

УДК 378.147

## ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

О. В. Сорока

доктор педагогічних наук, доцент,

Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка

У статті висвітлено проблему формування управлінської компетентності фахівців соціальної сфери. Проаналізовано різні підходи до визначення управлінської компетентності. В якості засобу формування управлінської компетентності майбутніх соціальних працівників / соціальних педагогів запропоновано використовувати тренінг. Для означеній категорії студентів розроблено та апробовано тренінгову програму з різноманітними методами і вправами, чітко визначеною структурою заняття.

**Ключові слова:** управлінська компетентність, фахівці соціальної сфери, майбутні соціальні працівники / соціальні педагоги, тренінг.

Перед сучасними вищими навчальними закладами поставлено глобальне завдання щодо інтегрування в світову освітню спільноту. У зазначеному контексті вітчизняні вищі навчальні заклади повинні спрямовувати зусилля на професійну підготовку кваліфікованих фахівців нової формациї, які володітимуть особистісними й професійними якостями, комплексом відповідних знань, умінь і навичок. Окрім глибоких професійних знань за обраною спеціальністю, сучасні фахівці повинні бути конкурентоздатними на ринку праці, прагнути до постійного професійного вдосконалення, уміти керувати своїм особистісним розвитком і самостійно обирати правильні рішення. Означені якості є ключовими для різних фахівців соціальної сфери (соціальних працівників, соціальних педагогів) у сучасному суспільстві і починають вони формуватися під час навчання у вищому навчальному закладі.

Молоді фахівці соціальної сфери здебільшого мають вищу освіту відповідного напряму, якої, на жаль, недостатньо для розвитку управлінської компетентності необхідного рівня. Про це свідчать помилки в ході прийняття відповідальних рішень, невміння попереджувати і розв'язувати конфлікти, невмотивований вибір оптимального стилю управління, порушення адаптації до нового колективу, поява синдрому емоційного вигоряння тощо. Вчасно сформована і розвинена управлінська компетентність соціальних працівників / соціальних педагогів сприятиме усуненню недоліків у майбутній професійній діяльності.

Вивчення напрацювань фахівців засвідчує доволі велике зацікавлення означеню проблематикою. Зокрема, наукові доробки Ю. Афоніна, М. Головатого, Є. Дедова, О. Пессоцької, Г. Щокіна та інших присвячені різноманітнім аспектам управління в соціальній сфері. Загальні аспекти сутності управлінської компетентності досліджували Р. Вдовиченко, Л. Глінчук, А. Грушева, Г. Єльникова, В. Жигарь, Г. Лук'янчук, Ю. Коваленко та ін. Професійну компетентність фахівців соціальної сфери проаналізовано у публікаціях Н. Грішиної, В. Дударьова, О. Карпенко. Однак, незважаючи на увагу вчених до проблеми управлінської компетентності менеджерів в освітній, військовій, економічній сферах, недостатньо дослідженими залишаються питання формування та розвитку управлінської компетентності соціальних працівників / соціальних педагогів.

Мета статті – розкрити особливості формування управлінської компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери засобами тренінгу.

Виклад основного матеріалу. Акцентуємо увагу на тому, що до сьогодні немає єдиноприйнятої дефініції «управлінська компетентність». Різні трактування цього поняття, передусім, зумовлені особливостями його використання у різних професійних сферах (освіті, економіці, соціальній роботі), а також різноманіттям позицій та теоретичних підходів дослідників до зазначеної дефініції. Вважаємо, що значна кількість формульовань наукової категорії «управлінська компетентність» свідчить про велику зацікавленість фахівців. Ми проаналізували й представили найбільш поширені у сучасній науці визначення управлінської компетентності (табл. 1).

**Таблиця 1****Визначення управлінської компетентності з позиції різних дослідників**

Автори	Суть поняття «управлінська компетентність»
Г. Лук'янчук	Структурно складається з управлінських, педагогічних, комунікативних, діагностичних і дослідницьких компонентів діяльності та визначається рівнем сформованості професійних знань і умінь, ступенем розвитку професійно значущих особистісних якостей, що необхідні для оптимальної реалізації управлінських функцій з досягнення цільових настанов [9].
О. Овчарук	Сукупність особистісних можливостей посадової особи, її кваліфікаційні знання, досвід, що дають змогу брати участь у виробленні певного кола рішень або самостійно розв'язувати певні завдання завдяки наявності відповідних знань і навичок [8].
А. Грушева	«Соціально-детерміноване системне динамічне утворення в складі професійної компетентності, що проявляється в процесі управлінської діяльності, спрямованої на досягнення цілей на основі застосування знань, умінь, навичок і професійно важливих якостей, що зумовлюють здатність особистості до продуктивної професійної діяльності» [4, с. 6].
Л. Макодзей	«Інтегральне професійне утворення, що виявляється в процесі управлінської діяльності, в межах якої актуалізується система його управлінських знань, умінь, навичок, здатностей і професійно важливих якостей» [10, с. 6].
А. Деркач, В. Зазикін	Головний когнітивний компонент підсистем професіоналізму особистості та діяльності суб'єкта управління, сферу професійного ведення в питаннях і проблемах управління, коло управлінських завдань, що вирішуються, система знань і умінь, яка постійно розширяється та дає змогу виконувати управлінську діяльність з високою продуктивністю [5].
Л. Половенко	Інтегративна характеристика, що презентує професійні особистісні якості фахівця та містить здатність до цілеспрямованого регулювання усіх соціальних та виробничих процесів в системі управління, з урахуванням їх специфіки та характеру розвитку; оволодіння методологією ефективного управління; знання принципів системності, готовність до застосування соціально-психологічних методів та новітніх технологій; спроможність до вибору та застосування таких впливів на об'єкт управління, які зможуть забезпечити досягнення поставленої мети, в умовах протікання процесів внутрішніх змін та впливу зовнішнього середовища [14].

У свою чергу, ми розуміємо управлінську компетентність фахівця соціальної сфери як інтегральну характеристику особистості, що передбачає комплекс знань (про управління, соціальний менеджмент, тайм-менеджмент), умінь і навичок у галузі управління (вміння чітко визначати мету і завдання; самостійно здійснювати управлінські рішення з урахуванням психологічних особливостей конкретної ситуації; ефективно розподіляти час; створювати сприятливий психологічний клімат у колективі; критично осмислювати та використовувати різноманітну інформацію; регулювати взаємовідносин і підвищувати згуртованість колективу, розв'язувати конфлікти).

У педагогічній літературі «формування» розуміється науковцями як процес набуття сукупності стійких засобів і якостей особистості та як результат розвитку людини, пов'язаний з цілеспрямованими змінами через виховання, освіту і навчання [6]. У зв'язку з цим ми розглядаємо формування як цілеспрямований процес становлення управлінської компетентності майбутніх соціальних працівників / соціальних педагогів у вищому навчальному закладі, що передбачає оволодіння системою управлінських знань, умінь і навичок та професійно важливих якостей, котрі забезпечать здатність майбутнього керівника актуалізувати їх у процесі здійснення управлінської діяльності.

Серед різноманітних форм, методів і засобів формування управлінської компетентності найбільш активно використовують тренінг, адже, на думку багатьох учених [3; 11; 15], саме цей засіб дає змогу отримати стійкий позитивний ефект, допомагає засвоїти нові ефективні форми поведінки. У педагогічному словнику поняття «тренінг» визначено як «форму інтерактивного

навчання, метою якого є розвиток компетентності міжособистісної і професійної поведінки в спілкуванні. Він є одним із найважливіших методів у системі професійної підготовки вчителя» [7, с. 357]. Доволі креативною вважаємо позицію Б. Паригіна, який відносить тренінг до методів group-counseling (групового консультування), описуючи їх як активне колективне навчання навичок спілкування і життя в суспільстві взагалі: від навчання професійно корисних навичок до адаптації нової соціальної ролі з відповідною корекцією Я-концепції та самооцінки [13].

Нам імпонує думка А. Браткіна та І. Скоробогатової, які переконані, що «тренінг може досягти поставлених цілей, якщо це дійсно інтерактивне навчання, котре містить спеціальні вправи на усвідомлення внутрішніх переживань, відпрацювання навичок і адаптацію загальних закономірностей до реальної ситуації учасників процесу навчання» [2, с. 4]. У нашому розумінні, «тренінг – це нетрадиційна форма організації навчання, спосіб організації активності його учасників з метою здобуття спеціальних знань, вироблення на цій основі умінь і навичок, необхідних для професійної діяльності» [16, с. 261].

До сьогодні розроблено різноманітні види тренінгів залежно від мети, завдань, учасників груп. Однак загальноприйнятої класифікації тренінгів не існує. За критерієм спрямованості змін і впливів можна виділити такі типи тренінгів: бізнес-тренінги, тренінги формування навичок, соціально-психологічні та психотерапевтичні тренінги, управлінські тренінги тощо.

Відзначимо, тренінг відбувається ефективніше, якщо матиме такі складові: 1) привітання – знайомство учасників; 2) вироблення правил роботи в групі; 3) оголошення теми тренінгового заняття; 4) розминку; 5) основну частину: вступне слово тренера (міні-лекцію, повідомлення, інструкції тощо), різноманітні вправи з подальшим обговоренням і рефлексією; 6) ведення підсумків роботи – резюме ведучого; 7) прощання.

З метою апробації тренінгу, як засобу формування управлінської компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери, ми розробили програму «Ефективне управління – запорука до успіху». Отож тренінг спрямований на формування управлінської компетентності у майбутніх соціальних працівників через розвиток позитивної мотивації до роботи в команді. Завдання програми такі: сприяння різnobічному розвитку студентів, враховуючи їхні здібності, потреби та інтереси; розвиток управлінських і лідерських якостей; формування мотивації до управлінської діяльності; сприяння виробленню свідомого самовизначення позиції «професійного керівника» як результату професійного самовиховання.

Заняття проводилися двічі на тиждень упродовж лютого 2017 року у ТНПУ імені Володимира Гнатюка на факультеті педагогіки і психології зі студентами 4-го курсу спеціальностей «Соціальна робота» (14 осіб. – гр. СР-41), «Соціальна педагогіка» (16 осіб. – гр. СП-41). При розробці тренінгової програми ми орієнтувалися на тренінги Г. Бакірової [1], І. Вачкова [3], В. Пузікова [15], А. Браткіна, І. Скоробогатової [2].

Варто наголосити, що тренінгові програми розроблялися з урахуванням уже вивчених ними базових курсів, як-от: «Теоретичні і прикладні засади менеджменту», «Менеджмент соціальної роботи», «Менеджмент персоналу». Відтак четвертокурсники мали уявлення та певну сукупність знань, умінь і навичок у галузі управлінської діяльності. Враховуючи це, ми розробили тренінгові програми «Ефективне управління – запорука до успіху» таким чином, щоб не повторювати, а лише поглиблювати отримані у процесі навчання у вищі фахові знання, зосереджуючи увагу саме на особливостях управлінської діяльності соціального працівника / соціального педагога. Програма містить 6 тем, кожна з яких розрахована на 2 год. (табл. 2).

При складанні тренінгової програми нами були дотримані такі вимоги: чітке формулювання цілей та завдань тренінгової роботи; підбір конкретних вправ і методів; підготовка необхідних матеріалів та обладнання; визначення часу тривалості кожного заняття зокрема та реалізації комплексу в цілому; визначення частоти занять; оцінка ефективності програми.

**Таблиця 2**

*Програма тренінгу «Ефективне управління – запорука до успіху» для майбутніх фахівців соціальної сфери*

Тема заняття	Мета заняття	Зміст заняття
1. Самопрезентація і налагодження стосунків у групі	Зближення учасників тренінгової групи один з одним; зняття емоційної напруги, формування	1. Вправа «Самопрезентація» (15 хв.). 2. Вправа «Висловлення вражень один про одного» (15 хв.). 3. Вправа «Невербалний контакт» (20 хв.). 4. Вправа «Довіра» (20 хв.).

	згуртованості, емоційної теплоти й близькості між членами групи; розвиток мотивації на розв'язання проблемних питань майбутньої професійної діяльності.	5. Групова дискусія «Справедливість і чесніть – необхідність у процесі управління організацією?» (30 хв.). 6. Бесіда «Менеджмент і управління: переваги і недоліки» (20 хв.)
2. Управлінська культура керівника соціальної організації	Визначення змісту основних понять управлінської етики; аналіз «проблемних» управлінських питань, пов'язаних з професійною діяльністю соціального працівника / соціального педагога.	1. Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Культура – це ...»; «Управлінська культура – це ...»; «Етика – це ...»; «Універсальна етика – це ...»; «Професійна етика керівника – це ...»; «Управлінська етика – це...» (30 хв.) 2. Робота парами. Учасники тренінгу ознайомлюються з ситуацією «Випадок з практики» і опрацьовують парами усі запитання для обговорення (30 хв.). 3. Мозковий штурм «У чому полягає успіх фахівця соціальної сфери як менеджера?» (30 хв.) 4. Творче завдання. Після завершення дискусії групі пропонується для роботи в парах прийняття етично виваженого рішення в ситуації, актуальній для більшості учасників тренінгу (ситуацію повинні запропонувати самі студенти) (30 хв.).
3. Взаємовідносини в колективі соціальної організації	Визначення змісту понять «взаємовідносини», «група», «колектив», «команда».	1. Метод незакінчених речень (з подальшим груповим обговоренням): «Група – це ...»; «Друзі – це ...»; «Колектив – це ...»; «Команда – це...»; «Спільна справа – це ...»; «Моральна відповідальність – це ...»; «Етична поведінка у взаємовідносинах – це ...» (30 хв.). 2. Робота парами. Учасники тренінгу ознайомлюються з ігровою ситуацією «Колектив на безлюдному острові» і опрацьовують у парах усі «проблемні» запитання для обговорення (30 хв.). 3. Групова дискусія «Що необхідно для створення справжнього надійного колективу–команди?» (30 хв.) 4. Творче завдання – скласти тезаурус з актуальних питань управлінської діяльності в колективі (30 хв.).
4. Стратегії взаємодії лідера і членів команди	Визначення змісту понять «лідер», «керівник».	1. Мозковий штурм: «Лідер команди – це...» (15 хв.). 2. Групова дискусія: «Чи може команда працювати без лідера?»; «Чи є обов'язковою умовою, щоб лідер команди соціальної організації бути компетентним в усіх сферах діяльності команди?» (20 хв.). 3. Ділова гра на визначення управлінських і лідерських якостей керівника соціальної організації (25 хв.). 4. Метод самодопомоги: розробка індивідуальної програми розвитку управлінських і лідерських якостей, визначених за результатом гри (20 хв.). 5. Групова дискусія: «Якими мають бути взаємовідносини між лідером та його командою: формальними чи неформальними?» (20 хв.). 6. Вправа: «Проаналізуйте основні стратегії взаємодії лідера та членів команди соціальної організації: аргументуйте їх ефективність або неефективність» (20 хв.).
5. Взаємодія фахівця соціальної сфери–менеджера з колективом соціальної організації	Визначення можливих проблем у роботі фахівця соціальної сфери як менеджера на практиці і робота з ними.	1. Розв'язання управлінських проблем (за вибором студентів) (30 хв.). 2. Групова дискусія: «Проаналізуйте, для вирішення яких проблем в управлінській діяльності соціального працівника / соціального педагога необхідна допомога інших фахівців (психолога, консультанта з управління)? Які форми допомоги були б доцільними під час вирішення цих проблем?» (30 хв.). 3. Робота в малих групах з подальшим обговоренням: «Визначте найбільш актуальні проблеми в діяльності соціальних працівників / соціальних педагогів. Як спільна діяльність управлінців і підлеглих може допомогти у вирішенні цих проблем?» (30 хв.). 4. Груповий колаж «Соціальний працівник / соціальний педагог – керівник, лідер, управлінець» очима студентів (30 хв.).
6. Етична поведінка	Визначення змісту понять	1. Метод незакінчених речень (з подальшим груповим

фахівця соціальної сфери як керівника соціальної організації	<p>«етична поведінка керівника», «етичне рішення керівника», «моральна відповідальність керівника».</p>	<p>обговоренням):          «Етичний вчинок керівника – це ...»;          «Етична поведінка керівника – це ...»;          «Етичне рішення керівника – це ...»;          «Нормативний шлях прийняття етичного рішення – це ...»;          «Моральна відповідальність керівника – це ...» (20 хв.).          2. Робота парами. Учасники тренінгу ознайомлюються з ситуацією «Протиставлення себе колективу» і опрацьовують у парах можливі варіанти (20 хв.).          3. Групова дискусія «Рішення бувають різні: «справедливі», «жорстокі», «хитрі», «потрібні», «розумні», «мудрі» тощо (20 хв.).          4. Творче завдання – групове представлення лідера в групі у вигляді презентації, статуї, малонка з подальшим описом (20 хв.).          5. Круглий стіл «У чому для мене особисто цінність праці соціального працівника / соціального педагога?» (20 хв.)          6. Завершення програми. Обговорення результатів тренінгу (20 хв.).</p>
--	---	---

Зауважимо на тому, що у розробленій програмі ми використовували різні форми, методи і прийоми роботи: ділові ігри, групові дискусії, індивідуальні і парні форми роботи, створення команди, зацікавленої у певному виді діяльності, мозковий штурм, незакінчені речення, творчі завдання тощо. Запропонований варіант тренінгової програми не обмежує творчого самовираження кожного викладача і не лише з погляду вибору методів, вправ, прийомів, конструювання і впровадження методичного інструментарію, а й змістового забезпечення.

При проведенні тренінгової програми ми дотримувалися принципів, сформульованих А. Осиповою:

- принцип активності: члени групи постійно залучаються до ділових ігор, дискусій, виконують тематичні вправи;
- принцип партнерської взаємодії: характеризується рівністю психологічних позицій учасників, визнанням цінності особистості іншої людини, прагненням до співпереживання та розуміння інтересів співрозмовника;
- принцип безумовного прийняття учасників полягає у безоцінювальному сприйнятті учасниками одне одного;
- принцип об'єктивізації поведінки: провідним засобом об'єктивізації є зворотній зв'язок, тобто інформація, отримана людиною щодо власної поведінки від інших учасників групи та від тренера;
- принцип творчої позиції учасників: у процесі занять у групі постійно створюються ситуації, в яких учасникам доводиться проявляти самостійність у розв'язанні завдань, відкривати для себе нові виміри проблемних ситуацій, знаходити конструктивні рішення [12].

На початку роботи тренінгової програми ми запропонували учасникам прослухати та прийняти правила роботи у групі. Серед основних були такі:

- 1) спілкування відбувається за принципом «тут і зараз», що передбачає звернення до «сьогодення», й обговорення учасниками того, що їх турбує в групі;
- 2) правило «піднятої руки» – висловитися може кожен учасник, але за умови попередньо піднятої руки;
- 3) бажанім є доброзичливість і толерантність під час обговорення вправ та завдань, виявлення позитивних емоцій;
- 4) під час роботи групи заохочується щирість, відвертість та довіра у спілкуванні;
- 5) неприпустимим є безпосереднє оцінювання інших учасників групи – оцінюються не самі учасники, а їхні дії і вчинки;
- 6) все, що відбувається в групі є конфіденційним.

Перше тренінгове заняття розпочиналося з опрацювання правил у групі та ознайомлення із метою та методичними прийомами тренінгу. Також ми зосереджували увагу на роботі, спрямованій на налагодження контактів, створення атмосфери довіри та згуртованості, налаштування на спільну роботу в групі. На заключному етапі тренінгу ми проводили вправи на підведення підсумків роботи. Наприкінці кожної вправи обговорювалися результати групової роботи, які дали змогу спостерігати за всіма процесами, що відбувалися у групі. Обов'язковою процедурою завершення тренінгу було підведення підсумків і оцінка результатів як усієї групи,

так і кожного її члена зокрема. Учасники визнали тренінг активним методом формування управлінської компетентності.

Отже, розроблена тренінгова програма сприяла формуванню та розвитку у майбутніх соціальних працівників / соціальних педагогів управлінської компетентності, оптимізації процесів соціалізації, соціально-психологічної адаптації, їх професійного становлення. Напрями подальшого вивчення досліджуваної проблеми полягають у розробці інструментарію діагностики управлінської компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери.

1. Бакирова Г. Х. Тренинг управления персоналом / Г. Х. Бакирова. – СПб. : Речь, 2006. – 400 с.
2. Браткин А. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов / А. Браткин, И. Скоробогатова. – М. : Генезис, 2006. – 208 с.
3. Вачков И. В. Основы технологии группового тренинга / И. В. Вачков. – М. : Издательство Ось-89, 1999. – 215 с.
4. Грушева А. А. Формування управлінської компетентності бакалаврів економічних спеціальностей у процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / А. А. Грушева. – Київ, 2012. – 246 с.
5. Деркач А. А. Акмеология управления / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – Казань : Центр инновационных технологий, 2008. – 52 с.
6. Зеер Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования / Э. Зеер, Э. Сыманюк // Высшее образование в России. – 2005. – № 4. – С. 18-25.
7. Коджаспирова Г. М. Педагогический словарь : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М. : Академия, 2001. – 176 с.
8. Компетентнісний підхід в сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / [за заг. ред. О. В. Овчарук]. – К. : К.У.С., 2004. – 112 с.
9. Лук'янчук Г. Розвиток управлінської компетентності керівників ЗНЗ в умовах інноваційної освітньої діяльності / Г. Лук'янчук. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.google.com.ua/search?q=g&ie=utf-8&oe=utf-8&gws\\_rd=cr&ei=vQAeWZmYDcS4swGhmZPQAg#q=33.%09%D0%9B%](https://www.google.com.ua/search?q=g&ie=utf-8&oe=utf-8&gws_rd=cr&ei=vQAeWZmYDcS4swGhmZPQAg#q=33.%09%D0%9B%)
10. Макодзей Л. И. Формування управлінської компетентності майбутніх магістрів лісового господарства: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук; спец. : 13.00.04 / Л. И. Макодзей. – К., 2011. – 20 с.
11. Макшанов С. И. Психология тренинга: Теория. Методология. Практика: Монография / С. И. Макшанов. – СПб. : Образование, 1997. – 238 с.
12. Осипова А. А. Введение в теорию психокоррекции / А. А. Осипова. – М. : Московский психолого-социальный институт, Воронеж : Издательство НПО Модэк, 2000. – 320 с.
13. Парыгин Б. Д. Социальная психология / Б. Д. Парыгин. – СПб. : 1999. – 592 с.
14. Половенко Л. Управлінська компетентність – ключовий складник професійної компетентності майбутніх фахівців економічного профілю / Л. Половенко // Гірська школа Українських Карпат. – 2015. – № 12-13. – С. 220-223.
15. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Издательство «Речь», 2005. – 224 с.
16. Сорока О. В. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх учителів початкової школи до використання арт-терапевтичних технологій: дис. ... д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 / Ольга Вікторівна Сорока. – Тернопіль, 2016. – 534 с.

### **Сорока О. В. Формирование управлеченческой компетентности будущих специалистов социальной сферы средствами тренинга.**

*В статье освещена проблема формирования управлеченческой компетентности специалистов социальной сферы. Проанализированы различные подходы к определению управлеченческой компетентности. В качестве средства формирования управлеченческой компетентности будущих социальных работников / социальных педагогов предложено использовать тренинг. Для указанной категории студентов разработана и апробирована тренинговая программа с различными методами и упражнениями, четко установленной структурой занятий.*

**Ключевые слова:** управлеченческая компетентность, специалисты социальной сферы, будущие социальные работники / социальные педагоги, тренинг.

### **Soroka O. V. The Formation of Management Capacity of Future Social Sphere Specialists by Means of Training.**

*The article considers the problem of management capacity's formation of the social sphere specialists. Different approaches to the definition of management capacity are analyzed. The article suggested the training as the means of the management capacity's formation of future social workers / social teachers. A training program for a defined category of students with a variety of method sand exercises with a clearly defined structure of the classes is developed and tested.*

**Key words:** management capacity, social sphere specialists, future social workers / social teachers, training.

**Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Луцан Н.І.**