

ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПРАЦІВНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

PRACTICE OF MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF WORKERS OF SOCIAL SPHERE OF UKRAINE IN THE SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION

Стаття присвячена висвітленню практичних аспектів управління розвитком професійної компетентності працівників соціальної сфери України. Так, розкриваються різні наукові підходи до визначення поняття управління, професійний розвиток та неперервна освіта соціальних працівників. Розглянуто різноманітні погляди вітчизняних науковців щодо розуміння сутності концепції управління. У результаті дослідження встановлено, що традиційний підхід до поняття управління трактується як вплив керуючої системи на керовану. Деякі вчені визначають управління як взаємодію керівників та підлеглих, спрямовану на упорядкування його й переведення на більш високий рівень для одержання заданого результату. Інші науковці визначають управління як діяльність керуючої підсистеми, спрямовану на створення сприятливих умов, необхідних для нормального функціонування і розвитку, а також реалізації цілей навчального процесу. Висвітлені основні напрями управлінської діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників, форми професійного вдосконалення, саморозвитку та самовдосконалення соціальних працівників, інноваційні форми професійного розвитку, які з'явилися нещодавно в системі професійного розвитку працівників соціальної сфери. Основна увага зосереджена на розгляді рівнів управління професійним розвитком соціальних працівників. Встановлено, що управління розвитком професійної компетентності працівників соціальних закладів країни відбувається на чотирьох рівнях: державному, обласному, місцевому та локальному рівнях. Висвітлюються завдання та функції державного, обласного, місцевого та локального рівнів управління, визначено організації, що здійснюють управління процесом неперервної освіти соціальних працівників. Доведено, що процес розвитку професійної компетентності фахівців соціальних закладів потребує планування, організації, контролю і регулювання та є метою і завданням управлінської діяльності керівників.

Ключові слова: професійна компетентність, соціальний працівник, соціальна сфера, рівні управління професійним розвитком, професіоналізм, неперервна освіта.

The article is devoted to the coverage of practical aspects of management of professional competence development of social workers in Ukraine. In particular, various scientific approaches to the definition of management, professional development, and continuing education of social workers are revealed. Various points of view of national scientists on understanding the essence of the concept of management are considered. The study found that the traditional approach to the concept of management is interpreted as the influence of the management system on the managed. Some scholars define management as the interaction of managers and subordinates, aimed at streamlining it and moving it to a higher level to produce the desired result. Other scholars define management as the activity of a management subsystem, aimed at creating a variety of conditions necessary for the normal functioning and development, as well as the achievement of the goals of the educational process. The basic directions of management activity of employers in the sphere of professional development of employees are covered, forms of professional improvement, self-development and self-improvement of social workers, innovative forms of professional development that have appeared recently in the system of professional development of workers in the social sphere have been established.

The focus is on reviewing the levels of management of the professional development of social workers. It is established that the management of the development of professional competence of employees of social institutions of the country occurs at four levels: state, regional, local and local levels. The tasks and functions of the state, regional, local and local levels of government are highlighted, organizations that manage the process of continuing education of social workers are identified. It is proved that the process of development of professional competence of specialists of social institutions requires planning, organization, control and regulation, and is the purpose and task of managerial activity of managers.

Key words: professional competence, social worker, development, professionalism, lifelong learning.

УДК 37.018.46:364

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-19-3-36>

Циган Н.В.,

аспірант кафедри публічної служби й управління навчальними та соціальними закладами Луганського національного університету імені Тараса Шевченка

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Розвиток професійної компетентності працівника соціальної сфери є неодмінною умовою й обов'язковою складовою частиною його професіоналізму. Сучасний соціальний працівник має володіти широкою ерудицією, стратегічним мисленням, підприємливістю, високою культурою. Це ставить на цільне місце вимогу безперервного розвитку персоналу, тобто проведення заходів, що сприяють повному розкриттю особистого потенці-

алу працівників соціальних закладів і росту їхньої здатності здійснювати відчутний внесок у діяльність організації.

Розвиток професійної компетентності фахівців соціальних закладів є безперервним процесом, що відбувається впродовж усієї діяльності. Це процес вдосконалення знань, що має фахівець. Крім того, це процес набуття нових знань, навичок, вдосконалення свого особистого досвіду.

З іншого боку, розвиток професійної компетентності співробітників будь-якої організації, в тому числі і соціального закладу, є значимим і для установи. Постійне професійне зростання фахівця сприяє підвищенню якості надання соціальних послуг, що є основою для становлення іміджу соціального закладу, розвитку та зайняття певного рівня на ринку соціальних послуг, зростанню авторитету соціальної служби. Отже, процес розвитку професійної компетентності будь-якого працівника організації є справою діяльності керівництва закладу та об'єктом управління, який потребує планування, організації, контролю та регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема професійного становлення та професійного розвитку соціальних працівників розглядалася великою кількістю науковців. Так, особливості формування фахівців у системі вищої освіти розглянуті в роботах О. Дубасенюк, Л. Міщик, А. Капської, І. Козубовської, О. Карпенко, В. Поліщук. Процес становлення соціального працівника як фахівця розглядався Р. Вайноле, О. Карпенко, Н. Клименко, В. Курбатова, В. Сластьоніна, І. Миговичем, О. Рудницькою та ін. Проблеми післядипломної освіти соціальних працівників висвітлено у працях І. Зверевої, О. Крокінської, В. Поліщук, С. Толстоухової. Питання неперервної освіти вивчалися такими науковцями, як М. Лукашевич, В. Астахова, Р. Донєва, М. Руткевич, Л. Коган, Ф. Філіппов та інші. Управлінські аспекти професійного розвитку персоналу соціальних служб вивчали М. Головатий, М. Лукашевич, Г. Дмитренко, І. Петрова, М. Панасюк, В. Коростельов, М. Сіницький та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проте проблема управління розвитком професійної компетентності соціальних працівників у системі неперервної освіти висвітлена в науковій літературі недостатньо та потребує подальшого вивчення. Зокрема, потребують подальшого вивчення напрями управлінської діяльності керівників соціальних закладів у сфері професійного розвитку працівників, форми професійного вдосконалення, функції та завдання розвитку професійної компетентності спеціалістів соціальної сфери на різних рівнях управління.

Мета статті – розкриття та визначення завдань та функцій управління розвитком професійної компетентності працівників соціальної сфери України на державному, обласному, місцевому та локальному рівнях управління.

Виклад основного матеріалу. Нині є понад трьохсот різноманітних наукових визначень поняття «управління». Найбільш поширеним у науковому світі є розгляд концепції управління як впливу, як взаємодії та як створення умов.

Одним із представників традиційного підходу до розуміння сутності управління є В. Пікельна,

яка визначає поняття управління як «вплив на керовану систему з метою максимального її функціонування, спрямованого на досягнення якісно нових завдань за рахунок циклічно здійснюваних переходів у якісно новий стан» [4, с. 56]. Такої ж думки дотримується й О. Карпенко, яка вважає, що управління є цілеспрямованим впливом на систему, її компоненти та процеси з метою підвищення ефективності функціонування [3, с. 47]. У цих визначеннях сутність управління розглядається через призму *впливу*. Таке трактування сутності управління припускає активну позицію тільки керуючої підсистеми і веде до трактування поняття «управління» як адміністративно-господарської діяльності.

З іншого боку підходить до визначення управління харківський науковець Г. Єльнікова, яка зазначає: «Управління – це цілеспрямована активна взаємодія керівників, громадськості та інших учасників педагогічного процесу, спрямована на його впорядкування й переведення на більш високий рівень, що відповідає закономірностям, які визначають його розвиток і забезпечують одержання заданого результату в оптимальному варіанті» [2, с. 27]. Поняття *взаємодія* є більш широким, ніж *вплив*. Взаємодія включає і прямі зв'язки (вплив), і зворотні зв'язки (одержання інформації), і субординаційні (вертикальні зв'язки), і координаційні (горизонтальні зв'язки).

Надзвичайно важливим в управлінській діяльності є створення керівником таких умов для діяльності підлеглих, щоб вони могли ефективно та професійно виконувати завдання для досягнення цілей організації. Саме концепція «створення умов», запропонована Є. Хриковим, є нині найбільш сучасною і прогресивною. Науковець дає таке визначення управління: «Управління навчальним закладом необхідно визначити як діяльність керуючої підсистеми, спрямовану на створення прогностичних, педагогічних, психологічних, кадрових, матеріально-фінансових, організаційних, правових, ергономічних, медичних умов, необхідних для нормального функціонування і розвитку навчально-виховного процесу і реалізації цілей навчального закладу» [6, с. 89].

Управління в технологічному сенсі передбачає організацію адміністрування та керування, від яких залежить ефективність роботи всієї системи. У процесі управління реалізуються загальні для інших сфер соціального управління функції, методи, використовуються притаманні іншим соціальним системам інструменти управління. Одним із соціальних об'єктів управління є система розвитку професійної компетентності соціальних працівників у системі неперервної освіти.

Передусім зазначимо, що в межах системного підходу розвиток професійної компетентності персоналу є складовою частиною неперервної освіти

дорослих і регулюється відповідною нормативно-правовою базою на державному рівні. Зокрема, Закон України «Про професійний розвиток працівників» основними напрямками управлінської діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку працівників визначає такі: розроблення поточних та перспективних планів професійного навчання працівників; визначення видів, форм і методів професійного навчання працівників; розроблення та виконання робочих навчальних планів і програм професійного навчання працівників; організація професійного навчання працівників; добір педагогічних кадрів та фахівців для проведення професійного навчання працівників безпосередньо в роботодавця; ведення первинного та статистичного обліку кількості працівників, зокрема тих, які пройшли професійне навчання; стимулювання професійного зростання працівників; забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо в роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п'ять років [5].

Управління професійним розвитком соціальних працівників в Україні може бути структуроване за рівнями. Так, дослідник Є. Дєдов пропонує трирівневу структуру управління. Перший рівень управління – спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади в галузі соціальної роботи. Другий рівень управління здійснюється спеціально уповноваженим органом влади в галузі соціальної роботи, відповідними органами управління обласних державних адміністрацій, а також органів місцевого самоврядування. Третій рівень управління – безпосередньо заклади соціальної роботи [1, с. 56]

Ми дотримуємось думки, що управління розвитком професійної компетентності спеціалістів соціальних закладів відбувається на чотирьох рівнях: державному, регіональному, місцевому та локальному. Кожен із рівнів управління професійним розвитком соціальних працівників має свої повноваження і виконує певні функції і завдання.

Так, стратегічне управління розвитком професійної компетентності спеціалістів соціальної сфери відбувається, перш за все, на державному рівні. Організує та координує цю роботу Міністерство соціальної політики України, а також його структурні підрозділи. Метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками. Державна політика у сфері розвитку професійної компетентності працівників формується за принципами: доступності розвитку професійної компетентності працівників; вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення розвитку професійної компетентності працівників з ураху-

ванням специфіки їх роботи; додержання інтересів роботодавця та працівника; безперервності процесу професійного розвитку працівників [5].

Завданнями управління на цьому рівні є визначення стратегічних напрямів розвитку соціальної сфери, розробка законодавства в системі професійного розвитку фахівців соціальних закладів, апробація та впровадження нових форм безперервної освіти, інноваційних методів розвитку професійної компетентності, організація міжнародних заходів, спрямованих на обмін досвідом, соціальними інноваціями тощо.

Другий рівень управління розвитком професійної компетентності – це регіональний рівень, на якому реалізується політика держави щодо професійного розвитку соціальних працівників, визначаються пріоритетні напрямки регіональної соціальної політики та найбільш актуальні проблеми, що потребують негайного вирішення, а також здійснюється планування і організація навчання персоналу соціальних служб у межах регіону відповідно до специфіки області. Регіональний рівень управління розвитком професійної компетентності очолює регіональне управління праці та соціального захисту населення, а також обласні соціальні заклади, організації, що визначають найбільш актуальні напрями та потреби регіону в професійному зростанні соціальних працівників своєї системи, розробляють плани навчання працівників соціальних закладів області та організують реалізацію і впровадження планів у життя. Тобто організують семінари, тренінги, круглі столи та інші заходи, спрямовані на розвиток професійної компетентності соціальних працівників. У межах своїх повноважень обласні управління праці та соціального захисту контролюють і регулюють процес навчання персоналу соціальних закладів. Так, у системі центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді обласний центр розробляє річний план проведення семінарів, тренінгів, навчань для спеціалістів місцевих центрів СССДМ за різними напрямками соціальної роботи. Проведення навчання фахівців проводяться за графіком спеціалістами обласного центру, що пройшли спеціальне навчання та мають сертифікати державного зразку. Організує і координує цю роботу відділ правової та кадрової роботи обласного центру.

Третій рівень управління – це місцевий рівень, де реалізується політика професійного розвитку спеціалістів соціальної сфери на рівні міста чи району. Управління розвитком професійної компетентності на цьому рівні характеризується більш детальним вивченням потреб соціальних закладів у розвитку певних компетентностей персоналу, розробкою планів навчання та організацією заходів щодо створення потужного потенціалу соціальних працівників, сприяння професійному становленню та професійному розвитку спеціалістів,

що працюють на місцях. Головним координатором цієї роботи є міські та районні управління праці та соціального захисту населення.

Четвертий рівень управління розвитком професійної компетентності соціальних працівників – це локальний рівень. Здійснюється він у конкретній соціальній службі, агенції, соціальному закладі. Тут відбувається щоденна кропітка робота по здійсненню соціальної роботи з клієнтами, впровадженню інноваційних проектів і визначення конкретних необхідних компетентностей працівників, що сприятимуть підвищенню якості соціальних послуг, створенню позитивного іміджу соціальному закладу, вирішенню питань професійного розвитку співробітників та профілактики їх професійного вигорання.

Для впровадження держаних стандартів соціальних послуг у діяльність соціальної служби керівник вирішує питання удосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників соціальної служби, які надають соціальні послуги. До завдань керівництва належить організація навчання та розвитку професійної компетентності персоналу.

Оскільки в управлінні йдеться про професійний розвиток як про процес виконання виробничих функцій, саме в цьому зв'язку в будь-якій організації, в тому числі і в соціальному закладі, приділяється велике значення постійному навчанню персоналу. Кожна організація націлена на те, щоб бути конкурентноспроможною на ринку соціаль-

них послуг і отримувати максимально позитивний результат своєї діяльності.

Висновки. Таким чином, розвиток професійної компетентності соціальних працівників є важливою справою не тільки для конкретного соціального закладу, але й для всієї системи соціальних служб, закладів та установ, що працюють у країні. Заходи з планування та організації процесу навчання фахівців соціальної сфери здійснюються на всіх рівнях державного управління. Потребують подальшого вивчення та вдосконалення питання планування, організації контролю та регулювання процесу навчання спеціалістів соціальної сфери.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Дєдов Є.Г. Менеджмент соціальної роботи : навч. посібник для студ. спец. «Соціальна робота», «Соціальна педагогіка». Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2012. 164 с.
2. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління. Харків : Основа, 2004. 121 с.
3. Карпенко О.Г. Професійне становлення соціального працівника : навч.-метод. посібник. Київ: ДЦССМ, 2004. 164 с.
4. Пікельна В.С. Управління школою. Харків : Основа, 2004. 112 с.
5. Про професійний розвиток працівників : Закон України від 01.01.2013 р. № 4312–УІ. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення 29.01.2017).
6. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом : Навч. посібник. Київ : Знання, 2016. 359 с.