

ISSN 2227-2844

ВІСНИК

**ЛУГАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

№ 1 (360) КВІТЕНЬ

2024



Видавничий дім
«Гельветика»
2024

ВІСНИК

ЛУГАНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

№ 1 (360) квітень 2024

Заснований у лютому 1997 року
Реєстрація суб'єкта у сфері друкованих медіа:
Рішення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення
№ 860 від 21.03.2024 р. Ідентифікатор медіа R30-03608.

Збірник наукових праць внесений до Переліку
наукових фахових видань України в категорії «Б»
(педагогічні науки)

Наказ Міністерства освіти і науки України № 886 від 02.07.2020 р.

Журнал включений до переліку видань реферативної бази даних «Україніка наукова»
(угода про інформаційну співпрацю
№ 30-05 від 30.03.2005 р.)

Рекомендовано до друку на засіданні вченої ради
Луганського національного університету імені Тараса Шевченка
(протокол № 10 від 26.04.2024 року)

Виходить чотири рази на рік

Засновник і видавець –
Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

Головний редактор:

Юрків Я. І. – доктор педагогічних наук, доцент, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», проректор з науково-педагогічної роботи (Україна).

Заступники головного редактора:

Караман О. Л. – доктор педагогічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», ректор (Україна).

Набока О. В. – доктор історичних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», завідувач кафедри історії України (Україна).

Шехавцова С. О. – доктор педагогічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри романо-германської філології (Україна).

Відповідальні редактори:

Отравенко О. В. – кандидат педагогічних наук, доцент, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», доцент кафедри теорії і методики фізичного виховання (Україна).

Забудкова О. А. – кандидат історичних наук, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», доцент кафедри історії України (Україна).

Юган Н. Л. – доктор філологічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри східних мов (Україна).

Члени редакційної колегії:

Бабич В. І. – доктор педагогічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри олімпійського та професійного спорту (Україна).

Власенко К. В. – доктор педагогічних наук, професор, Національний університет «Києво-Могилянська академія», професор кафедри математики (Україна).

Глуховцева К. Д. – доктор філологічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри української мови (Україна).

Данильчук Л. О. – доктор педагогічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри соціальної педагогіки (Україна).

Дмитренко В. І. – доктор філологічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри української та зарубіжної літератури (Україна).

Жиленко І. Р. – доктор філологічних наук, професор, Сумський державний університет, заступник завідувача кафедри журналістики та філології (Україна).

Заблоцький В. В. – доктор наук з державного управління, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», директор навчально-наукового інституту публічного управління, адміністрування та післядипломної освіти (Україна).

Кобзар О. І. – доктор філологічних наук, професор, Полтавський університет економіки й торгівлі, професор кафедри ділової іноземної мови (Україна).

Кравченко О. І. – доктор педагогічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри публічної служби та управління навчальними і соціальними закладами (Україна).

Курило В. С. – доктор педагогічних наук, професор ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», перший проректор (Україна).

Кушнірова Т. В. – доктор філологічних наук, професор, Полтавський національний технічний університет імені Юрія Кондратюка, професор кафедри германської філології та перекладу (Україна).

Литвин М. Р. – доктор історичних наук, професор, Інститут українознавства ім. І. Крип'якевича НАН України, завідувач відділу (Україна).

Лі Лі – доктор філологічних наук, доцент, Інститут іноземних мов та літератури, Північно-західний педагогічний університет, проректор (Китай).

Лі Ялінь – кандидат філологічних наук, професор, Ланьчжоуський політехнічний університет, професор (Китай).

Лукашевіч-Велеба Й. – доктор педагогічних наук, Академія спеціальної педагогіки імені Марії Гжегожевської, професор педагогічного факультету (Республіка Польща).

Любимова С. А. – кандидат філологічних наук, доцент, Київський національний лінгвістичний університет, докторант кафедри англійської філології, перекладу і філософії мови імені проф. О. М. Мороховського (Україна).

Михальський І. С. – доктор історичних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри всесвітньої історії та міжнародних відносин (Україна).

Моїсєєнко О. Ю. – доктор філологічних наук, професор, Національний університет «Києво-Могилянська академія», професор кафедри англійської мови (Україна).

Нефьодов Д. В. – доктор історичних наук, доцент, Миколаївський національний університет імені В. О. Сухомлинського, доцент кафедри історії (Україна).

Священко З. В. – доктор історичних наук, професор, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, професор кафедри всесвітньої історії та методик навчання (Україна).

Си Цзюньцінь – доктор філологічних наук, професор, Ланьчжоуський університет, професор факультету російської мови та літератури (КНР).

Сич Т. В. – доктор педагогічних наук, професор, ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка», професор кафедри публічної служби та управління навчальними і соціальними закладами (Україна).

Ткачук В. В. – кандидат педагогічних наук, Криворізький національний університет, асистент кафедри інженерної педагогіки та мовної підготовки (Україна).

Хахула Л. І. – кандидат історичних наук, доцент, Інститут українознавства ім. І. Крип'якевича НАН України, старший науковий співробітник (Україна).

Редакційні вимоги до технічного оформлення статей

Стаття оформлюється в текстовому редакторі Word for Windows (шрифт Times New Roman 14, міжрядковий інтервал – 1,5).

Поля: верхнє – 2 см, нижнє – 2 см, ліве – 3 см, праве – 1,5 см. Сторінки не нумеруються.

Інформація про УДК розташовується у верхньому лівому кутку без відступів (шрифт нежирний).

На початку вказують назву тематичної рубрики видання. Через рядок від УДК в лівому верхньому кутку вказуються прізвище, ім'я, по батькові автора (повністю, шрифт жирний).

На наступному рядку – науковий ступінь, вчене звання, посада, місце роботи; e-mail; ORCID ID (персональний код, який необхідно отримати, заповнивши анкету за посиланням: <https://orcid.org/register>).

Назва статті друкується через рядок (шрифт жирний).

Зміст статті викладається за планом: постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми та на які спирається автор; виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується ця стаття; формулювання цілей статті (постановка завдання); визначення методики дослідження (сукупність методів дослідження, їх основний зміст, характеристики і показники, які вони фіксують, та одиниці вимірювання); виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; висновки із цього дослідження й перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Усі перелічені елементи повинні бути стилістично представлені в тексті, але графічно виділяти їх не треба.

Посилання на цитовані джерела в тексті оформлюються мовою оригіналу таким чином: у круглих дужках зазначається прізвище автора, рік видання роботи (наприклад, Шумська, 2010). Якщо потрібно послатися на декілька джерел, варто перелічувати їх через крапку з комою (наприклад, Афанасьєва, 2016; Богданова & Саннікова, 2015; Мооге, 2006). Якщо використовуються цитати, статистика тощо, то слід вказати номер сторінки посилання (Афанасьєва, 2016, с. 46; Bruner, 2012, р. 24).

Бібліографія та в разі необхідності примітки подаються в кінці статті після заголовку «Список використаної літератури» (без двокрапки) у порядку цитування й оформлюються відповідно до ДСТУ 8302:2015.

Для коректного індексування публікацій наукометричними системами після Списку використаної літератури необхідно навести References. Посилання в References мають бути оформлені відповідно до APA Style: для кирилических цитувань слід транслітерувати імена авторів та назви видань; останні також слід навести в англійському перекладі в [] із зазначенням мови оригіналу в дужках, наприклад [in Russian], [in Ukrainian]. Назви періодичних видань слід наводити відповідно до офіційного латинського написання за номером реєстрації ISSN. В елементах опису не можна замінити латинські літери на кириличні. Цитування в References мають бути оформлені за стандартом APA.

Статтю завершують 2 анотації обсягом 1600–1800 знаків (українською та англійською мовами) із зазначенням прізвища, ім'я та по батькові автора, назви статті та ключових слів (3–5 термінів).

ЗМІСТ

ВИЩА ТА УНІВЕРСИТЕТСЬКА ОСВІТА

1. **Антимис О. В., Дутчак У. М., Міськів В. А.** Роль куратора та виховної роботи в медичному вузі під час військового стану.....9
2. **Костенко Д. В.** Життєва самореалізація життєстійкості особистості у філософському вимірі.....16
3. **Лазоренко С. С.** Професійно-прикладна фізична підготовка у формуванні фахових компетентностей майбутніх учителів навчального предмета «Захист України».....25
4. **Мельник Н. І., Ковтун О. В., Ладогубець Н. В., Кокарєва А. М.** Стратегії подальших трансформацій у системі вищої освіти України у контексті постпандемічної концепції розвитку європейського освітнього виміру.....32
5. **Шинкарьова О. Д., Шинкарьов С. І.** Дозвілєво-рекреаційна діяльність у фізичній культурі та спорті.....53

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ТА НАВЧАННЯ

6. **Бровченко А. І.** Національний кодекс дизайну України як пріоритетна умова становлення і розвитку системи дизайн-освіти.....60
7. **Кеменяш В. І.** Організаційно-педагогічні умови підготовки майбутніх викладачів права до роботи в умовах змішаного навчання.....66
8. **Коваленко Ю. О., Караулова С. І., Потапенко Б. М.** Стратегії виживання: розвиток компетенцій з долікарської медичної допомоги в сучасному вимірі професійної підготовки бакалаврів фізичного виховання та спорту.....73
9. **Мельніков А. В., Шинкарук В. О., Кондратюк О. С.** Підвищення функціональної підготовленості спортсменів, які займаються рукопашним боєм методикою кругового тренування.....83
10. **Свасьєв А. В.** Технологія визначення готовності майбутніх тренерів-викладачів до медичних аспектів професійної діяльності на основі факторного підходу.....89
11. **Сопотницька О. В., Котова О. В.** Рівень готовності майбутніх учителів фізичної культури до тренерської діяльності з ігрових видів спорту.....94
12. **Тимошенко Н. Є.** Самоменеджмент як складник професійної майстерності соціального працівника.....102
13. **Школа О. М., Фоменко О. В., Жамардій В. О.** Інноваційна діяльність як засіб формування та розвитку професійної компетентності педагога у взаємодії з викладачами закладів вищої освіти.....110
14. **Штанюк О. М., Денисюк Н. Р.** Teamwork як інструмент розвитку іншомовної комунікації у немовних закладах вищої освіти.....117

РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ

15. **Лопуга Г. В., Решетилова В. М., Михайленко Ю. М., Присяжна М. К.** Психологічна залежність особистості від інформаційних технологій.....124
16. **Лях О. В., Кизилова В. В.** Розвиток громадянської компетентності здобувачів початкової освіти у процесі позакласної роботи з художніми творами.....132
17. **Отравенко О. В., Діхтяренко З. М., Ганчева В. І., Єрьоменко Е. А.** Формування української національної ідентичності учнівської та студентської молоді в системі національно-патріотичного виховання.....142

СПЕЦІАЛЬНА ОСВІТА

18. **Арнаутова Л. В.** Активація мовленнєвого розвитку в дітей переддошкільного віку153
19. **Докучина Т. О.** Методична робота як шлях розвитку професійної мобільності фахівців спеціальної освіти.....160

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

20. **Лисенко Н. В., Лисенко О. М., Незамай М. І.** Формування дослідницьких умінь майбутніх вихователів ЗДО у процесі виконання навчальних завдань.....167

ЗАГАЛЬНА СЕРЕДНЯ ОСВІТА

21. **Петренко М. В., Чіжова Н. В., Грабар О. В.** Проблема формування професійних ідеалів старшокласників у історико-педагогічному контексті.....174

МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТИ

22. **Драгунова В. В.** Характеристика концепції системи проектування консалтингової діяльності в закладі вищої освіти в умовах невизначеності.....180

CONTENTS

HIGHER AND UNIVERSITY EDUCATION

1. **Antimys O., Dutchak U., Miskiv V.** The role of a curator and educational work in a medical university during martial law..... 9
2. **Kostenko D.** Vital self-realization of the hardiness of the individual in the philosophical dimension.....16
3. **Lazorenko S.** Professional and applied physical training in the formation of professional competences of future teachers of the educational subject “Defense of Ukraine”..... 25
4. **Melnyk N., Kovtun O., Ladogubets N., Kokarieva A.** Strategies for further transformations in the higher education system of Ukraine in the context of the post-pandemic concept of the development of the European educational dimension.....32
5. **Shynkarova O., Shynkarov S.** Leisure and recreational activities in physical culture and sports.....53

VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING

6. **Brovchenko A.** The National Design Code of Ukraine as a priority condition for the formation and development of the design education system.....60
7. **Kemeniash V.** Organizational and pedagogical conditions for the training of future law instructors to work in blended learning environments..... 66
8. **Kovalenko Yu., Karaulova S., Potapenko B.** Survival strategies: developing competencies in first aid within the contemporary framework of professional training for bachelors in physical education and sports.....73
9. **Melnikov A., Shynkaruk V., Kondratiuk O.** Increasing the functional fitness of athletes engaged in hand-to-hand combat using circular training method..... 83
10. **Svatyev A.** Technology for assessing the readiness of upcoming trainers to medical aspects of professional activity based on the factor approach.....89
11. **Sopotnytska O., Kotova O.** The level of readiness of future physical education teachers for coaching activity in game sports..... 94
12. **Tymoshenko N.** Self-management as a component of professional mastery of a social worker.....102
13. **Shkola O., Fomenko O., Zhamardiy V.** Innovative activity as a means of shaping and developing the professional competence of a teacher in interaction with instructors of higher education institutions.....110

14. **Shtanyuk O., Denysiuk N.** Teamwork as a tool for the development of foreign language communication in non-linguistic higher education institutions.....117

PERSONALITY DEVELOPMENT

15. **Lopuga H., Reshetilova V., Mikhailenko Yu., Prysiashna M.** Psychological dependence of the individual on information technologies.....124
16. **Liakh O., Kyzylova V.** Development of civic competence of primary school students in the process of extracurricular activity with artistic works.....132
17. **Otravenko O., Dikhtiarenko Z., Gancheva V., Yeromenko E.** Formation of Ukrainian national identity of students and student youth in the system of national-patriotic education.....142

SPECIAL EDUCATION

18. **Arnautova L.** Activation of speech development in pre-preschool children.....153
19. **Dokuchyna T.** Methodical work as a way to develop professional mobility of special education specialists.....160

TOPICAL ISSUES OF PRESCHOOL EDUCATION

20. **Lysenko N., Lysenko O., Nezamai M.** Formation of research skills of future teachers of special education in the process of performing educational tasks.....167

GENERAL SECONDARY EDUCATION

21. **Petrenko M., Chizhova N., Hrabar O.** Theoretical bases of the formation of senior students' professional ideals in the historical and pedagogical context.....174

EDUCATIONAL MANAGEMENT

22. **Drahunova V.** Characterization of the concept of the system of designing consulting activities in the institution of higher education in conditions of uncertainty.....180

УДК 005.336.5:364-43

DOI [https://doi.org/10.12958/2227-2844-2024-1\(360\)-102-109](https://doi.org/10.12958/2227-2844-2024-1(360)-102-109)

Тимошенко Наталія Євгенівна,

кандидатка педагогічних наук,

старша викладачка кафедри філософії

Національного технічного університету України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»,

керівниця навчального центру МБФ «Єврейський Хесед «Бней Азріель»,

м. Київ, Україна.

tim.nata.e@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0572-8642>

САМОМЕНЕДЖМЕНТ ЯК СКЛАДНИК ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА

Нині самоменеджмент як складник професійної майстерності соціальних працівників набуває актуальності через важливість тих проблем, які лежать у площині їхнього вирішення щодо надання підтримки та допомоги людям у складних життєвих ситуаціях: бідність, насильство, зловживання наркотиками, бездомність та інші проблеми. Зростання соціальних проблем у сучасному світі вимагає від соціальних працівників не лише фахових знань та навичок, але й уміння ефективно керувати власними емоціями, стресом та часом. Самоменеджмент дає можливість фахівцю зберегти емоційну стабільність, уникнути вигорання та продовжувати надавати якісну допомогу своїм клієнтам, тобто залишатися професійно компетентним. Окрім того, зростання викликів у сфері соціальної роботи, таких як культурна різноманітність, складність життєвих ситуацій клієнтів, часта зміна законодавства, покликане вимагати від соціальних працівників високого рівня самоменеджменту. Застосування самоменеджменту у професійній діяльності соціального працівника також сприяє покращенню якості надання послуг, позитивному сприйняттю клієнтами та збереженню професійного резонансу. Це дозволяє створити сприятливий клімат для співпраці між соціальним працівником та клієнтом, що є ключовим для досягнення позитивних результатів у роботі з людьми. Отже, актуальність теми самоменеджменту як складника професійної майстерності соціального працівника очевидна. Впровадження ефективних стратегій самоменеджменту допоможе підвищити фахову майстерність, покращити результативність роботи соціального працівника, забезпечити стабільну психологічну та емоційну готовність до вирішення складних завдань. І, звичайно, самоменеджмент є ключовим елементом професійної майстерності для соціальних працівників. Специфіка їхньої роботи передбачає високий рівень стресу та емоційного навантаження, тому ефективний самоменеджмент допомагає зберігати енергію, запобігати вигоранню та забезпечувати якісну допомогу клієнтам.

Мета статті – розкрити значущість самоменеджменту для соціального працівника та виявити основні компоненти його професійної майстерності як самоменеджера.

У процесі вивчення й аналізу джерел цього дослідження нами з'ясовано, що професійна майстерність є важливим елементом успішної соціальної роботи, оскільки вона дозволяє соціальним працівникам ефективно впливати на життя своїх клієнтів та сприяти позитивним змінам у суспільстві. Самоменеджмент як мистецтво керувати собою, своїм часом та організовувати свою роботу – новий напрям у традиційному менеджменті, виник внаслідок потреби у більш повному використанні творчого потенціалу соціального працівника.

Теоретико-методологічні основи менеджменту досліджують М. Бліхар, В. Гобела, Г. Коваль, Г. Левків, Г. Леськів, Л. Скібіцька, О. Скібіцький та ін.; *менеджмент соціальної роботи та його аспекти* вивчають О. Бутиліна, О. Главацька, Є. Дедов, І. Євдокимова, О. Песоцька, М. Руженський, М. Туленков, К. Шендеровський та ін.; *питаннями управління організацією/персоналом* займаються О. Кузьмін, Н. Мала, О. Мельник, І. Проник, Ф. Хміль та ін.; *особливості використання самоменеджменту як механізму самореалізації особистості в професійній сфері, технології менеджменту та самоменеджменту кар'єри соціального працівника* описані в працях М. Лукашевича, М. Орликовського, Г. Осовської, В. Ткачука та ін.; *розвиток професійної компетентності фахівців у сфері надання соціальних послуг* досліджують Л. Ніколаєв, С. Тунтуєва та ін.; *роль самоменеджменту в процесі підготовки фахівців* описано у дослідженнях М. Волобуєва, С. Маркової, Т. Немченко, О. Олійника, А. Чкан та ін.

Теорія і практика менеджменту наприкінці ХХ і на початку ХХІ століть зазнала значних змін, що своєю чергою потягнуло відповідні зміни і у системі управління людськими ресурсами. Вважається, що самоменеджмент став одним із варіантів відповіді на ці вимоги та зміни в досягненні мети ефективно задіяти людські ресурси, інакше кажучи, самоменеджмент як інноваційний напрям у повсякденному менеджменті сформувався у відповідь на зміни в управлінні загалом. «Виникнення самоменеджменту не випадково співпало з появою менеджменту людських ресурсів, у самій назві якого міститься його безпосередній зв'язок зі створенням та розвитком творчого потенціалу людських ресурсів та його ефективним використанням» (Лукашевич, Шандор, 2020, с. 48), зазначають автори праці «Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент». Науковці вважають, що самоменеджмент допомагає людині стати більш продуктивною та організованою, саме це сприяє досягненню успіху в професійному та особистому житті, та розкривають основні положення більшості описаних у праці концепцій самоменеджменту, що «побудовані на стрижневій ідеї, навколо якої формується система методик і прийомів роботи над собою щодо реалізації цієї ідеї. У концепції Л. Зайверта – це економія свого часу; у концепції М. Вудкока і Д. Френсіса – подолання власних обмежень; у концепції В. Андрєєва – саморозвиток творчої особистості; у концепції А. Хроленко – підвищення особистої культури ділового життя; у Б. і Х. Швальбе – досягнення особистого ділового успіху» (Лукашевич, Шандор, 2020, с. 87).

Таким чином, самоменеджмент є процесом свідомого керування власною діяльністю; передбачає уміння фахівця самостійно мотивувати себе, вміння планувати, приймати рішення, управляти емоціями, часом, енергією та ресурсами, встановлювати пріоритети і контролювати свої дії для досягнення успіху в особистому житті та в професії.

У сучасному світі, де ритм життя надзвичайно швидкий, а конкуренція на ринку праці досить велика, навички самоменеджменту стають критично важливими для досягнення успіху. Людина, яка володіє цими навичками, може бути більш продуктивною, організованою та ефективною у своїй роботі, зберігати баланс між роботою та особистим життям, а також бути більш стабільною емоційно та фізично.

Соціальний працівник має бути готовим до постійного вдосконалення професійної компетентності. Л. Ніколаєв і С. Тунтуєва вважають, що «професійна компетентність формується протягом тривалого часу й залежить від декількох факторів, серед яких – рівень та якість здобутої освіти, вміння застосовувати отримані знання в площині практичної діяльності та здатність навчатись і саморозвиватись протягом життя» (Ніколаєв, Тунтуєва, 2022, с. 201). Отже, професійна компетентність соціального працівника – це здатність використовувати свої знання, навички, досвід та особисті якості для успішного вирішення соціальних проблем та підтримки клієнтів у досягненні їхніх цілей. Професійна компетентність є основою для професійної майстерності соціального працівника. Вітчизняні науковці Є. Дедов та О. Песоцька розглядають професійну майстерність соціального працівника як комплекс знань, умінь, навичок та особис-

тих якостей, що необхідні для успішної роботи у сфері соціальної допомоги та психосоціальної підтримки, а також розуміння соціальних проблем, уміння ефективно спілкуватися з клієнтами та виявляти їхні потреби, розробляти індивідуальні плани підтримки (Песоцька, Дедов, 2012). Варто сюди також додати ще й уміння працювати з різними групами людей, майстерність аналізувати соціальні проблеми і, звісно, сприяти позитивним впливам та змінам у житті клієнтів.

Зазначимо, що професійна компетентність та професійна майстерність є взаємопов'язаними поняттями, які описують рівень компетентностей та особистих якостей, необхідних для успішної роботи у певній професії. Професійна компетентність соціального працівника включає необхідні знання, вміння та особисті якості, які є важливими для виконання його професійних обов'язків (розуміння соціальних проблем, навички спілкування з клієнтами, уміння розробляти і виконувати індивідуальні плани допомоги та підтримки, навички співпраці з іншими фахівцями тощо). Професійна майстерність соціального працівника визначається його здатністю успішно застосовувати цю компетентність на практиці.

Далі розглянемо ті аспекти самоменеджменту соціального працівника, які можуть забезпечити йому підвищення рівня професійної майстерності. Так, навички планування та організації часу потрібні для його доцільного розподілу між різними завданнями та клієнтами, тобто ефективне управління власним часом дозволяє соціальному працівнику бути більш продуктивним, зменшує стрес і допомагає уникнути вигорання.

Нині для будь-якої сфери діяльності проблема тайм-менеджменту є актуальною. Час є одним із найцінніших ресурсів і для соціального працівника, адже через планування він має можливість не тільки продемонструвати свою здатність до раціональних дій, а й підвищити результативність роботи, що і вказуватиме на професійну майстерність. Нашу увагу привернула збірка практичних завдань для студентів «Самоменеджмент» колективу авторів С. Маркової, О. Олійника, А. Чкан (Маркова, Олійник, Чкан, 2015), якою цілком можуть користуватися соціальні працівники з метою розвитку самоменеджменту, зокрема питання ефективного планування робочого та особистого часу, засвоєння правил і методів планування, усвідомлення планування як системи тощо. Планування робочих завдань загалом та організація робочого процесу зокрема допомагають зберегти продуктивність та уникнути перевантаження (щоденний розклад роботи з чітким визначенням пріоритетів і часу для виконання кожного завдання, використання технік планування по типу «Матриці Ейзенхауера» та ін.). Яскравим прикладом цінності часу автори праці наводять притчу. «Кажуть, що на Кавказі є старовинне кладовище, де на могильних плитах можна зустріти такі написи: «Сулейман Бабапгадзе. Народився в 1820 році, помер в 1858 році. Прожив 3 роки...» чи «Нугзар Гаприндашвілі. Народився в 1840 році, помер у 1865 році. Прожив 120 років...» (Маркова, Олійник, Чкан, 2015, с. 16). Як бачимо, цінність людини може бути оцінена продуктивністю й насиченістю, тобто, на наш погляд, корисністю не лише для власної життєдіяльності, а й її впливу на/для інших.

Значимим аспектом ефективного управління часом є уміння делегувати завдання у разі можливості/необхідності, тобто соціальний працівник як самоменеджер може спрямувати свої зусилля на найбільш важливі завдання, а менш важливі справи делегувати іншим членам команди або волонтерам. Це дозволяє ефективно використовувати час та ресурси, зосереджуючись на завданнях, які потребують особистого втручання. Уміння встановлювати межі, розробляти стратегії для зменшення чи уникнення перевантаження, гнучко реагувати на зміни в робочому графіку чи навантаженні впливають на пошук способів оптимізації процесів та покращення продуктивності. О. Бутиліна та І. Євдокимова вважають, що для успішного планування та організації робочого часу соціальному працівнику важливо враховувати таке: пріоритизацію завдань (визначити найважливіші та найбільш термінові завдання і спрямовувати на них першочергову увагу); гнучкість (адаптацію свого розкладу до несподіваних ситуацій та змінних потреб клієнтів); збереження балансу (забезпечення гармонії між професійними

обов'язками та особистим життям для уникнення перевтоми та збереження функціонального становища); використання інструментів самоменеджменту (планери, календарні програми, списки завдань та ін. методи) та ін. (Бутиліна, Євдокимова, 2021). Це допомагає набутти систематичного підходу до робочого процесу та зменшити/уникнути стресу внаслідок проблемних ситуацій, великого емоційного навантаження, що вимагає не лише ефективного управління власними ресурсами, а й високого рівня саморегуляції. За В. Іщенко, психологічна саморегуляція є здатністю людини контролювати свої емоції, дії, увагу та інші аспекти свого психічного стану з метою досягнення певних цілей або пристосування до навколишнього середовища. Такий процес включає усвідомлення власних емоцій, реакцій та мислених процесів, а також здатність регулювати їх у відповідності до потреб та вимог ситуації (Іщенко, 2017). Крім того, психологічна саморегуляція включає у себе емоційну й охоплює такі аспекти психологічного функціонування, як увага, мислення, поведінка тощо.

Стресостійкість та психологічна саморегуляція впливають на збереження ефективності та продуктивності й навіть у стресових ситуаціях дозволяють уникати вигорання та в змозі забезпечувати якісне надання психосоціальної підтримки клієнтам. Серед технік стрес-менеджменту та психологічної саморегуляції на основі вивчення та аналізу праць щодо проблеми дослідження виокремимо такі:

- *встановлення меж між професійним та особистим життям*, а також кордонів щодо взаємодії з клієнтами та колегами; важливо усвідомлювати професійні обов'язки та не переносити їх у особисте життя, що сприятиме якості взаємодії з близькими людьми та забезпеченню психологічного комфорту; забезпечення гармонії між цими сферами життя допомагає зберегти функціонал фахівця та забезпечити якість надання послуг у сфері соціальної роботи;

- *ефективне спілкування з клієнтами та колегами* – це можливість забезпечити успішне вирішення проблем, покращити взаємини та досягти професійних цілей; спілкування з клієнтами вимагає від соціального працівника вміння слухати уважно, розуміти їхні потреби та емоції, сприймати їхню унікальність та культурну специфіку. Це потребує розвитку емпатії, толерантності та вміння встановлювати довірчі взаємини з клієнтами. Також взаємодія з колегами передбачає ефективне сприйняття та коректне висловлення своїх думок, уважне слухання, що має вплив на конструктивне вирішення конфліктів та формування командного духу, адже колективна робота потребує підтримки, взаєморозуміння та спроможності разом досягати спільних цілей;

- *дихальні вправи* – регулярна практика глибокого дихання (наприклад, довге вдихання через ніс та повільне видихання через рот) допомагає знизити рівень стресу, покращити психофізичний стан та заспокоїти нервову систему;

- *медитація* – ефективний спосіб зниження стресу та покращення концентрації уваги для заспокоєння розуму та зниження напруги; практика медитації може допомогти зберегти психологічний комфорт, підвищити продуктивність, покращити якість роботи та загалом покращити якість життя;

- *фізична активність* – фітнес, йога або прогулянки можуть допомогти знизити рівень стресу та покращити настрій; доцільне також включення фізичної активності в розклад робочого часу;

- *планування регулярних перерв* – короткі перерви у робочий день (прогулянки, розминка, хвилини відпочинку) для відновлення енергії й настрою;

- *розслаблення м'язових груп* – різні техніки розслаблення м'язових груп (прогресивна м'язова релаксація тощо) допомагають знизити фізичну напругу;

- *самопостереження* – вміння своєчасно виявляти ознаки стресу та напруги у собі; усвідомлення емоцій, фізичних симптомів психологічного перевантаження, для чого доцільно ведення щоденника з фіксацією власних емоцій, стресових ситуацій та способів їх подолання;

– *саморефлексія* – регулярне оцінювання своєї роботи та взаємодія з клієнтами для виявлення можливостей щодо особистого зростання та вдосконалення; записи власних роздумів та спостереження з метою подивитися на них з нової перспективи та ідей/планів тощо (Бутиліна, Євдокимова, 2021; Ніколаєв, Тунтуєва, 2022; Снігур, 2015; Любченко, 2024).

Важливо зазначити, що кожен соціальний працівник може мати власні потреби щодо стрес-менеджменту, тому важливо експериментувати з різними методами та знаходити те, що найкраще пасує конкретному фахівцю для успішної кар'єри та досягнення успіху у професійному розвитку.

Внутрішня готовність та здатність до саморозвитку є також важливими аспектами самоменеджменту соціального працівника, які можуть забезпечити йому підвищення рівня професійної майстерності. Соціальний працівник у своїй роботі стикається з вразливими групами населення: діти, люди похилого віку, люди з інвалідністю, бездомні, жертви насильства та ін. Внутрішня готовність означає здатність до ефективного управління власними емоціями, стресом та втомою, які неминуче супроводжують роботу з цими групами населення, до збереження балансу між робочим та особистим життям. Завдяки навичкам самоконтролю та емоційній стабільності фахівець працює з клієнтами в емпатичний та професійний спосіб, не дозволяє особистим емоціям заважати виконанню професійних обов'язків (Іщенко, 2017; Лукашевич, Шандор, 2020; Штепа, 2012). Подолання викликів та ефективність роботи, що пов'язані з ризиками емоційного вигорання, професійної втоми та деформації, залежать також від розвитку емоційного інтелекту соціального працівника. Раціональне програвання набору ролей особистості, вказують О. Бутиліна та І. Євдокимова, означає вміння усвідомлювати та аналізувати різні ролі, які соціальний працівник виконує в процесі роботи: радника, посередника, партнера чи захисника клієнта, контролю чинників професійних ризиків, таких як емоційне вигорання, професійна втома та деформація, є необхідною складовою частиною розвитку емоційного інтелекту (Бутиліна, Євдокимова, 2021).

Таким чином, самоменеджмент як новий напрям у сучасному менеджменті виник у відповідь на світові зміни у сфері управління. Значення самоменеджменту для соціального працівника вкрай важливе, оскільки він працює з вразливими групами населення, які потребують особливої уваги та підтримки. В контексті соціальної роботи самоменеджмент означає уміння керувати власним часом, емоціями, стресом та ресурсами, зберігати емоційну стабільність, ефективно боротися з викликами, що виникають у професійній діяльності.

Професійна майстерність соціального працівника зростає разом із продуктивністю та ефективністю результатів його роботи в аспекті планування робочого часу, визначення пріоритетних завдань, доцільній організації робочого процесу та керування енергією. Самоменеджмент сприяє підтримці психологічного комфорту та запобіганню професійного вигорання; емоційна саморегуляція впливає на зниження рівня стресу, управління емоціями та підтримує психологічну стабільність у стресових ситуаціях; для збереження емоційного балансу корисні техніки релаксації, медитації та глибокого дихання (Лугова, Голубєв, 2019).

Комунікаційні навички як один із важливих аспектів самоменеджменту соціального працівника впливають на покращення взаємин та зменшення конфліктних ситуацій, тому здатність ефективно спілкуватися з клієнтами, колегами та іншими зацікавленими сторонами, прояв емпатії тощо мають бути в постійному арсеналі засобів соціального працівника. Невід'ємною частиною самоменеджменту соціального працівника для підвищення професійної майстерності є стрес-менеджмент, який слугує формуванню й розвитку навичок зниження стресу, дає можливість практикувати методи самовтішання, фізичної активності та релаксації для збереження психологічного комфорту.

Нарешті, самоспостереження та саморефлексія відіграють не менш важливу роль у самоменеджменті соціального працівника, оскільки здатність спостереження за влас-

ними емоціями та реакціями на події сприяють самоаналізу своєї професійної діяльності для систематичного вдосконалення й підвищення рівня фахової майстерності. Отже, самоменеджмент є актуальним складником професійної діяльності соціального працівника, а володіння навичками саморегуляції, планування, комунікації та стрес-менеджменту допомагає йому бути більш ефективним, зберегти психологічний комфорт та покращувати якість своєї роботи.

Список використаної літератури

1. Лукашевич М. П., Лукашевич О. М., Шандор Ф. Ф. Кар'єра соціального працівника: менеджмент та самоменеджмент : підручник. Ужгород : ПП Данило С. І., 2020. 352 с.
2. Ніколаєв Л. О., Тунтуєва С. В. Розвиток професійної компетентності фахівців, які надають соціальні послуги в територіальній громаді. *Габітус*. 2022. Вип. 35. С. 201–207.
3. Песоцька О. П., Дєдов Є. Г. Менеджмент соціальної роботи : навчальний посібник. Луганськ, 2012. 110 с.
4. Чкан А. С., Маркова С. В., Олійник О. М. Самоменеджмент: практикум для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» напряму підготовки «Менеджмент». Запоріжжя : ЗНУ, 2015. 82 с.
5. Бутиліна О., Євдокимова І. Самоменеджмент соціального працівника як управлінське завдання. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. № 1 (6). С. 5–12.
6. Іщенко В. І. Самоменеджмент як технологія вдосконалення ділової культури керівника. *Витоки педагогічної майстерності*. 2017. Вип. 19. С. 166–171.
7. Снігур Н. І. Самоменеджмент керівника – шлях підвищення ресурсу закладу. *Управління школою*. 2015. № 22–24. С. 85–90.
8. Любченко Н. В. Самоменеджмент і тайм-менеджмент як Soft Skills керівників і педагогів закладів освіти. *Імідж сучасного педагога*. 2022. № 5 (206). С. 37–44. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-5\(206\)-37-44](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-5(206)-37-44).
9. Штепа О. С. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навчальний посібник. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 362 с.
10. Лугова В. М., Голубєв С. М. Основи самоменеджменту та лідерства. Харків, 2019. 212 с.

References

1. Lukashevych, M. P., Lukashevych, O. M., & Shandor, F. F. (2020). *Kariera sotsialnoho pratsivnyka: menedzhment ta samomenedzhment* [Career of a social worker: management and self-management]. Uzhhorod: PP Danylo S. I. [in Ukrainian].
2. Nikolaiev, L. O., & Tuntuieva, S. V. (2022). Rozvytok profesiinoi kompetentnosti fakhivtsiv, yaki nadaiut sotsialni posluhy v terytorialnii hromadi [Development the professional competencies of specialists who providing social services for local community]. *Habitus – Habitus*, 35, 201–207. DOI: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.35.31> [in Ukrainian].
3. Piesotska, O. P., & Diedov, Ye. H. (2012). *Menedzhment sotsialnoi roboty* [Social work management]. Luhansk [in Ukrainian].
4. Chkan, A. S., Markova, S. V., & Oliinyk, O. M. (2015). *Samomenedzhment: praktykum dlia studentiv osvitno-kvalifikatsiinoho rivnia «bakalavr» napriamu pidhotovky «Menedzhment»* [Self-management: a workshop for students of the educational qualification level «bachelor» in the specialty of «Management»]. Zaporizhzhia: ZNU [in Ukrainian].
5. Butylina, O., & Yevdokymova, I. (2021). *Samomenedzhment sotsialnoho pratsivnyka yak upravlinske zavdannya* [Social worker self-management as a management task]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita – Social work and social education*, 1 (6), 5–12. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.1\(6\).2021.234056](https://doi.org/10.31499/2618-0715.1(6).2021.234056) [in Ukrainian].

6. Ishchenko, V. I. (2017). Samomenedzhment yak tekhnolohiia vdoskonalennia dilovoi kultury kerivnyka [Self-management as a technology for improving the business culture of a leader]. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti –Origins of pedagogical mastery*, 19, 166–171 [in Ukrainian]
7. Snihur, N. I. (2015). Samomenedzhment kerivnyka – shliakh pidvyshchennia resursu zakladu [Manager's self-management – a way to increase the institution's resource]. *Upravlinnia shkoloiu – School management*, 22–24, 85–90 [in Ukrainian].
8. Liubchenko, N. V. (2024). Samomenedzhment i taim-menedzhment yak Soft Skills kerivnykiv i pedahohiv zakladiv osvity [Self-management and time management as soft skills of managers and employees in the field of education]. *Imidzh suchasnoho pedahoha – Image of the Modern Pedagogue*, 5 (206), 37–44. DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-5\(206\)-37-44](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2022-5(206)-37-44) [in Ukrainian].
9. Shtepa, O. S. (2012). Samomenedzhment (samoorganizatsiia osobystosti) [Self-management (self-organization of personality)]. Lviv: LNU imeni Ivana Franka [in Ukrainian].
10. Luhova, V. M., & Holubiev, S. M. (2019). Osnovy samomenedzhmentu ta liderstva [Fundamentals of self-management and leadership]. Kharkiv [in Ukrainian].

Тимошенко Н. Є. Самоменеджмент як складник професійної майстерності соціального працівника

У статті встановлено, що самоменеджмент є процесом свідомого керування власною діяльністю й передбачає уміння фахівця самостійно мотивувати себе, планувати, приймати рішення, управляти своїми емоціями, часом, енергією та ресурсами, встановлювати пріоритети та контролювати свої дії для досягнення успіху в особистому та професійному житті. Розкрито значущість поняття самоменеджменту для соціального працівника через його здатність до саморегуляції, планування, спілкування і стрес-менеджменту, оскільки це допомагає йому бути більш продуктивним, зберігати психологічний комфорт і покращувати якість своєї роботи. З'ясовано, що професійна компетентність соціального працівника включає необхідні знання, вміння та особисті якості, необхідні для виконання його професійних обов'язків, а професійна майстерність соціального працівника визначається його здатністю успішно застосовувати цю компетентність на практиці, що означає можливість фахівця ефективно використовувати свої знання та навички для досягнення позитивних результатів у роботі з клієнтами, а також спроможність адаптуватися до різних обставин та розвивати свої професійні навички на основі практичного досвіду. Визначено, що професійна майстерність соціального працівника зростає разом із продуктивністю та ефективністю результатів його роботи в аспекті планування робочого часу, визначення пріоритетних завдань, доцільній організації робочого процесу та керування енергією.

Проаналізовано й розкрито техніки стрес-менеджменту й психологічної саморегуляції (встановлення меж між професійним та особистим життям; ефективне спілкування з клієнтами та колегами, дихальні вправи, медитація, фізична активність, планування регулярних перерв, розслаблення м'язових груп, самоспостереження і саморефлексія та ін.), які впливають на підвищення професійної майстерності загалом та якісні результати роботи соціального працівника зокрема.

Ключові слова: менеджмент, професійна майстерність, самоменеджмент, соціальний працівник, техніки, якість.

Tymoshenko N. Self-management as a component of professional mastery of a social worker

The article establishes that self-management is a process of conscious management of one's own activities and involves the ability of a specialist to self-motivate, plan, make decisions, manage emotions, time, energy, and resources, set priorities, and control actions to achieve success in personal and professional life. The significance of the concept of self-management for a social worker

is revealed through his ability to self-regulate, plan, communicate, and manage stress, as it helps him to be more productive, maintain psychological comfort, and improve the quality of his work. It is clarified that the professional competence of a social worker includes the necessary knowledge, skills, and personal qualities required to perform his professional duties, and the professional mastery of a social worker is determined by his ability to successfully apply this competence in practice, which means the ability of a professional to effectively use his knowledge and skills to achieve positive results in working with clients, as well as adapt to different circumstances and develop his professional skills based on practical experience. It is determined that the professional mastery of a social worker increases along with the productivity and efficiency of his work in terms of planning working time, identifying priority tasks, organizing the work process, and managing energy.

The techniques of stress management and psychological self-regulation (establishing boundaries between professional and personal life, effective communication with clients and colleagues, breathing exercises, meditation, physical activity, planning regular breaks, muscle relaxation, self-observation and self-reflection, etc.) that contribute to the improvement of professional mastery in particular, and the quality of work of a social worker in general, are analyzed and disclosed.

Key words: management, professional mastery, self-management, social worker, techniques, quality.

Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)



Стаття надійшла до редакції 29.03.2024 р.
Прийнято до друку 26.04.2024 р.