

5. Савина А. Как эффективно организовать рабочее пространство [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.wonderzine.com/wonderzine/life/life/221673-workspace>.

6. Тайм-менеджмент — 7 главных принципов по управлению временем + обзор книг, курсов и тренингов, а также реальные примеры из жизни (мой опыт) – [Электронный ресурс] – Электрон дан. – Информационный Интернет-портал Яндекс. – Режим доступа: <http://hiterbober.ru/psychology-of-success/tajm-menedzhment-upravlenie-vremenem.html#part-1>

АРТЕМЕНКО ИННА ЭДУАРДОВНА. Формирование навыков тайм-менеджмента у будущего социального работника в условиях высшего учебного заведения.

В статье рассматривается проблема формирования у менеджера социальной работы навыков эффективного использования рабочего времени. Автор раскрывает суть, содержание и процессы тайм-менеджмента. Проведенный анализ основных функций менеджмента позволил выделить в управлении временем следующие процессы: анализ рабочего времени и выявление хронофаги, моделирование стратегий, планирование и расстановку приоритетов, самомотивацию и поиск ресурсов, реализацию поставленных целей и контроль их выполнения. Автором статьи были также обнаружены успешную стратегию использования рабочего времени. В статье выделены методы упорядочения планов рабочего времени (метод «Альп», принцип Парето, анализ «АВС», «Матрица Эйзенхауэра»), а также инструмент инспектирования времени (хронометраж).

Ключевые слова: *time management, рабочее время социального работника, хронофаги, хронометраж, методы упорядочения планов рабочего времени.*

ARTEMENKO INNA. Formation time management skills in future social worker in terms of higher education.

The problem of forming a manager of social work skills of effective use of time. The author reveals the essence, content and time management processes. The analysis of the basic management functions allowed to allocate time to manage the following processes: Analysis of time and detection hronofahiv modeling strategies, goal-setting, planning and prioritization, motivation and finding resources, organization of space, the implementation of the objectives and monitoring their implementation. The author of the article also found a successful strategy of working time. The article singled out methods of streamlining plans of work method («Alps» Pareto principle, the analysis of «ABC», «Eisenhower Matrix») and tool inspection times (timing).

Keywords: *time management, working time social worker hronofahy, timing, methods of streamlining plans of work.*

УДК 378.147:37.013.42:37.035.91

Бибик Д.Д.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

У статті розкриваються теоретичні аспекти вивчення феномену лідерства. Автором здійснено спробу встановити, що особливості формування лідерського

потенціалу майбутніх соціальних працівників взаємозалежні, що зумовлює результативність професійної діяльності. Розкрито значення лідерського світогляду, соціальної активності й соціальної позиції, особистісно-професійних якостей як основних складових лідерського потенціалу соціальних працівників. Проаналізовано практичні механізми прояву лідерських якостей та впливу умов підготовки соціальних працівників на їх формування. Автор звертає увагу на об'єктивну необхідність удосконалення системи підготовки соціальних працівників щодо її спрямованості на формування особистості майбутнього лідера, здатного до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації у професійній діяльності.

Ключові слова: лідерство, лідерські якості, соціальний працівник, лідерський потенціал.

У сучасних умовах модернізації освіти соціальні працівники мають вирішувати нові проблеми, які вимагають від них здатності аналізувати, прогнозувати розвиток та завдання соціальної роботи з різними категоріями клієнтів, приймати складні рішення щодо розв'язання соціальних проблем, організовувати оцінку та експертизу якості надання соціальних послуг. Крім цього, потреба суспільства у працівниках соціальної сфери – лідерах та лідерстві як механізмі підвищення результативності професійної діяльності вимагає пошуку шляхів формування лідерського потенціалу в умовах здійснення фахової підготовки.

Особливу значущість лідерство має для соціальної роботи, оскільки професія соціального працівника передбачає втручання у відносини людей та їх близького оточення, сприяє позитивним соціальним змінам з вирішення соціальних та особистих проблем, мобілізації та активізації ресурсів клієнтів з подолання складних життєвих обставин. «Місія соціальної роботи полягає в тому, щоб кожна людина була в змозі реалізувати свій потенціал, вести повне, насичене життя, щоб відвернути дисфункції соціальних відносин» [1].

Очевидно, що в процесі підготовки кваліфікованого фахівця соціальної сфери необхідно забезпечити формування розвинутої особистості з високим рівнем готовності її до діяльності, що стає неможливим без розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. Набувши цих якостей, майбутній соціальний працівник зможе визначити оптимальну стратегію, що дозволить підвищити ефективність професійної діяльності. Відповідно, що прояв лідерських якостей соціального працівника дозволить не тільки модернізувати сферу соціальної роботи, а й покращити діяльність конкретних соціальних закладів, громадських організацій. Саме вивчення проблеми лідерства у соціальній сфері та формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників набуває значення у теоретичному та практичних аспектах.

Одному з напрямів вирішення завдань удосконалення професійної підготовки майбутніх фахівців, пов'язаному з розвитком лідерських якостей, присвячено дослідження С.В. Мельника, О.Г. Романовського, І.Ф. Прокопенко, Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО. Поза увагою дослідників залишаються питання формування лідерства майбутніх соціальних працівників, значення прояву ними лідерських функцій у межах своїх професійних обов'язків, пошуку відповідних умов та засобів розвитку лідерського потенціалу.

Тому метою нашої статті є вивчення особливостей формування сучасного лідера в соціальній сфері та визначення складових потенціалу майбутніх соціальних працівників.

Лідерство – багатоаспектне соціальне явище, яке проявляється у сфері економіки, освіти, управління та вивчається у межах різних теоретичних підходів. Вважається, що

феномен лідерства виявляється в будь-яких організованих групах, що прагнуть до загальної мети [8]. Відповідно лідерами стають завдяки прояву певних професійних і особистісних характеристик щодо їх вдалого застосування для висунення цілей управління в соціальній сфері та їх обґрунтування. Вони також здатні обирати оптимальні методи вирішення поставлених завдань, здійснювати ефективний контроль на всіх етапах управління у сфері надання соціальних послуг.

Сучасна наука вважає, що лідерський потенціал (внутрішній резерв) можна розвинути в кожній людині, якщо вона в дитинстві не стала жертвою насильства, деспотизму, тиранії та інших принижень. Кожна людина народжується з лідерським потенціалом. Але його становлення і розвиток відбувається в процесі складних психологічних і соціальних змін.

За переконанням О.О. Нестулі [4, с. 8] якості лідера можуть бути як вродженими, так і виступати предметом цілеспрямованого формування, розвитку та постійного вдосконалення. У цьому випадку, особливе значення може мати врахування специфічних особливостей професійної діяльності, зокрема організаційно-психологічних, які спрямовуються на «створення позитивної взаємодії та налаштування на конструктивну співпрацю і творче мислення» [4, с. 9], професійно-управлінських якостей у складі когнітивної структури особистості лідера, що забезпечують успішній професійної взаємодії щодо ситуацій змін і криз та прийняття рішень, а також особистісних та командно-лідерських якостей.

М.Д. Виноградський зазначає, що лідерські якості людини як захисника інтересів інших людей, вимагають, у першу чергу, вмілого поєднання власних інтересів з інтересами колективу, що дозволить сприяти їх творчому зростанню та створенню відповідних умов [9]. Чітке уявлення взаємозв'язку особистісних цілей та колективної мети, на думку А.М. Лутошкіна [9], дозволяє людині вийти вперед, очолити, стати лідером, а значить і відповідальним не тільки за себе, але і за інших, і передусім, відповідальним за справу. Тому, складним стає не тільки пошук правильного напрямку, потрібні знання для зацікавлення людей, створення атмосфери настрою, довіри, а також умінь організувати їх для виконання спільного завдання.

Аналіз спільних та відмінних якостей керівників та лідерів, незважаючи на схожість їх функцій, дозволив І.М. Шупік [10] визначити лідерство «як силу впливу, що залежить від співвідношення особистих якостей лідера з якостями тих, на кого він хоче вплинути», що вибудовується на впливі особистого авторитету на поведінку рідних, друзів, співробітників, а проявляється у стосунках домінування і підпорядкування в системі міжособистісних стосунків у групі. Так, на думку І.М. Шупік [10], розуміння значення лідерства в управлінні освітніми закладами та залежність успіху керівника в професійної діяльності від наявних лідерських якостей особистості надає можливість їх поділити за групами:

– *психологічні* – прагнення до лідерства, здатність керівництва; сильні волюві якості; готовність до розумного ризику; прагнення до успіху, честолюбство; здатність до домінування в екстремальних умовах; комбінаторно-прогностичний тип мислення (варіантність, темп, гнучкість, інтуїтивність, логічність, прогностичність); стійкість проти стресу; швидка пристосованість до нових умов;

– *інтелектуальні* – прагнення до постійного самовдосконалення; схильність до сприйняття нових ідей і досягнень, здатність відрізнити їх від ілюзорних; широта мислення; мистецтво швидко опрацювати інформацію і приймати рішення; здатність до самоаналізу; вміння розуміти, приймати і використовувати корисну думку, протилежну власній; психологічна освіта;

– *професійні* – вміння ефективно використовувати досягнення прогресу; глибоке знання особливостей функціонування ринкової економіки; здатність віднаходити резерви людського чинника на підприємстві; вміння заохочувати персонал до роботи і справедливо критикувати; мистецтво приймати нестандартні рішення; вміння ефективно розподіляти завдання і виділяти час; діловитість, постійний вияв ініціативи;

– *соціальні* – вміння враховувати наслідки рішень; схильність керуватися принципами соціальної справедливості; мистецтво попереджати і розв'язувати конфлікти; вміння підтримувати стосунки з людьми; тактовність і ввічливість, переважання демократичності в стосунках з людьми; вміння брати на себе відповідальність; виконання правил організації; вміння заохочувати персонал до відвертості.

Визначення гуманістичних цінностей пріоритетними у професійному становленні особистості майбутнього фахівця, здатного до саморозвитку та самореалізації повинні в умовах підготовки забезпечити формування необхідних лідерських якостей. Сутність поняття «соціальне лідерство», за переконанням І.Г. Гізатулліна [1], визначається як соціальна позиція особистості у суспільстві або групі людей, що здатна спрямовувати й організовувати діяльність колективу відповідно до цільових установок та ціннісних орієнтацій, з урахуванням ситуативної апперцепції умов соціального середовища. Складовими соціального лідерства, як вважає дослідник, є не тільки особистісні й професійні характеристики, але й умови й чинники взаємодії, результат змін соціокультурного середовища щодо саморозвитку і самовдосконалення лідера та його послідовників.

Удосконалення підготовки соціальних працівників в умовах суспільно-економічної кризи, що призвела до значного збільшення категорій клієнтів та появи нових груп населення, які потребують соціальної допомоги та підтримки має бути спрямованим на формування фахівця – соціального лідера. Зауважимо, що професійна підготовка соціальних працівників в Україні відбувається з урахуванням прийнятих стандартів підготовки та кваліфікаційних характеристик професіограми соціального працівника, загальних вимог до змісту підготовки та пріоритетних тенденцій підготовки фахівців соціальної сфери [7].

Важливим для формування в умовах професійної підготовки лідерського потенціалу майбутнього соціального працівника, ми вважаємо, визначення таких його складових:

- лідерський світогляд;
- соціальна активність та соціальна позиція;
- особистісно-професійні якості.

Зазначимо, що особливий прояв особистісно-професійних якостей соціального працівника в професійній діяльності: гуманістична спрямованість особистості, особиста і соціальна відповідальність, загострене почуття добра і справедливості, почуття власної гідності, повагу до гідності іншої людини, терпимість, ввічливість, порядність, емпатійність, готовність зрозуміти інших і прийти до них на допомогу, емоційна стійкість, особиста адекватність щодо самооцінки, рівню домагань і соціальної адаптивності. Також зазначимо, що ми знаходимо певну взаємопов'язаність формування лідерського потенціалу з формуванням компетентності, оскільки «компетентність надає розширення можливостей здійснення професійної діяльності, розкриття здатності інтелектуальної сфери фахівця та емоційно-особистісного залучення її до розв'язування професійних ситуацій» [2].

Вищенаведені положення дозволяють обґрунтувати та характеризувати бажану модель соціального лідера: *ідеальний лідер* – це гармонійний взаємозв'язок загальних,

індивідуальних і специфічних якостей особистості, які сприяють вирішенню позитивних соціальних завдань. Виходячи з цього, соціальне лідерство розглядається як проекція гуманістичних ідей сучасного суспільства на групові відносини, найвищою соціальною цінністю яких ставиться людина зі своїм світобаченням.

Для передумови успішної професійної діяльності майбутніх працівників в соціальній сфері наведемо ряд їх лідерських та професійних якостей:

- глибоке знання основ наукового соціального спрямування, його основних принципів та завдань, вміння застосовувати їх на практиці як в процесі прийняття лідерських рішень, так і в ході їх реалізації;

- постійне прагнення до отримання нових знань, «здатність до навчання» не лише в професії, а й у сфері загальнолюдських знань, які формують цілісний погляд на світ, отже, дозволяють засвоїти принципи системного підходу в роботі, випереджаючого мислення, що допомагає розробляти і здійснювати стратегічні соціальні проекти і програми;

- наявність гуманітарних технологічних знань, які дозволяють використовувати сучасні технічні засоби обробки і аналізу інформації в органічному зв'язку з рішенням таких завдань, як соціальне проектування, створення проектів та програм, де об'єднуються сучасні інформаційні, соціальні, правові та інші технології.

У процесі здійснення професійної підготовки та її удосконалення шляхами активізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників можуть виступити наступні умови:

1. Активізувати соціальну позицію студентів щодо їх участі у освітньо-виховній діяльності та науково-дослідницькій діяльності.

2. Сприяти розширенню змісту навчання та методів й форм викладання дисциплін соціального спрямування.

3. Розширити зміст соціально-проектної діяльності студентів.

4. Спрямувати результати освітніх програм навчальних дисциплін з соціальної роботи на забезпечення лідерського світогляду, розвитку соціальної позиції, особистісно-професійних якостей, морально-етичних цінностей та інших компетентностей.

Таким чином, в умовах модернізації вітчизняної освіти, особливо у сфері професійної підготовки, гостро постає проблема формування соціальних лідерів нашої сучасності. Зокрема, підготовка таких лідерів для сфери соціальної роботи є одним з головних завдань вищої школи. Вирішення завдань удосконалення підготовки соціальних працівників і потребує пошуку умов, нових форм, нетрадиційних підходів до підвищення рівня їх лідерських якостей. У зв'язку з цим удосконалення системи підготовки спрямовується на формування особистості майбутнього лідера, який усвідомлює свої можливості, прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху. Проблема підготовки майбутніх лідерів є однією з важливих проблем, а в умовах кризи – залишається однією з головних проблем у вищій освіті, для вирішення якої й необхідним стає знання закономірностей та механізмів становлення та розвитку лідерського потенціалу.

Використана література:

1. Гиззатуллин И. Структурный анализ понятия «Социальное лидерство» // Педагогическое образование в России. – 2015. – №10. – С. 12-16.

2. Кузнецова Н. Как выявить лидеров в организациях // Менеджер по персоналу. – 2008. – № 6. – С. 56–64.
3. Лутощкин А.Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы. – М.: Просвещение, 1986. – 208 с.
4. Нестуля О.О. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера : навч. посіб. / О.О.Нестуля, С.І.Нестуля, В.В.Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 287 с.
5. Социальная политика и социальная работа: гендерные аспекты : учеб. пособие для студ. высших учеб. заведений / под ред. Е. Р. Ярской-Смирновой. – М. : Рос. полит. энцикл. 2004. – 292 с.
6. Савельчук І.Б. Компетентність майбутніх фахівців: методологія та досвід формування в умовах вищої школи // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. — Вип. 8. — Зб. наукових праць. — К.: НПУ, 2009. — С. 3-9.
7. Савельчук І.Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції // Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. Педагогічні науки. Випуск №1 (83). – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І.Франка, 2016. – С. 117-122.
8. Тихонов А. К. Ключевые качества современного лидера / А. К. Тихонов // Вестник НЛП. – 2010. – №31. – С. 23-24.
9. Управління персоналом: навч. посібн. / М.Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська та ін. – К. : ЦУЛ, 2006. – 504 с.
10. Шупік І. М. Лідерські якості керівника загальноосвітнього навчального закладу і ступеня/ І.М. Шупік [електроний ресурс] http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_84/Shupik.pdf

БИБИК ДАРЬЯ ДМИТРИЕВНА. Особенности формирования лидерского потенциала будущих социальных работников в условиях профессиональной подготовки.

В статье раскрываются теоретические аспекты изучения феномена лидерства. Автором предпринята попытка установить, что особенности формирования лидерского потенциала будущих социальных работников взаимосвязаны, что приводит результативность профессиональной деятельности. Раскрыто значение лидерского мировоззрения, социальной активности и социальной позиции, личностно-профессиональных качеств как основных составляющих лидерского потенциала социальных работников. Проанализированы практические механизмы проявления лидерских качеств и влияния условий подготовки социальных работников на их формирование. Автор обращает внимание на объективную необходимость совершенствования системы подготовки социальных работников по ее направленности на формирование личности будущего лидера, способного к самообразованию, самосовершенствованию, максимальной самореализации в профессиональной деятельности.

Ключевые слова: лидерство, лидерские качества, социальный работник, лидерский потенциал.

BYBYK DARIA. Features of formation leadership potential future social workers under training.

In the article the theoretical aspects of the study of the phenomenon of leadership. The author has attempted to establish that the features of formation of leadership potential future social workers interdependent, which makes performance of professional activities. Reveals

the importance of leadership philosophy, social activity and social position, personal and professional qualities as key components of leadership potential social workers. Analyzed the practical arrangements for the manifestation of leadership qualities and the effects of training of social workers in their formation. The author draws attention to the objective necessity of improving training of social workers for its focus on identity formation future leader, capable of self-education, self-improvement, self maximum in professional activities.

Keywords: leadership, leadership skills, social worker, leadership potential.

УДК 37.013.42

Годлевська А.І.

КОМУНІКАТИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВА УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

У статті розглядається педагогічна проблема «комунікативності особистості як складової успішної професійної діяльності фахівців соціальної сфери». Аналізується сутність феномену «комунікативність особистості», що синтезує в собі різні елементи світоглядних, моральних, професійних, фізичних, емоційно-вольових якостей особистості, а також спеціальні знання, навички і уміння, які мають певний вплив на засоби передачі, використання та збереження інформації. Визначається сутність комунікативності соціального працівника як соціально-психологічної, професійно значущої якості, готовність до організаційно - комунікативної діяльності, основою якої є сформовані у процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі комунікативні уміння.

Ключові слова: комунікативність особистості, комунікативність соціального працівника, професійна діяльність, професійна підготовка, вищий навчальний заклад, фахівець соціальної сфери.

Сучасна соціальна сфера України потребує висококваліфікованих фахівців. В умовах гуманізації та демократизації українського суспільства, зростання соціальної напруги у суспільстві, певних змін в економічній та соціальних сферах життя в ньому особливого значення набувають питання посилення різних аспектів професіоналізму і професійної компетентності фахівців соціальної сфери.

Актуальність проблеми ефективної професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах університету обумовлена цілим рядом причин. Перш за все, це – висока відповідальність за якість соціальної допомоги населенню, яке в даний час зазнає багаточисленних труднощів, це – динамізм політичної, соціально-економічної ситуації в країні, формування нової ідеології соціальної політики. Одночасно - діяльність соціального працівника у будь-яких умовах залишається організаційною і комунікативною, вимагає від фахівця високих моральних якостей, які не дозволяють піддаватися маніпулюванню людьми у корисливих цілях.

Проблема формування особистості педагога, соціального педагога і його професійних якостей широко досліджувалася в працях О. Бодальова, А. Бойко, І. Зязюна, В. Кан-Калика, А. Капської, О. Киричука та ін. Феномен «комунікативність» проаналізовано з філософського (М. Бердяєв, М. Бахтін, А. Спіркін), соціального (О. Кукоян, Л. Сохань, В. Толстих) та психолого- педагогічного (Л. Виготський, В. Моляко, О. Киричук, К. Платонов, С. Рубінштейн та ін.) підходу. Поняття