

методологічні основи реабілітації осіб із посттравматичним стресовим розладом. *Медична освіта*. 2023. №3, 84–91. <https://doi.org/10.11603/m.2414-5998.2023.3.14274>

6. Філоненко М.М. Психологія спілкування : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 224 с.

Ольга Сорока

*професор, доктор педагогічних наук,
завідувачка кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка
м. Тернопіль*

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Авторка піднімає питання щодо важливості формування у майбутніх фахівців із соціальної роботи управлінської компетентності. Проаналізовано сутність поняття «професійна компетентність керівника». Встановлено, що якість управління соціальною установою напряму залежить від управлінської компетентності менеджера. Визначено компоненти управлінської компетентності фахівця соціальної сфери.

Ключові слова: *управлінська компетентність, управлінські компетенції, майбутні фахівці соціальної сфери, бакалавр соціальної роботи, соціальні установи, професійна підготовка, освітні компоненти.*

Головною характеристикою ХХІ століття на сучасному етапі суспільного розвитку стає визначення світовим співтовариством гуманістичної спрямованості соціуму, його інтеграція й розвиток, перехід від управління за інтуїцією до наукового управління, яке стало потужним важелем у розвитку всіх сфер суспільства. Адже розвиток сучасного суспільства спирається на освіту, яка вважається основою прогресу людства. А це сприяє висуненню принципово нових вимог до всіх її структур, зокрема до керівника соціальної організації. Центральною фігурою управління соціального закладу є менеджер з його правом

приймати управлінські рішення. Конкурентоспроможність соціальної установи на ринку соціальних послуг та якість їх надання залежить саме від очільника та його професійної компетентності.

На сучасному етапі розвитку суспільства існує об'єктивна потреба у сприянні особистісному розвитку керівників соціальних закладів, їхніх особистісних і професійних якостей як неодмінної умови професійного вдосконалення, визначенні провідних соціально-психологічних механізмів і умов, що ініціюють особистісний розвиток управлінців на різних етапах професійної діяльності. Соціально-економічні умови розвитку держави висувають нові вимоги до рівня професійної кваліфікації, компетентності та управлінської культури керівних кадрів. Виникає гостра необхідність у формуванні високої кваліфікаційної майстерності керівників на державному рівні з метою забезпечення їхньої професійної самореалізації.

Управлінська діяльність є засобом впливу на суб'єкт управлінського процесу задля збереження специфіки установи, її розвитку та вдосконалення. Підтримку режиму функціонування й збереження відповідної структури соціальної організації, реалізацію державних і регіональних програм розвитку системи соціальної роботи забезпечує кваліфікована реалізація управлінських функцій.

У сучасній вітчизняній науці професійну компетентність управлінця визначають по-різному: як складну багаторівневу стійку структуру психічних рис, що формується внаслідок інтеграції досвіду, теоретичних знань, практичних умінь, які є значущими для керівника; інтегративну якість керівника, який виявляє готовність до ефективної професійної діяльності.

І. Саух визначає професійну компетентність керівника, «як найбільш загальну характеристику здатності фахівця ефективно виконувати професійні обов'язки (функції) у своїй професійній сфері діяльності (система освіти), своєрідний вимірник, індикатор, якісно-кількісну характеристику рівня професіоналізму» [4, с. 59]. Професійна компетентність керівника, на переконання Н. Дудник, «є складною, інтегральною характеристикою, складниками якої є: ефективність професійної практики, якість, мотивація, здібності, готовність керівника до самореалізації в професійній і педагогічній діяльності» [1, с. 44].

Грунтовніше підійшла до розкриття сутності терміну «професійна компетентність фахівця» В. Контимирова, пов'язуючи його з конкурентоспроможністю. Дослідниця вважає, що «це складне

багатовимірне утворення, яке формується в процесі набуття професійної освіти (теоретичні знання, навички, уміння, професійно важливі якості тощо), розвивається та вдосконалюється в процесі професійної діяльності (практичне застосування знань, навичок, умінь; здатність до ефективної соціальної взаємодії та спілкування, соціальної та професійної адаптації, самостійного розв'язування проблем, організації своєї роботи, самонавчання, саморозвитку, самоаналізу, саморегуляції, самоорганізації, самоконтролю тощо) та скеровує сприйняття цілей, цінностей, змісту, результатів та особливостей цієї діяльності» [2, с. 161].

Нам імпонує визначення, запропоноване І. Паскаловою: «професійна компетентність означає стійку здатність до діяльності зі знанням справи, що включає: глибоке розуміння сутності виконуваних задач і проблем, що розв'язуються; знання досвіду, що наявний у даній галузі, активне володіння його кращими досягненнями; уміння вибирати засоби і способи дії, адекватні конкретним обставинам; почуття відповідальності за досягнуті результати; здатність учитися на помилках і вносити корективи в процесі досягнення цілей» [3, с. 89].

Підкреслимо, що сьогодні «компетентність» розглядають, як оціночну категорію, що характеризує людину як суб'єкта діяльності, її здатність до успішного виконання своїх завдань і повноважень. Компетенцію ж розуміють, як загальну здатність, що ґрунтується на досвіді, знаннях, цінностях, здібностях, набутих у процесі навчання. Особливої уваги в процесі розвитку здібностей особистості до майбутньої професійної діяльності потребує формування базових фахових компетенцій у процесі вивчення фундаментальних дисциплін у закладах вищої освіти.

Відтак, ми можемо зауважити, що побудова організації управлінського процесу в соціальній установі залежить від компетенції керівника. А якість управління напряму залежить від управлінської компетентності менеджера соціальної установи. Термін «компетенція» (від лат. *Competentia*) – це відповідність і загальне досягнення, сукупність повноважень (прав, обов'язків) керівника, що визначені не лише нормами права, а й нормами моралі.

Під управлінською компетентністю ми розуміємо рівень володіння науково обґрунтованими засобами розв'язання управлінських завдань. Основним складовим елементом управлінської компетентності є оволодіння спеціальними засобами для виявлення та вирішення управлінських проблем. Завдання формування таких засобів вирішуються в системі

підготовки фахівців соціальної сфери за допомогою професійно орієнтованих освітніх компонентів управлінського спрямування. Йдеться про «Менеджмент соціальної роботи», «Теоретичні і прикладні засади менеджменту», «Тайм-менеджмент», «Проектний менеджмент» тощо.

Управлінська компетентність передбачає складові елементи, які є взаємозалежними між собою. Так, у баченні В. Свистун, цими елементами є загальнонаукова, загальнопрофесійна, професійна, управлінсько-функціональна й особистісна компетентності [5].

Ми переконані, що управлінська компетентність майбутнього фахівця із соціальної роботи передбачає комплекс таких компонентів, а саме:

- когнітивний (сукупність знань з теорії та практики управління);
- діяльнісний (практичний досвід використання організаційних та управлінських знань і вмінь в усіх видах квазіпрофесійної діяльності, зокрема, у волонтерській діяльності);
- операційно-технологічний (комплекс умінь і навичок практичного розв'язання організаційно-управлінських завдань: організація управлінського циклу (планування, організація, стимулювання, контроль); уміння ухвалювати рішення; робота з інформацією; організація комунікацій; адміністративна робота; уміння застосовувати некомерційний маркетинг; уміння та навички ділової етики);
- особистісний (сукупність важливих для здійснення організаційно-управлінської діяльності індивідуально-психологічних якостей і здібностей, таких, як лідерські та креативні якості, стресостійкість, організованість);
- ціннісно-мотиваційний (усвідомлення цінності організаційно-управлінської компетентності для професійної діяльності й саморозвитку);
- рефлексивний (здатність осмислювати, оцінювати, прогнозувати організаційно-управлінські аспекти діяльності та її результати).

Таким чином, сьогодні найважливішим завданням підготовки фахівців соціальної сфери є переорієнтація на визначення комплексу управлінських компетенцій, що забезпечують якість освіти майбутніх керівників соціальних установ, адекватну вимогам часу. Важливим є те, що формування управлінських компетенцій майбутніх керівників соціальних установ в процесі професійної підготовки розглядаємо не як традиційну форму навчання, а як особистісний розвиток.

Список використаних джерел

1. Дудник Н. А. Професійна компетентність керівника сучасного закладу дошкільної освіти. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2022. № 82. С. 41–45.
2. Контимирова В. Професійна компетентність як чинник формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. 2019, №. 6 (98). С. 157–170.
3. Паскалова І. В. Професійна компетентність менеджера в освіті. *Освітній менеджмент: теорія і практика* : зб. наук. праць / за заг. ред. І. В. Соколової, О. Б. Проценко. Маріуполь : МДУ, 2013. 216 с., С. 77–91.
4. Саух І. Компетентнісний конструкт управлінської діяльності керівника закладу освіти: від теорії до практики моделювання. *Український педагогічний журнал*. 2023. № 5. С. 53–60. URL : <https://uej.undip.org.ua/index.php/journal/article/view/704>
5. Свистун В. І. Управлінська компетентність керівника як важливий чинник розвитку професійно-технічного навчального закладу в умовах ринкової економіки. 2014. URL : <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/9176/1/Svystun.pdf>

Ігор Стечишин

*аспірант кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка,
м.Тернопіль*

СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

У статті розглядається питання впровадження систем управління навчанням (LMS) у процес професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Аналізується роль цифрових технологій у формуванні компетентностей майбутніх соціальних педагогів та працівників, а також визначаються перспективи використання LMS для підвищення ефективності освітнього процесу. Особлива увага приділяється адаптації навчального контенту в умовах інклюзивної освіти та впливу LMS на розвиток самостійності студентів.