

Важливим питанням залишається узгодження змісту дисципліни у різних посібниках відповідно до предмету і завдань дослідження науки.

Потребують подальшого осмислення і систематизації у навчальних посібниках з дисципліни етапи розвитку цієї науки, історичні надбання у галузі сімейної педагогіки як вітчизняних, так і зарубіжних авторів, народного педагогічного досвіду.

### Література

1. Ковбас Б., Костів В. Родинна педагогіка: Навч. посіб.: У 3 т. – Івано-Франківськ, 2006. – Т. 2: Основи родинного виховання. — 288 с.
2. Кравченко Т.В., Трубавіна І.М. Допомога батькам у вихованні дітей. – К.: Держслужба, 2005. – 100 с.
3. Кузьмінський А.І., Омеляненко В.Л. Педагогіка родинного виховання: Навч. посіб. – К.: Знання, 2006. – 324 с.
4. Куликова Т. Семейная педагогика и домашнее воспитание. – М., 2000.
5. Родинна педагогіка. Навч.-метод. посіб. / За ред. А.А. Марушкевич. – К.: ПАРАПАН, 2002. – 216 с.
6. Стельмахович М.Г. Українська родинна педагогіка: Навч. посіб. – К., 1996. – 283с.
7. Щербань П.М. Пам'ятай ім'я своє: Заповіді сімейної педагогіки: Навч. посіб. – К.: Вища шк., 2006. – 191 с.

УДК 364.62: 37

Є.Г. Дєдов

## ДО ПИТАННЯ РОЗРОБКИ КРИТЕРІЇВ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО МЕНЕДЖМЕНТУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

*Анотація.* У статті обґрунтовуються критерії оцінювання рівня професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до менеджменту соціальної роботи.

*Ключові слова:* професійна підготовка соціальних працівників, менеджмент соціальної роботи.

*Аннотация.* В статье обосновываются критерии оценивания уровня профессиональной подготовки будущих социальных работников к менеджменту социальной работы.

*Ключевые слова:* профессиональной подготовки социальных работников, менеджмент социальной работы.

*Annotation.* The article highlights the problem of estimation criteria of the future social workers vocational training by means of selection knowledge, skills, professional qualities.

*Key words:* social teachers' professional training, manager of social work.

Соціальна робота, як і будь-який інший вид професійної діяльності, потребує відповідного управління. У нових економічних умовах все більш актуальною стає ідея впровадження в соціальну роботу такого виду управління як менеджмент. Ця тенденція відображає нагальну потребу соціальних служб у формуванні фахівців нового класу, здатних вирішувати складні управлінські проблеми. Уміння ризикувати в нетипових ситуаціях, уміння приймати рішення, вміння працювати в команді, чутливість до інновацій, уміння управляти конфліктами – ось далеко не весь перелік якостей, якими має володіти спеціаліст із соціальної роботи.

Професійний характер діяльності із менеджменту соціальної роботи потребує відповідної підготовки саме соціальних працівників. Актуальність проблеми професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до менеджменту соціальної роботи диктується соціальними очікуваннями інновацій у роботі закладів соціальних служб, потребами покращення умов праці соціальних працівників та ін.

З появою цього виду діяльності виникла й проблема розробки його професійних характеристик, тобто прийнятих на державному рівні стандартів і вимог до здійснення діяльності та до професійної підготовки.

Проблема визначення необхідних знань, умінь і якостей соціальних працівників знайшла своє відображення в роботах таких російських науковців і практиків, як В. Бочарова, Г. Вороніна, М. Галагузова, М. Гермогенова, С. Григор'єв, А. Корнілова, С. Косабуцька, М. Костікова, О. Крокинська, Т. Лодкіна, Г. Мордовська, Ф. Мустаєва, Л. Нагавакіна, Р. Овчарова, В. Сластьонін, О. Студенова, М. Фірсов, Є. Холостова, М. Шакурова, П. Шептенко.

Серед українських спеціалістів до розробки даної проблеми зверталися такі дослідники, як О. Безпалько, Р. Вайнола, І. Зверева, А. Капська, Л. Коваль, С. Литвиненко, Ю. Максименко, Т. Малиненко, Л. Міщик, С. Харченко, С. Хлеб'юк. Аспектний аналіз проблеми (вивчення формування професійно важливих якостей, знань, умінь фахівців) міститься в роботах Д. Годлевської, О. Гури, Т. Матошук, Г. Первушиної, О. Пономаренко, З. Фалінської та ін.

Оскільки менеджмент соціальної роботи в Україні тільки починає свій розвиток, існує проблемне коло питань, які потребують вирішення: теоретичне забезпечення менеджменту соціальної роботи, необхідність кадрового забезпечення менеджменту соціальної роботи, відсутність правового поля для здійснення цього виду діяльності та ін. Аналіз літератури показав, що деякі аспекти цього проблемного кола знайшли своє рішення в наукових працях О.І. Ляшенко, А.М. Панова, О.І. Холостової, В.І. Курбатова, А.Е. Комарова, А.В. Войтенко, І.Д. Зверевої, Г.М. Лактіонової, К.С. Шендеровського, М.Ф. Головатого, М.П. Лукашевича, Г.А. Дмитренка, В.П. Андрущенко, В.П. Бега, І.І. Миговича, М.І. Михальченка.

Детальний аналіз праць вищезазначених науковців дозволяє констатувати, що освітньо-кваліфікаційні характеристики цього виду діяльності якщо і присутні, але не чіткі, мають несистемний характер.

Вищесказане дозволяє припускати, що питання професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до менеджменту соціальної роботи залишається недостатньо розробленим і слабо вивченим. Недостатньо вивченим є питання щодо розробки критеріїв оцінювання професійної підготовки менеджерів соціальної роботи.

Саме кадровому забезпеченню ми приділяємо увагу в своєму дослідженні. Основна мета нашої статті – розробити критерії оцінювання професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до менеджменту соціальної роботи за допомогою відбору змісту знань, умінь, професійно важливих якостей особистості фахівця, необхідних для управління в соціальній роботі. Досягнення поставленої мети вимагає вирішення таких завдань, як: аналіз структури загально професійних знань, умінь, і якостей менеджера соціальної роботи; виділення й систематизація змісту названих вище параметрів, що характеризують безпосередню спеціалізацію менеджера соціальної роботи.

Професійний портрет, освітньо-кваліфікаційна характеристика будь-якого фахівця включають три основні параметри (знання – уміння – якості), необхідні для здійснення професійної діяльності. На наш погляд, для оцінки професійної підготовки менеджера соціальної роботи цілком логічно буде застосувати чотири критерії відповідно до вимог, що висувуються до випускників ВНЗ за спеціальністю „соціальний працівник” („знати”, „уміти”, „бути” або „намагатися бути”). Перший критерій оцінювання професійної підготовки соціальних працівників до менеджменту соціальної роботи, критерій професійних знань, відображає володіння системою професійних знань. Другий критерій,

критерій професійних умінь, характеризує спеціаліста як практика, який володіє технологіями реалізації діяльності через сформованість системи професійних умінь. Третій критерій оцінки підготовки дістав назву критерію професійних якостей та характеристик особистості менеджера соціальної роботи. Четвертий критерій, який ми пропонуємо, критерій професійної спрямованості, що відбиває цілі, прагнення, мотиви діяльності менеджера соціальної роботи. Кожен з виділених нами критеріїв повинен мати межі свого застосування, тому необхідно чітко окреслити змістовне наповнення параметрів, що піддаються оцінці.

Для більш точного визначення параметрів особистості соціального працівника необхідно звернутися до структури управлінської діяльності з менеджменту соціальної роботи. Управлінська діяльність складається, на думку більшості вчених, з таких обов'язкових компонентів, як об'єкт і суб'єкт управління, мета й кінцевий результат діяльності, засоби діяльності (форми, методи, технології, ресурси). Деякі спеціалісти до цієї схеми додають й інші компоненти. Так, наприклад, В. Андрущенко до структури діяльності із менеджменту соціальної роботи включає функції менеджменту соціальної роботи [1, с. 240 – 245], М. Лукашевич – зміст діяльності [2, с. 23 – 38].

Таким чином, зміст систем знань, умінь і якостей майбутнього фахівця повинен бути співвіднесений із структурою професійної діяльності, а саме: система професійних знань повинна включати знання про структуру професійної діяльності (компоненти, етапи реалізації), знання про загальні цілі й результати діяльності, знання про засоби (технології, форми, методи, ресурси) діяльності. Сюди необхідно включити також знання теоретико-методологічних засад (сукупність теоретичних уявлень про об'єкт, суб'єкт соціально-педагогічної діяльності і взаємодію між ними) та знання правової бази (соціальне законодавство, закони, закони й підзаконні акти, що регулюють професійну діяльність соціального працівника). Система професійних умінь повинна включати вміння реалізовувати професійні функції, що відображають особливості діяльності із менеджменту соціальної роботи. Система професійних якостей повинна включати професійно важливі для ефективного здійснення даної діяльності якості й характеристики особистості фахівця. Система професійної спрямованості повинна включати важливі для цього виду діяльності мотиви і прагнення.

Вперше звернемо увагу на зміст системи знань менеджера соціальної роботи, до оцінки якої припускається застосувати критерій професійних знань. Вивчення науково-методичної літератури, присвяченої викладанню змісту освіти соціальних працівників і соціальних педагогів, дало нам змогу класифікувати і систематизувати арсенал знань, наявність яких забезпечує ефективність здійснення менеджменту соціальної роботи.

Він містить такі блоки знань:

1. Природа управлінської праці.
2. Менеджмент соціальної роботи як управління в ринкових умовах.
3. Історія становлення і розвитку менеджменту соціальної роботи.
4. Сутність і зміст менеджменту соціальної роботи.
5. Форми та методи менеджменту соціальної роботи.
6. Посадові й функціональні обов'язки менеджера, засоби досягнення цілей і підвищення роботи в організації.
7. Технології менеджменту соціальної роботи.
8. Самоменеджмент в соціальній роботі.
9. Управління змінами в соціальній роботі та прийняття рішень.
10. Мотивація і оцінювання персоналу соціальних служб.
11. Маркетингова діяльність в соціальній роботі. Особливості проектування послуг.
12. Зв'язки з громадськістю в соціальній роботі.
13. Супервізорство як атрибут професіоналізму менеджера соціальної роботи.
14. Сучасний стан рівня розвитку менеджменту соціальної роботи в Україні.

Означені блоки науково-теоретичних знань і їх конкретизація можуть служити тією основою, на якій можливе їх розглядання на рівні навчального предмету, тобто складання вузівських програм й навчального матеріалу, тобто підготовки навчальних й навчально-методичних посібників, рекомендацій і т.п.

Переходячи до визначення змісту системи професійних умінь менеджера соціальної роботи, який оцінюється за критерієм професійних умінь, необхідно дати визначення самого поняття. Отже сформулюємо вихідне поняття: професійні уміння із менеджменту соціальної роботи – це набута соціальним працівником здатність до взаємодії з підлеглим колективом і клієнтами, заснована на актуалізації управлінських знань і навичок, творчому використанні форм і методів керування і менеджменту соціальної роботи, застосовуваних в умовах системи вказівок, що йдуть від реальних соціально-виховних завдань.

Вихідними положеннями при конструюванні структури умінь для нас були, по-перше, специфіка менеджменту соціальної роботи, по-друге, наукові праці з проблеми дослідження, по-третє, аналіз і вивчення передового досвіду в даному напрямку. Ці вихідні положення лягли в основу початкового проекту структури. Подальше її коригування з урахуванням думок спеціалістів високого рівня майстерності дозволило нам розробити проект структури умінь. При цьому ми не вважали за необхідне деталізувати вихідну структуру, бо це зробило її основні групи більш громіздкими.

Беручи за основу класифікацію, запропоновану Н.В. Кузьміною [4], ми виділили п'ять груп вмінь:

1. Гностичні вміння передбачають: вміння перерозподіляти ресурси в найбільш вигідні сфери; вміння працювати з інформацією, яка надходить із зовнішньої і внутрішньої середовища організації; вміння працювати із законодавчою базою; вміння проводити контроль та оцінювання діяльності організації.
2. Проектувальні вміння об'єднують: вміння визначати мету, способи, прийоми її досягнення; вміння проектувати організаційні структури управління; вміння управляти змінами; вміння складати бізнес-плани.
3. Конструктивні вміння складають: планувати і розробляти соціальні програми; вміння будувати систему мотивації; вміння будувати імідж організації, рекламу; вміння планувати діяльність організації відповідно до нагальних потреб і проблем.
4. Організаційні вміння включають: вміння керувати самим собою, володіти собою, управляти своїм настроєм; вміння розподіляти працю між підлеглими і кооперувати зусилля; вміння формувати і розвивати ефективні робочі групи.
5. Комунікативні вміння передбачають: вміння працювати в команді; вміння використовувати сучасні інформаційні технології і засоби комунікації; вміння менеджера виконувати в організації різноманітні управлінські ролі; вміння розвивати і навчати підлеглих.

Наступний критерій, який ми розглядаємо, критерій професійних якостей припускає оцінку наявності цілого ряду емоційно-вольових і моральних якостей, якими повинен володіти менеджер соціальної роботи. На сьогоднішній день не існує загальноприйнятого поняття, що визначає систему якостей особистості менеджера соціальної роботи. У науковій літературі використовують наступні поняття – „особові якості” (Є. Холостова, М. Галагузова, О. Безпалько), „професійно важливі якості” (В. Шадриков, Р. Овчарова, З. Фалінська), „професійно обумовлені особові якості” (Р. Вайнола), „професійні якості” (О. Гура). До того ж в літературі із менеджменту зустрічаються підходи до визначення якостей менеджера (А. Файоль, М. Вудкок, Д. Френсис), „структура особистості менеджера” (Лі Якока), які не зовсім співпадають між собою.

У ході розробки змістовного наповнення критерію професійних якостей, ми застосували поняття „професійно важливі якості”. У цілому під професійними якостями особистості менеджера соціальної роботи ми розуміємо ті якості, які впливають на ефективність управлінської діяльності й успішність її виконання. Ми не ставимо власним

завданням експериментальне вивчення розвитку й формування професійно важливих якостей особистості менеджера соціальної роботи, оскільки ця проблемна дуже об'ємна і виходить за межі нашого дослідження. Обмеженість нашого завдання полягає в тому, що ми тільки виявляємо й змістовно трактуємо ті професійно важливі якості, необхідні менеджеру соціальної роботи в управлінні закладом і колективом співпрацівників і можуть служити особистісними показниками його діяльності, виступати компонентом змісту його професійної підготовки.

Грунтуючись на аналізі наукових досліджень вищеназваних авторів, ми зробили перегляд та внесли доповнення до системи професійно важливих якостей і умовно виділили в ній окремі групи, залежно від того, до якого аспекту управлінської праці відноситься прояв цих якостей (комунікативного, діяльнісного й особистісного).

До першої групи увійшли якості, що характеризують професійне спілкування фахівця з підлеглими, клієнтами – товариськість, гнучкість у стосунках, повага до всіх членів колективу, демократичність, делікатність, емпатія, толерантність.

До другої групи увійшли якості, що виявляються при здійсненні професійної діяльності, виражаються у ставленні фахівця до неї – відповідальність, креативність, підприємливість, справедливість, розсудливість, турботливість, соціальна активність.

І, нарешті, до третьої групи увійшли якості, що характеризують особистість професіонала як суб'єкта специфічної діяльності – авторитетність, цілеспрямованість, компетентність, винахідливість, впевненість.

Визначивши якості, необхідні в управлінні соціальною роботою, слід підкреслити, що вони потрібні й в інших видах соціальної роботи. Мова йде про те, що вони найбільш значимі в досліджуваному виді діяльності, тут має місце особлива специфіка їх прояву.

До особистісних характеристик менеджера соціальної роботи, необхідних для успішної професійної діяльності, також відносимо систему професійних ставлень, мотивів, очікувань, що становлять сформовану професійну спрямованість менеджера соціальної роботи, до оцінки якої пропонується застосувати критерій професійної спрямованості.

Найважливішою характеристикою особистості психологи називають її спрямованість, що визначає цілі, які ставить перед собою людина, прагнення, які їй властиві, мотиви, відповідно до яких вона діє [3, с. 63].

Ядро особистості спеціаліста із менеджменту соціальної роботи повинна складати професійна спрямованість, у якій і виражається мотиваційно-ціннісне ставлення до управлінської діяльності. У загальному вигляді вона являє собою систему ставлень майбутнього соціального працівника до цього виду професійної діяльності й до самого себе як до суб'єкта управлінської діяльності [5].

Даний критерій оцінювання визначає ставлення менеджера соціальної роботи до співпрацівників і різноманітних категорій клієнтів, інтерес до них як до об'єктів уваги соціальних працівників, усвідомлену установку на співробітництво з ними, потребу у глибокому розумінні процесів, що відбуваються в системі менеджменту соціальної роботи.

Метою застосування критерію професійної спрямованості є діагностика сформованості в соціального працівника психологічної готовності до виконання соціально-професійної ролі менеджера соціальної роботи як управлінця.

Отже на основі аналізу наукової, навчально-методичної літератури та нормативних актів ми визначили зміст чотирьох основних критеріїв оцінювання професійної підготовки менеджера соціальної роботи – критерій професійних знань, критерій професійних вмінь, критерій професійних якостей і критерій професійної спрямованості. Подальше вивчення цієї проблеми вбачається нами у визначенні диференційованих рівнів та у відповідності з ними показників володіння знаннями, сформованість вмінь і спрямованості, розвитку професійних якостей менеджера соціальної роботи.

## Література

1. Андрущенко В.П., Мигович І.І., Бех В.П., Михальченко М.І. Соціальна робота: менеджмент соціальної роботи. – К.: ДЦССМ, 2003. – Кн.7.
2. Головатий М.Ф., Лукашевич М.П., Дмитренко Г.А. Управлінські аспекти соціальної роботи: Курс лекцій. – К.: МАУП, 2002. – 376 с.
3. Крутецкий В.А. Психология. – М., 1980.
4. Кузьмина Н.В. Методы системного педагогического исследования. –Л.: ЛГУ, 1970. – 114 с.
5. Харченко С.Я. Дидактические основы профессиональной подготовки студентов к социально-педагогической деятельности. – Луганск: Альма-матер, 1999.

УДК 37.013.42

Н.А. Зобенько

### ОСОБЛИВОСТІ ВИКЛАДАННЯ КУРСУ „СОЦІАЛЬНА РОБОТА З НЕПОВНИМИ СІМ'ЯМИ”

***Анотація.** Стаття присвячена проблемі професійної підготовки соціальних педагогів для роботи з неповними сім'ями, ролі вивчення спецкурсу “Соціальна робота з неповними сім'ями” у системі вищої освіти.*

***Ключові слова:** неповні сім'ї, професійна підготовка соціальних педагогів.*

***Аннотация.** Статья посвящена проблеме профессиональной подготовки социальных педагогов для работы с неполными семьями, роли изучения спецкурса „Социальная работа с неполными семьями” в системе высшего образования.*

***Ключевые слова:** неполные семьи, профессиональная подготовка социальных педагогов.*

***Annotation.** The article is devoted to social workers' professional training, their ability to work with one-parent families. The importance of specialized course „Social work with one-parent families” in the system of higher education is also taken into consideration in this article.*

***Key words:** single-parent family, social workers' professional training.*

Професійна діяльність соціального працівника багатопланова за своїм змістом і охоплює широке поле існуючих у суспільстві соціальних відносин і процесів. Це є зрозумілим, оскільки головна функція соціальної роботи полягає в регулюванні та розвитку людини як соціального індивіда, його адаптації до умов і вимог сучасного суспільства, активного включення у всі види і форми суспільного життя.

Актуальність даної проблеми не викликає сумнівів, оскільки процес пошуку оптимальних підходів до підготовки висококваліфікованих кадрів, здатних проводити аналіз і давати рекомендації як в області соціальної політики сучасного суспільства, так і в області індивідуальної допомоги, знаходиться в стадії становлення.

У зв'язку з вищезазначеним на факультеті російської філології та соціальної педагогіки Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького розроблено та впроваджено для студентів спеціальності „Соціальна педагогіка” спеціалізований курс „Соціальна робота з неповними сім'ями”, який спрямований на налагодження системи соціальної допомоги неповній родині у вихованні дітей, на організацію відповідних навчальних занять у загальноосвітніх школах.

Зміст спецкурсу тісно пов'язаний із предметами психолого-педагогічного циклу (педагогіка, вікова психологія, анатомія, фізіологія). Теоретичний зміст цього курсу не повторює проблеми названих дисциплін, а, навпаки, розширює та доповнює програми базових курсів.