництва в сфери інформатизації, охорони здоров'я, освіти, культури, сервісу, дозвілля;

- значні витрати «робочого» часу на саморозвиток і самовдосконалення людини – ймовірно, що «корисним для суспільства часом стає вільний час індивіда»;

- у підготовці кадрів відмова від інформаційного навчання на користь методологічного, коли працівник вмie самостійно знаходити і раціонально використовувати необхідну інформацію;

- нові інформаційні технології навчання істотно скорочують терміни засвоєння освітніх стандартів, а традиційна професійна освіта втрачає свою актуальність;

- процеси інтеграції та диференціації наукового знання, інтеграції технічного та гуманітарного знання замінюються структуруванням банків даних і знань, створенням гіпертекстів, при цьому доступ до них стає відкритим

для переважної більшості населення шляхом вмілого формування запиту (вміння шукати, відбирати, аналізувати та оцінювати інформацію);

– у структурі особистості все менше займає професійна спеціалізація і рівень кваліфікації працівника, а головне місце – оволодіння ключовими компетенціями та залучення до загальнолюдських цінностей;

– високі технології і техніка суспільного виробництва інтенсивно проникають в домашнє господарство і повсякденний побут, особливо в частині інформатизації сім'ї, побуту;

– подолання відчуження людини від процесу і результатів праці має самоцінність для розвитку і самореалізації людини в житті;

– розширюється громадський сектор науки, коли заняття науковою діяльністю стає можливим для будь-кого, хто бажає і підготовлений, – все більша кількість людей залучається до виконання і кваліфікованого використання результатів наукових досліджень, орієнтованих на вирішення практичних завдань;

– все більшу частку займає освіта за індивідуальними планами, що враховує психофізіологічні, генетичні та інші якості людини, що потребують від викладача не стільки дидактичної, скільки управлінської компетентності.

Але акцент в сучасному постіндустріальному соціумі робиться не просто на компетенціях, а на ключових компетенціях. Ключова компетенція є визначальною, тому що вона відповідає умовам реалізації, що не є обмеженими або занадто специфічними, а в деякій мірі універсальними умовами. Сьогодні віддається перевага розвитку компетенцій «широкого спектру», які здатні проявити себе в різних соціальних ситуаціях і умовах.

На нарадах і семінарах Ради Європи обговорювалися, в тому числі і проблема ключових компетенцій, список яких в контексті підготовки фахівця виглядає так [11, с. 12; 12, с. 146]:

– *вивчати*: уміти знаходити користь в досвіді; організувати взаємозв'язок своїх знань і впорядковувати їх, організувати свої власні прийоми навчання; вміти вирішувати проблеми, самостійно вчитися;

– *шукати*: замовляти різні бази даних; опитувати оточення; консультуватися у експертів; отримувати інформацію; вміти працювати з документами та класифікувати їх;

– *думати*: організувати взаємозв'язок минулих і сучасних подій; критично ставитися до різних аспектів розвитку наших суспільств, самостійно протистояти невпевненості і складності; займати позицію в дискусіях і виробляти свою власну думку; бачити важливість політичного та економічного оточення, в якому відбувається навчання і робота; оцінювати соціальні звички, пов'язані зі здоров'ям, споживанням, а також з навколишнім середовищем; вміти оцінювати твори мистецтва і літератури;

– *співпрацювати*: вміти співпрацювати і працювати в групах; приймати рішення; залагоджувати конфлікти; вміти домовлятися;

– *братися за справу*: включатися в проєкт, бути відповідальним; увійти в групу або колектив і внести свій вклад в загальну справу; довести солідарність; вміти організувати свою роботу; вміти користуватися обчислювальними і моделюючими приладами;

– *адаптуватися*: вміти використовувати нові інформаційні та комунікативні технології; довести гнучкість в умовах швидких змін; показати стійкість перед труднощами; вміти знаходити нові рішення.

Цей список ключових компетенцій не є вичерпним і остаточним.

Положення про те, що поява компетенцій базуються на досвіді, діяльності студента, ґрунтується на досягненнях дидактичних теорій навчання (Г. Костюк, Ж. Піаже, Л. Виготський, Дж. Брунер та ін.). Щоб навчитися працювати – треба працювати, навчитися спілкуванню – спілкуватися, навчитися творчості – брати участь у вирішенні нестандартних, творчих завдань і реальних життєвих проблем. Неможливо прищепити молоді компетенції, необхідні для побудови демократичного суспільства, в авторитарно керованому закладі вищої освіти, де майбутні фахівці соціальної роботи не мають права вибору власної траєкторії навчання, самостійної мотивації тощо.

Набуття компетенцій залежить насамперед від їхньої активності і пізнавальної позиції. Тому необхідні реальні навчальні програми підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи як набори професійних навичок, які є результатом їхнього досвіду, набутого в повсякденному житті і соціальній роботі.

Вирішуючи *друге завдання* дослідження для визначення готовності майбутніх фахівців із соціальної роботи до виконання професійних завдань ми застосували професіографічні методики, адже без конкретного знання професії і професійної діяльності важко давати рекомендації щодо оптимізації підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи.

Термін «професіографія» походить від латинського «*professio*» – «постійна спеціальність, яка є джерелом існування» і грецького «*grapho*» – «пишу». Професіографія як процес означає професіографічне дослідження, спрямоване на отримання результату – професіограми. Професіограма – документ, який містить дані про професії, або, як у нашому випадку, про що проєктуються зміни і шляхи вдосконалення професійної діяльності.

Серед вимог до фахівця, зокрема фахівця із соціальної роботи, який працює в системі «людина – людина», сучасна наука виділяє стійкість до стресів і конфліктів. Взаємодія людей, інтеракція – центральна ланка діяльності фахівця із соціальної роботи (тому що професію відносять до інтерактивних).

Досить великі вимоги до культури мовлення, її виразності, точності, багатства модуляцій, інтелектуальної та емоційної насиченості, дикції,

гучності, розбірливості і т.п. Спеціальне тренування мови корисне для майбутніх фахівців із соціальної роботи.

Особливі вимоги до уважності, і не тільки як операційно-ділової, а й як морально-психологічної якості особистості, зокрема, до таких форм емоційної уваги, як емпатія, співчуття, чутливість до малопомітних зовні, але важливих внутрішніх змін поведінки, самопочуття, настрою партнера по спілкуванню. Без цього неможливий індивідуальний підхід в навчанні, вихованні, будь-якій комунікації.

Більш різноманітними і складними є вимоги до емоційно-вольової сфери інтерактивної професії фахівця із соціальної роботи. Першорядне значення набуває стійкість до неадекватних реакцій на ситуації в професійній сфері. Професійно значущими негативними якостями можуть бути властивості нервової системи, особливості темпераменту, психологічні та морально-психологічні риси і властивості особистості.

Типовим станом під час роботи фахівця із соціальної роботи часто є емоційно-вольове напруження, пов'язане з творчим хвилюванням, відповідальністю, варіативністю ситуацій та їх рішенням.

Психологічні вимоги до фахівців, які працюють в системі «людина – людина», досить повно досліджені: стійке хороше самопочуття у роботі з людьми, добре ставлення, чутливість; витримка, вміння стримувати емоції, здатність аналізувати свою поведінку і оточення, розуміти наміри і настрої інших людей; володіння мовою, мімікою, жестами, здатність знаходити спільну мову з різними людьми, вміння переконувати людей; акуратність, пунктуальність, зібраність, знання психології людей. Перешкоджають успіху професійної діяльності: небажання працювати педагогом, недисциплінованість, лінь, зазнайство, невірноваженість, грубість, неповага до людей, невміння і небажання «возитися» з підлеглими, недбалість, схильність губитися в складних ситуаціях, боязнь відповідальності, «начальницька аутичність» – невміння вислухати і зрозуміти іншого, в першу чергу – клієнта.

Всі названі особливості і вимоги в значній мірі враховані нами у професіограмі фахівця із соціальної роботи. Професіограма містить характеристику основних видів соціально-педагогічної діяльності фахівця із соціальної роботи (інформаційно-виховної, соціально-правової, психосоціальної, культурно-дозвілєвої, медико-соціальної тощо):

– інформаційно-виховна робота є комплексом багатопрофільних заходів опосередкованого впливу на особистість, переважно дітей і підлітків: інформаційних, виховних, розвивальних, спрямованих на формування соціальної активності особистості; підтримка життєздатності дітей і підлітків в процесі засвоєння ними загальних, професійних і спеціальних знань у закладах освіти різних рівнів;

– соціально-правова робота реалізує спільно з іншими соціальними інститутами соціуму організаційно-правові та гуманітарні можливості з охорони дитинства, захисту загальнодержавних прав, свобод дітей та підлітків, здійснює розвиток і забезпечення дієвості правового поля в закладах освіти за активного використання можливостей інших структур соціуму, правової складової соціальної активності особистості;

– психосоціальна робота передбачає діагностичні, інформаційно-аналітичні, супровідні, відновлювальні, реабілітаційні та прогностичні заходи, спрямовані на формування і підтримку в клієнтів психологічної стійкості до впливу різних чинників; надання різних видів психологічної допомоги з питань навчання, виховання, розвитку та самовдосконалення дітей і підлітків в умовах конкретного соціуму; розвиток психологічної складової соціальної активності особистості;

– культурно-дозвіллева робота означає різнобічну діяльність різних соціокультурних жанрів, спрямована на формування соціальної активності в учасників освітнього процесу на основі стимулювання позитивних емоційних станів різними засобами мистецтва і народної творчості, що відображають провідні тенденції існування соціуму;

– медико-соціальна робота призначена для підтримки і подальшого розвитку фізіологічних, інтелектуальних та інших здібностей переважно в учнів і студентів різних закладах освіти, забезпечення соціальної активності особистості, необхідних для взаємодії із соціальним середовищем на основі широкого використання медико-оздоровчих ресурсів і можливостей соціуму;

– реальне життя соціуму доповнюють спортивно-виховна або спортивно-оздоровча робота, консультативно-посередницька робота, профілактична робота тощо;

– можливими видами діяльності фахівця із соціальної роботи є науково-дослідна діяльність, самоосвіта і підвищення кваліфікації.

З огляду на типові професійно-педагогічні завдання діяльності фахівця із соціальної роботи, ми доповнили професіограму характеристикою значущих професійно-педагогічних умінь: гностичних, дидактичних, виховних, організаційних, комунікативних, загальноекономічних, інформаційних, проєктувальних, прогностичних. На нашу думку, доцільно враховувати вміння, необхідні в процесі спілкування з клієнтами, з колегами, підлеглими, керівниками вищих ланок тощо.

Особистісними якостями, яким ми віддавали перевагу під час підготовки фахівця із соціальної роботи, є: педагогічна спостережливість, професійна і соціальна адаптація, здатність до вольового впливу, соціальна відповідальність, комунікабельність, педагогічний такт, вимогливість, розвинена регуляція емоційних станів, організованість, ініціативність, педагогічний гуманізм, образна і словесно-логічна пам'ять.

Стосовно третього завдання дослідження, виділимо функції освітнього менеджменту у підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи: а) планування, яке є основною функцією менеджменту і полягає у визначенні мети і напрямку діяльності означеної системи; б) прийняття управлінського рішення, що є основною проблемою менеджменту у змінному середовищі; в) укомплектування штату педагогічних працівників закладу освіти, оскільки менеджмент передбачає інвестування у розвиток колективу; г) ефективна комунікація означає, що керівники мають інформувати співробітників закладу освіти про мету і наміри діяльності; д) стимулювання, здебільшого нагородження педагогічних працівників закладу освіти за знаходження нових способів ефективної роботи на основі довгострокової програми; е) керівництво, коли менеджери пристосовують свій стиль до вимог ситуації, вони стають визнаними «лідерами»; є) контроль здійснюється через порівняння бажаних результатів підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи з досягнутими, потім застосовуються необхідні корегувальні дії [7, с. 50–56; 8, с. 316–320].

Означені функції в комплексі відображають хід і послідовність управлінських дій у підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи на засадах освітнього менеджменту, їх завершений цикл [3, с. 295–297].

Наукові основи освітнього менеджменту актуалізують питання про методи управління, які є способами досягнення поставленої мети, способами реалізації основних функцій підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи на засадах освітнього менеджменту [3, с. 295–297; 4, с. 33–38].

Основні методи освітнього менеджменту можна поділити: за часом (перспективні, довготермінові, поточні); за об'єктами менеджменту (державні, регіональні, місцеві); за стилем менеджменту (авторитарні, демократичні, ліберальні); за суб'єктами менеджменту (адміністративні, господарські); за метою (стратегічні, тактичні, оперативні) [7, с. 50–56; 8, с. 316–320].

Застосування означених методів сприяє формуванню у майбутніх фахівців із соціальної роботи добросовісного ставлення до праці, формування відповідальності за доручену справу і почуття обов'язку, розвитку професіоналізму тощо. Ці методи сприяють підтримці авторитету особистості, її інтересів, забезпеченню свободи особистості кожного фахівця у процесі підготовки до соціальної роботи [3, с. 295–297; 4, с. 33–38; 7, с. 50–56; 8, с. 318].

Роблячи висновок з проведеного дослідження, зазначимо, що досліджено зміст ключових і професійних компетенцій майбутніх фахівців із соціальної роботи, сформульовані вимоги до особистості фахівця із соціальної роботи. Професіографічна методика на засадах освітнього менеджменту дозволили визначити зміст, складові напрямків педагогічної підготовки фахівця із соціальної роботи на основі переважаючих видів соціальної діяльності, типових педагогічних і соціальних завдань діяльності фахівця із соціальної роботи та його значущих професійно-педагогічних умінь.

Література:

1. Кравченко Л. М. Освітній менеджмент і формування загальної культури педагога. *Педагогічні науки*: Зб. наук. праць. Вип. 3. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2010. С. 53–64.
2. Лебедик Л. В. Використання сучасних моделей навчання у контексті менеджменту професійної підготовки вчителів природничо-математичних спеціальностей. *Освіта. Інноватика. Практика : науковий журнал*. Вип. 1 (4). Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2018. С. 21–27.
3. Лебедик Л. В. Застосування освітнього менеджменту у професійній підготовці майбутніх фахівців із соціальної роботи. *Нова українська школа: траєкторія поступу*: зб. тез доповідей III Всеукр. наук.-практ. конф., 02 квіт. 2021 р. / за заг. ред. Л. В. Задорожної-Княгницької. Маріуполь : МДУ, 2021. С. 295–297.
4. Лебедик Л. В. Ефективність впливу освітнього менеджменту підготовки фахівців на подальшу безпеку їхнього життя і діяльності. *Безпека життя і діяльності людини: теорія та практика* : зб. наук. пр. Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої Всесвітньому Дню цивільної оборони та Всесвітньому Дню охорони праці. (Полтава, 25–26 квіт. 2019 р.) / упоряд., і ред.: В. П. Титаренко, А. М. Хлопов. Полтава : ПНПУ, 2019. С. 33–38.
5. Лебедик Л. В. Менеджмент підготовки викладачів вищої школи. Наукові записки / Ред. кол.: В. В. Радул, С. П. Величко та ін. Вип. 141. Ч. II. Кіровоград : РВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2015. С. 124–126.
6. Лебедик Л., Кравченко Л. Розвиток професійної культури викладачів економіки в умовах магістратури. *Українська професійна освіта*. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2018. №4. С. 46–53.
7. Лебедик Л. Педагогічний менеджмент системи підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи. *Ukrainian professional education = Українська професійна освіта: науковий журнал*. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2020. Вип. 7. С. 50–56.
8. Лебедик Л. В. Підготовка фахівців для системи спеціальної освіти на засадах педагогічного менеджменту. *Корекційно-реабілітаційна діяльність: стратегії розвитку у національному та світовому вимірі* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. (25 листоп. 2020 р., м. Суми). Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2020. С. 316–320.
9. Лебедик Л., Стрельников В. Інтерактивні технології навчання майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи. *Імідж сучасного педагога*. 2020. № 4 (193). С. 49–53. URL : http://isr.poippo.pl.ua/article/view/212383/pdf_76
10. Лебедик Л. В., Стрельников В. Ю., Стрельников М. В. Сучасні технології навчання і методики викладання дисциплін: Навчально-методичний посібник для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Полтава : АСМІ, 2020. 303 с.
11. Лебедик Л. В. Формування загальних і професійних компетенцій майбутніх викладачів економіки. *Імідж сучасного педагога*. 2017. № 2 (171). С. 11–14.
12. Лебедик Л. Формування загальних і професійних компетенцій як основи професійної культури магістрів економіки. *Молодь і ринок*. 2009. № 2 (49). С. 145–150.

13. Стрельніков В. Ю. Критерії якості підготовки фахівців у закладах освіти. Використання технологій менеджменту якості в управлінні закладами освіти : зб. матер. II регіональної наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, Україна, 20 листоп. 2018 р.). / укладачі : Брик Р. С., Дідух Т. Г. Тернопіль : ТОКШПО, 2019. С. 73–79.
14. Стрельніков В. Ю. Менеджмент якості підготовки магістрів спеціальності «Педагогіка вищої школи». *Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 14–15 трав. 2015 р.). Полтава : ПУЕТ, 2015. С. 194–197.
15. Стрельніков В. Ю. Професійний розвиток майбутнього фахівця як складник його соціальної діяльності у контексті сучасної соціокультурної ситуації. *Соціально-педагогічна діяльність в умовах трансформації суспільства: теоретичні та прикладні проблеми* : монографія / С. П. Архипова, Т. М. Десятов, І. І. Кругляк та ін. ; за заг. ред. С. П. Архипової. Черкаси : Вид. ФОП Гордієнко Є. І., 2014. С. 19–46.
16. Стрельніков В. Ю. Розвиток управлінської культури майбутніх менеджерів в умовах магістратури. *Імідж сучасного педагога*. 2018. № 5 (182). С. 21–24.
17. Strelnikov V. Yu., Lebedyk L. V., Hura T. V., Sysoieva S. I., Stankevych S. V., Shapovalova E. V., Avilova O. Ye. Leadership and social work in the environmental management system. *Ukrainian Journal of Ecology*. 2021. № 11 (2). P. 349–351.