

ПІДГОТОВКА СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА ДО РОБОТИ З СІМ'ЄЮ

УДК 37.013.42:364.4-055.5.7

О. Г. Луганцева

ДО ПИТАННЯ ПРО ЛІДЕРСТВО СОЦІАЛЬНОГО ПЕДАГОГА У РОБОТІ ІЗ СІМ'ЄЮ

Успішність будь-якої професійної діяльності звичайно залежить від багатьох факторів. Але чи не найважливіша роль у забезпеченні ефективності діяльності (особливо у соціономічних професіях) належить людині – головному виконавцю професійних функцій, основному суб'єкту. Найчастіше центральним серед критеріїв оцінки ефективності діяльності опиняється саме особистісний критерій. Проводячи ретельний аналіз кваліфікаційних характеристик, професійних вимог і психологічних портретів фахівців соціально-педагогічної сфери, ми звернули увагу на присутність у всіх без винятку списках різного за кількістю, але завжди досить широкого переліку особистісних характеристик, які традиційно складають лідерський потенціал будь-якого фахівця. Серед професійних умінь, цінностей, здібностей і якостей соціальних педагогів сучасні науковці зазначають наступні характеристики: *інтелектуальні*: професійну компетентність, ерудицію, оперативність мислення і прийняття рішень, рефлексивно-аналітичні якості, креативність, кмітливість, розсудливість; *поведінкові*: впевненість у собі, організованість, ініціативність, рішучість, цілеспрямованість, наполегливість, послідовність, принциповість, організаторські здібності, сміливість, вимогливість, дисциплінованість, підприємливість, мобільність, адаптивність; *комунікативні*: комунікабельність, контактність, гнучкість у стосунках, здатність виступати посередником, здатність викликати довіру, здатність стимулювати й спонукати до дії, харизматичність, здатність впливати, здатність навчати й підкорювати, красномовність (уміння навіювати й переконувати), почуття гумору; *емоційно-вольові*: витримку, самоконтроль, оптимізм, емоційну стійкість; *мотиваційно-ціннісні*: особисту і соціальну відповідальність, орієнтацію на навчання, потребу в досягненнях і самокритичність, самоповагу і самодостатність, прагнення до самовдосконалення тощо.

Нагадаємо, що атрибутивна ознака такого фахівця-педагога – в ясному і однозначному формулюванні «соціальний» – передбачає заради кінцевої мети (існування сформованої, розвинутої, соціально адаптованої, самореалізованої, творчої і, нарешті, щасливої Особистості) роботу із соціумом, у соціумі, через соціум, причому із різними, як макросоціальними, так і мікросоціальними структурами, інституціями

різного рівня. Взаємодія фахівця з колективами, соціальними групами не можлива без урахування і використання у роботі особливостей внутрішньої структури груп (статики) і групових процесів (динаміки). Одним з первинних, природних, найдавніших людських колективів, який складає особливе персональне середовище і має надзвичайно важливе значення протягом усього життя для кожної людини, є сім'я, яка розглядається соціологами, соціальними психологами у тому числі і як мала соціальна група. Для соціальної педагогіки сім'я представляє унікальний феномен – поєднання об'єктних і суб'єктних характеристик, колективний клієнт – замовник і одержувач соціально-педагогічних послуг, потужний ресурс у роботі з особистістю, а головне – носій статусу найважливішого інституту соціалізації. Це концептуальне бачення сім'ї як соціально-педагогічного феномена, бачення масштабне, в рамках науки. А на практиці, при безпосередньому реальному контакті фахівця із сім'єю, на перший план виходить бачення останньої саме як малої групи і системи конкретних взаємин. Такий момент, як ситуація професійної взаємодії соціального педагога і сім'ї з метою отримання максимально позитивного результату, і змушує нас у пошуках способів вирішення цієї проблеми звернутися до вивчення багатомірного феномену лідерства як гаранта успішності групової взаємодії з точки зору його корисності для соціально-педагогічної практики.

Зазначимо, що лідерство як соціально-психологічний і управлінський феномен постало об'єктом для окремого спеціального вивчення з початку ХХ століття. Сьогодні вже загальновідомими стали праці зарубіжних дослідників лідерства, серед яких Б. Басс, Р. Бейлз, Р. Блейк, К. Бленчард, Д. Ван Фліт, К. Левін, Д. Маутон, Ф. Слейтер, Р. Стогділл, Ф. Фідлер, П. Херсі, Дж. Хоманс, Г. Юкл та ін.

Початок вітчизняних спеціальних досліджень у галузі лідерства та керівництва прийшовся на другу половину минулого століття. Серед учених, які почали пошуки ще за радянських часів, а також тих, хто сьогодні своїми роботами з лідерства представляє російську соціально-психологічну науку, можна назвати Г. Андрееву, Т. Бендас, І. Волкова, Р. Кричевського, Б. Паригіна, А. Петровського, О. Сидоренко, Л. Уманського, М. Ярошевського. Досягнення українських науковців у цій галузі репрезентують праці О. Василькової (неформальне лідерство), І. Галяс (лідер як суб'єкт влади), А. Кобера (лідерство в органах внутрішніх справ), О. Маковського (формування лідерських якостей у офіцерів), С. Походенко (мотивація лідерства), Д. Фучеджи (модель особистісної харизматичності), В. Ягоднікової (формування лідерських якостей старшокласників). Як власно педагогічний феномен лідерство розкривається сьогодні у кваліфікаційних роботах Н. Семченко, Н. Мараховської, наукових працях З. Магдач, В. Сипченка, О. Улупової, І. Чистякової, І. Шупік та ін.

Разом із тим, тематика прояву лідерства фахівця у роботі із сім'єю залишається поки що не достатньо вивченою. Деякі аспекти такої

«лідерсько-послідовницької» взаємодії розкриваються в основному у працях психологів. Наприклад, з позиції сімейної психології і психотерапії, в яких сім'я розглядається як мала соціальна група та складна соціальна і психологічна система, визначається роль спеціаліста як «режисера взаємодії», як «тимчасового» лідера, який входить до цієї системи й стає її частиною на час надання професійної допомоги, маючи змогу змінювати позицію з директивної на недирективну («лідерство за спиною») відповідно до ситуації [1; 2].

Зазначимо, що з точки зору соціально-педагогічної роботи із сім'єю, лідерство фахівця можна розглядати у декількох аспектах: і як зайняття лідерської позиції, і як володіння чи розвиток специфічних особистісних характеристик, і як реалізація лідерського потенціалу, і як механізми виникнення й існування певного типу лідерства, і як напрацювання та застосування стилів лідерської поведінки тощо.

Спираючись на проведений контент-аналіз вітчизняних публікацій, вже на даному етапі дослідження можна попередньо констатувати, що в українській науковій соціально-педагогічній літературі «недоторканим» залишається цілий пласт питань щодо визначення сутності й особливостей виникнення і прояву лідерства у цьому напрямку діяльності, організації та реалізації керівництва професійною взаємодією соціального педагога із сім'єю (до речі, «лідерство» і «керівництво» розглядаються у цьому випадку як міцна термінологічна діада), а також багатьох споріднених явищ і процесів.

Отже, у межах цієї статті спробуємо відповісти на питання: які особливості професійної діяльності обумовлюють специфічні прояви лідерства фахівця – соціального педагога у роботі із сім'єю?

У зв'язку із надзвичайною різноманітністю аспектів досліджуваного напрямку діяльності аналіз його особливостей, що обумовлюють варіації лідерства, на наш погляд, повинен спиратися на певний базис, у якості якого ми обрали схему внутрішньої будови системи соціально-педагогічної роботи із сім'єю. Структура системи складається із п'яти компонентів: суб'єктного, об'єкт-суб'єктного, змістовного, технологічного, результативно-цільового.

Саме останній, *результативно-цільовий* компонент і є системоутворювальним при розгляді соціально-педагогічної роботи із сім'єю як системи діяльності. Коротко пояснимо взаємозв'язок формування цілей (передбачуваних результатів) роботи із сім'єю з проявом лідерства у ході такої роботи. Сім'я, яка реально, а не потенційно стає об'єктом соціально-педагогічного впливу, найчастіше *вже* перебуває у складних життєвих обставинах. Тобто, користуючись схемою рівнів життєдіяльності сім'ї, розробленою відомою українською дослідницею І. Трубавіною [3], можна сказати, що сім'я як максимум опиняється у кризі, як мінімум втрачає здатність повноцінно виконувати усі або деякі функції, тобто втрачає нормальну функціональність. Звідси й втрата сім'єю здатності до цілепокладання, цілеутворення, до

постановки необхідних для подолання життєвих обставин завдань, адекватних наявному життєвому етапу. У цій складній ситуації саме фахівець – соціальний педагог, який приходить на допомогу і підтримку родині, повинен мати власне бачення майбутнього (у сенсі як подальшого загального розвитку родини, так і передбачення результатів безпосередньої ситуативної взаємодії) та бачення шляхів досягнення декларованої мети. Соціальний педагог повинен залучити до формулювання такої тактичної мети та постановки невідкладних оперативних завдань за можливістю всіх представників сім'ї. При правильному виконанні цих дійсно надскладних дій спрацьовують механізми стимулювання, мотивування та активізації власних сил і ресурсів сім'ї – тобто зростає власний потенціал представників малої групи (так би мовити «послідовників»), необхідний для вирішення поставлених завдань. На наш погляд, стратегічна мета у роботі із сім'єю повинна формулюватися фахівцем особисто і заздалегідь і звучати, наприклад, як «створення умов для переходу сім'ї на більш високий рівень життєдіяльності». Організаційний (формальний) лідер, яким за посадою є соціальний педагог, для цього повинен чітко усвідомлювати свою професійну місію у роботі із сім'єю. Саме наявність визначеної місії спрощує лідеру формулювання стратегічної мети подальшої спільної діяльності у конкретному випадку.

Безперечно важливу роль у появі того чи іншого варіанту лідерства (і взагалі у виникненні цього феномену в кожному випадку взаємодії) грають особистісні особливості головного *суб'єкта* цього напрямку діяльності. Саме їх наявність і грамотне використання дозволяють соціальному педагогу довести спільну справу до успішного завершення. До них відносяться психофізіологічні характеристики особистості (темперамент, характер, здібності тощо), ціннісно-мотиваційна структура, сформовані професійно важливі якості, спеціальні професійні знання та вміння реалізовувати професійні функції у роботі із сім'єю, наявність попереднього досвіду їх виконання, широкий функціонально-рольовий репертуар, наявність досвіду творчої (новаторської) діяльності. Окремо дослідники виділяють таку характеристику як особистісна харизматичність [4; 5]. Особливого значення наявність харизматичності у лідера набуває при подоланні кризових ситуацій, коли потребується здійснення серйозних змін (простежується паралель із застосуванням кризового втручання у життєдіяльність сімейної групи).

Близьким за значенням для підтримки лідерської позиції є наявність професійного авторитету, придбання («завоювання») якого створює підстави для можливості чинити фахівцем професійний вплив, а представникам сім'ї – сприймати його. Зупинимося на розгляді цього питання дещо детальніше.

Джерела авторитету соціального педагога мають спільну основу із джерелами лідерської влади. Згідно однієї із соціально-психологічних класифікацій [6], джерела влади поділяються на дві групи: група джерел

особистісної основи (експертна влада, влада прикладу, право на владу, влада інформації, потреба у владі) і група джерел організаційної або структурно-ситуаційної основи (прийняття рішення, винагорода й примушення, влада над ресурсами і влада зв'язків).

Найбільш ваговою є експертна влада соціального педагога, що проявляється в наявності у фахівця спеціальної професійної підготовки, компетентності, володінні спеціалізованими знаннями й уміннями, достатності попереднього позитивного досвіду роботи із сім'ями. Близьким за значенням є таке джерело авторитету, як влада інформації, тобто наявність у соціального педагога можливостей доступу до важливої і необхідної для життєдіяльності сім'ї інформації. Влада прикладу розглядається нами як здатність спеціаліста залучити сім'ю до співробітництва, показати на особистому прикладі відповідальне й сумлінне відношення до спільної справи, щирість, відкритість, оптимістичний настрій (налаштування) та інші особистісні якості. Потреба у владі як джерело авторитету розкривається у вигляді бажання соціального педагога чинити професійний вплив на сім'ю: консультивати, надавати підтримку й допомогу, викликати емоційну реакцію. Правом на владу, яке ми розглядаємо як право чинити професійний вплив, спеціаліст у роботі із сім'єю спочатку володіє лише формально: дуже важливим моментом у розбудові продуктивних взаємин із сім'єю є визнання останньою права соціального педагога чинити такий вплив.

Ефективність такого джерела авторитету, як прийняття рішень, залежить від зацікавленості спеціаліста у збільшенні самостійності й відповідальності сім'ї через її участь у прийнятті рішень щодо виходу із складної життєвої ситуації або досягнення інших намічених цілей. Винагорода і примушення (покарання) як джерела проявляються у роботі із сім'єю скоріше як часткові психолого-педагогічні прийоми впливу, наприклад, у ході застосування методу підписання контракту із сім'єю. Контроль і спрямування ресурсного потоку для досягнення поставленої цілі та наявність зовнішніх ділових зв'язків є ще одним джерелом авторитету соціального педагога, а ефективність його активізації залежить від доступності ресурсів і зв'язків для задоволення потреб і захисту прав та інтересів сім'ї як клієнта.

Щодо функціонально-рольового репертуару соціального педагога в роботі із сім'єю, то співставлення основних лідерських ролей із 11 виділеними нами професійними функціями надає наступну картину: діагностична функція («експерт»); прогностично-проектувальна («політик», «генератор ідей»); комунікативна («мотиватор», «регулятор взаємин», «миротворець», «приклад», «ініціатор»); правозахисна («представник у зовнішньому середовищі»); попереджувально-профілактична («експерт»); психотерапевтична («приклад», «батько», «мотиватор», «генератор емоційного настрою»); організаційно-координаційна («адміністратор», «організатор», «диспетчер», «політик», «представник», «регулятор взаємин»); посередницька («експерт»,

«представник», «миротворець»); освітньо-виховна («експерт», «джерело винагороди й покарань», «наставник», «приклад», «майстер»); дослідницька («експерт», «організатор наукової роботи», «ерудит»); функція професійного вдосконалення («символ», «майстер»).

Іншим полюсом групового простору, на якому відбуватися процес лідерства, звичайно ж є сама мала група – сімейна структура, яку складають її представники. Сім'я виступає у соціально-педагогічній роботі у особливій якості – у поєднанні об'єктних і суб'єктних характеристик (звідси *об'єкт-суб'єктний* компонент). Необхідно зазначити один важливий момент. При індивідуальній роботі з окремою сім'єю для досягнення необхідних позитивних змін (особливо під час дії складних життєвих обставин) фахівець повинен не тільки впевнено зайняти позицію формального лідера (тобто керівника процесу професійної допомоги і підтримки, за іншими визначеннями – «організаційного», «інструментального» лідера), але й тимчасово (!) ствердити себе у позиції неформального («психологічного», «емоційного») лідера у сімейній групі. Ми спеціально акцентуємо увагу на «тимчасовості» присутності соціального педагога на позиції неформального лідера сім'ї: фахівець за час роботи із сім'єю повинен, створивши спеціальні умови, активізувати власний лідерський потенціал сім'ї, перевести сім'ю з позиції «послідовника» (точніше – групи «послідовників») у позицію «ведучого» (точніше – відновити статус колишнього сімейного лідера або допомогти новому лідеру отримати цей статус в нових умовах). Головний принцип діяльності один: поступове підвищення самостійності до можливої повної незалежності сім'ї від сторонньої допомоги й підтримки – рух від пасивності до активності, перехід від об'єкта до суб'єкта. Припускаємо також, що, в свою чергу, на тимчасове виконання сім'єю «послідовницьких» функцій буде впливати внутрішня вікова, статева, статусно-рольова структура самої сім'ї (особливо специфіка розподілу владних повноважень), комбінації особистісних характеристик та актуальних станів кожного представника та багато інших показників.

Відзначимо, що специфіка прояву лідерства соціального педагога буде залежати, на наш погляд, також і від «масштабності» роботи, яка проводиться на різних рівнях – від індивідуального (взаємодія з окремими представниками сім'ї, її підсистем, з усім складом одночасно) до групового (із сім'ями, об'єднаними за принципами проблемності або належності до певної громади, мешкання на окремій території) і навіть масового рівнів.

Змістовний компонент соціально-педагогічної роботи із сім'єю складають такі її напрями, як обслуговування, супровід, реабілітація, профілактика, інспектування сімей та супервізія (як окремий напрям роботи із самим фахівцем за адміністративною вертикаллю). У дослідженні І. Трубавіної [3] доведено сутнісний взаємозв'язок головних, тобто п'яти перших змістовних напрямів через реалізацію двох методичних основ роботи із сім'ями – «кризове втручання» та «допомога

для самопомоги». Вони в єдності охоплюють чотири базові стратегії роботи: втручання (до якого вдаються під час здійснення супроводу і вторинно-третинної профілактики), підтримка (реалізація супроводу і реабілітації), допомога (супровід, реабілітація, профілактика, обслуговування) і самопомога (обслуговування, супровід, первинна профілактика). Не важко помітити основний логічний принцип побудови роботи із сім'єю, на який ми вище вже звертали увагу, – це поступове повернення сім'ї до самостійного життя, нормального функціонування, закріплення її суб'єктності. Особливо яскраво простежується цей принцип при розгляді етапів соціально-педагогічного супроводу (від кризового втручання до оволодіння способами самопомоги). Саме ця різниця у рівнях суб'єктності сім'ї на різних етапах роботи і визначає зміни у лідерській позиції (від явної до прихованої), вибір актуального стилю керівництва взаємодією (від початкового іноді відверто авторитарного до демократичного) та програвання усього репертуару лідерських ролей соціального педагога.

Тісно пов'язаним із попереднім є *технологічний компонент*. Зазвичай до технологічного компонента включають сукупність існуючих традиційних та інноваційних засобів, технологій, форм, методів, прийомів і ресурсів (як арсенал допоміжних засобів реалізації технологій) роботи із сім'ями різних типів. Специфіку прояву лідерства у контексті технологічного забезпечення діяльності складають постійний запит на креативний потенціал фахівця у напрямку пошуку нових методів, форм взаємодії, створення «авторських» алгоритмів професійних дій, наявність власного бачення засобів досягнення цілей у роботі із сім'єю тощо.

Отже, завершуючи інвентаризацію особливих відмінностей роботи із сім'ями, в її контексті цілеспрямований усвідомлений прояв лідерства ми розглядаємо, з одного боку, як деяку ідеальну, бажану, а з іншого – як необхідну і цілковито реальну умову досягнення високих результатів спільної діяльності у роботі соціального педагога із сім'єю. Стаття не претендує на всебічне і вичерпне вирішення проблеми. Скоріше – навпаки. Наведена інформація – це нарис, початкова спроба визначити специфіку прояву лідерства суб'єкта професійної діяльності в рамках соціально-педагогічної роботи із сім'єю як наукову проблему. Вважаємо подальше вивчення феномена лідерства у будь-яких зазначених вище аспектах перспективним напрямом наукового пошуку.

Список використаної літератури

1. Черников А. В. Системная семейная терапия: Интегративная модель диагностики / А. В. Черников. – Изд. 3-е, испр. и доп. – М. : Независимая фирма «Класс», 2001. – 208 с. **2. Эйдемиллер Э. Г.** Семейный диагноз и семейная психотерапия : учеб. пособие для врачей и психологов / Э. Г. Эйдемиллер, И. В. Добряков, И. М. Никольская. – СПб. : Речь, 2003. – 336 с. **3. Трубавина І. М.** Теоретико-методичні основи соціально-педагогічної роботи з сім'єю : дис. ... д-ра пед. наук :

13.00.05 / Трубавіна Ірина Миколаївна. – Х., 2009. – 595 с.
4. Кричевский Р. Л. Психология лидерства: учеб. пособие / Р. Л. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 542 с. **5. Фучеджи Д. В.** Психологічна структурна модель особистісної харизматичності: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Д. В. Фучеджи. – О., 2010. – 19 с. **6. Грудзинская Е. Ю.** Эффективное лидерство в управлении человеческими ресурсами с использованием информационных технологий: учебно-методический материал по программе повышения квалификации «Информационные технологии в управлении учебным и научным процессом» / Е. Ю. Грудзинская. – Н. Новгород, 2006. – 78 с.

Луганцева О. Г. До питання про лідерство соціального педагога у роботі із сім'єю

Стаття присвячена проблемі прояву феномена лідерства соціального педагога у роботі із сім'єю. Специфіка прояву лідерства описана з урахуванням особливостей функціонування п'яти компонентів системи соціально-педагогічної роботи із сім'єю.

Ключові слова: соціальний педагог, соціально-педагогічна робота із сім'єю, лідерство.

Луганцева О. Г. К вопросу о лидерстве социального педагога в работе с семьей

Статья посвящена проблеме проявления феномена лидерства социального педагога в работе с семьей. Специфика проявления лидерства описана с учетом особенностей функционирования пяти компонентов системы социально-педагогической работы с семьей.

Ключевые слова: социальный педагог, социально-педагогическая работа с семьей, лидерство.

Lugantseva O. G. To the question about leadership of social pedagogue in the work with a family

The article is sanctified to the problem of display of the phenomenon of leadership of social pedagogue in work with a family. The specific of display of leadership is described taking into account the features of functioning of five components of such system of work with a family.

Key words: social pedagogue, social-pedagogical work with a family, leadership.

Стаття надійшла до редакції 23.09.2012 р.

Прийнято до друку 26.10.2012 р.