УДК 378.22-047.22:005.8

Формування компетентності управління проєктами у здобувачів PHD програм: практичні рекомендації

Албул Ірина, кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.
ORCID: 0000-0001-7056-3157
E-mail: albul1977@gmail.com

Анотація. *У статті висвітлено та обґрунтовано доцільність певних теоретичних і практичних рекомендацій щодо формування проєктних умінь майбутнього доктора філософії із соціальної роботи. Доведено, що забезпеченню цього програмного результату навчання здобувачів PHD програм сприятиме досягнення рівня неусвідомленої компетентності у процесі розробки проєктних пропозицій, використання інструментів демократичного врядування у проєктній діяльності, результативний пошук, аналіз та використання інформації щодо грантових пропозицій, оволодіння стратегією і тактикою командної проєктної діяльності.*

Ключові слова*: PHD програма, доктор філософії, соціальна робота, проєктні вміння, проєктна діяльність, управління проєктами, командна робота, наукові кадри.*

On the issue of formation of project management competence in applicants for PHD programs

Albul Iryna, PhD in Pegagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Social Pedagogy and Social Work, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University. ORCID: 0000-0001-7056-3157

Abstract*. The article is devoted to the issues of preparation of applicants for higher education at the third educational and scientific level of higher education, specialty 231 Social work.*

In the research, on the basis of normative documents, the necessity of formation of competences of project activity at future applicants of educational and scientific programs is substantiated; proved the importance of forming in the new generation of future managers knowledge and skills to use a modern project approach to solving problems of management processes at different levels, mastering project management methodology – a new progressive toolkit for social work management as a probable field of activity of PHD graduates in 231 Social Work; Possibilities of information work in project activity are opened, in particular search of information on grant offers, competitions of perspective projects and archival data on already realized; the Group Resource Center was presented as a leading national center of public information and expertise, which is aimed at the development of civil society and the development of Ukraine; as well as the Public Space portal, which offers unique and up-to-date information on the development of

civil society in Ukraine, provides an opportunity to be involved in public activities and important transformations in the country.

The article highlights and substantiates the feasibility of certain theoretical and practical recommendations for the formation of project skills of the future Doctor of Philosophy in social work, including achieving a level of unconscious competence in the development of project proposals, use of democratic governance tools in project activities, effective search, analysis and use of grant information. proposals, mastering the strategy and tactics of team project activities.

Keywords: *PHD program, philosophy doctor, social work, project skills, project activities, project management, teamwork, research staff.*

Постановка проблеми. Сьогодні Україна зорієнтована на досягнення ефективних економічних і соціальних перетворень, що може підвищити визначити конкурентоспроможність нашої держави. Ефективне реформування економічного та соціального сектору вимагає високого рівня розвитку науки та освіти, а значить – підвищеної уваги до сфери наукової діяльності.

У таких умовах стає актуальною відповідальність держави перед людиною і забезпечення права особистості на вільний розвиток, набуває статусу «стратегічного» пріоритет забезпечення конституційних принципів превалювання прав людини як найвищої соціальної цінності. Професіоналізація і академізація соціальної роботи вимагає постійної уваги до підготовки фахівців соціальної роботи, зокрема здобувачів PHD програм, які повинні бути готовими до зреалізування науково-дослідної, управлінської та прикладної діяльності; здатними розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та / або дослідницько-інноваційної діяльності, що передбачає глибоке переосмислення наявних та продукування нових цілісних знань, а також проведення власного наукового дослідження, результати якого мають наукову новизну, теоретичне та практичне значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням підготовки докторів філософії із соціальної роботи присвятили свої наукові пошуки українські дослідники та практики. Так, вивченням запровадження та поточних станів реалізації PHD програм займаються О. Карагодіна, О. Пожидаєва [5]. Академізації соціальної роботи та використанню міжнародного досвіду у сфері

підготовки здобувачів PHD програм присвячують свої наукові розвідки Т. Семигіна, Н. Кабаченко, О. Бойко [12]. На значенні проєктних умінь у процесі підготовки майбутнього фахівця соціальної сфери наголошують О. Лебідь [6], К. Петровська [7], Л. Тюптя [11] та ін.

Мета статті – висвітлити та обґрунтувати доцільність певних теоретичних і практичних рекомендацій щодо формування проєктних умінь майбутнього доктора філософії із соціальної роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Відповідно до Статті 27 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [4], основними формами підготовки наукових кадрів вищої кваліфікації є аспірантура, ад'юнктура та докторантура, а сама підготовка науково-педагогічних і наукових кадрів здійснюється відповідно до вимог Закону України «Про вищу освіту» [3], де вказано, що доктор філософії – це освітній і водночас науковий ступінь, що здобувається на третьому рівні вищої освіти на основі ступеня магістра.

Певною точкою відліку у процесі підготовки фахівців освітньо-наукового рівня є Постанова Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. за № 261 «Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах)» [8], оскільки саме цим документом декларується обов'язковість наявності в ОНП закладу вищої освіти не менше чотирьох складових, що передбачають набуття аспірантом необхідних компетентностей відповідно до Національної рамки кваліфікацій, зокрема: здобуття глибинних знань із спеціальності, оволодіння загальнонауковими (філософськими) компетентностями, спрямованими на формування системного наукового світогляду, професійної етики та загального культурного кругозору; набуття універсальних навичок дослідника, зокрема усної та письмової презентації результатів власного наукового дослідження українською мовою, застосування сучасних інформаційних технологій у науковій діяльності,

організації та проведення навчальних занять, управління науковими проєктами та/або складення пропозицій щодо фінансування наукових досліджень, реєстрації прав інтелектуальної власності, здобуття мовних компетентностей, достатніх для представлення та обговорення результатів своєї наукової роботи іноземною мовою (англійською або іншою відповідно до специфіки спеціальності) в усній та письмовій формі, а також для повного розуміння іншомовних наукових текстів з відповідної спеціальності.

Набуття вказаних компетентностей повинно бути забезпеченим в обсязі кредитів ЄКТС відповідно до Стандарту вищої освіти. Наразі Стандарту вищої освіти за третім (освітньо-науковим) рівнем вищої освіти, ступеня вищої освіти Доктор філософії, галузі знань 23 Соціальна робота, спеціальності 231 Соціальна робота, ще не затверджено, однак, відповідно до Проєкту Стандарту, декларується компетентність «Здатність до набуття універсальних навичок дослідника, зокрема усної та письмової презентації результатів власного наукового дослідження українською мовою, застосування сучасних інформаційних технологій у науковій діяльності, пошуку та критичного аналізу інформації», а також «управління науковими проєктами та/або складання пропозицій щодо фінансування наукових досліджень» (підкреслено нами – І.А.). Увага до формування проєктних умінь майбутнього доктора філософії із соціальної роботи простежується й у програмних результатах навчання.

Звернувшись до передумов економічного та соціального розвитку українського суспільства, можемо наголосити на уніфікованому значенні проєктної діяльності у всіх сферах людської діяльності, а особливо важливу роль відіграє формування у нової генерації керівників знань і вмінь використання сучасного проєктного підходу до розв’язання завдань з розвитку процесів управління на різних рівнях, орієнтації цих процесів на досягнення кінцевих результатів з мінімальними витратами часу та коштів і засвоєння методології управління проєктами – нового прогресивного інструментарію

сфери управління соціальною роботою як імовірною сферою діяльності випускників PHD програм зі спеціальності 231 Соціальна робота.

Проєктування — це технологія (спосіб діяльності), спрямована на розробку (визначення), наукове та ресурсне обґрунтування і планове здійснення проєктів нововведень. Одним із його найважливіших різновидів є соціальне проєктування — технологія визначення варіантів планового розвитку нових соціальних процесів і явищ, прогнозування та програмно-цільової реалізації соціальних нововведень [11].

Сам термін «проєкт» будемо трактувати як унікальну сукупність процесів, що є обмеженою в часі, ресурсах та вимогах якості і спрямованою на досягнення унікальних цілей та завдань для створення нової цінності (соціального продукту або соціальної послуги).

Ураховуючи прикладний характер соціальної роботи як наукової дисципліни, підтримуємо думку Л. Тюпті, що проєктування відіграє величезну роль у розвитку теорії соціальної роботи, що обумовлено характером прикладних наукових досліджень у галузі соціальної роботи; створенням програми соціологічного опитування або соціального, соціально-психологічного або психолого-педагогічного експерименту; а також реалізацією основних завдань соціальної роботи як науки, зокрема здійсненням належного методичного забезпечення практичної діяльності соціальних служб, фахівців із соціальної роботи. Кінцевим продуктом науково-дослідної діяльності, спрямованої на розв'язання проблематики соціальної роботи, повинні бути не лише наукові теорії та концепції, а й методичні рекомендації, практичні методики та технології, які найімовірніше матимуть вигляд проєктів певної діяльності, впливів на соціальні або соціально-психологічні явища та процеси. З погляду практики соціальної роботи, проєктування — це, по-перше, важлива складова менеджменту діяльності соціальних служб, фахівців із соціальної роботи; по-друге, важлива складова самоменеджменту фахівця із соціальної роботи; по-третє, соціальна

технологія (і технологія соціальної роботи), яка спрямована на прогнозування та програмне цільове здійснення соціальних нововведень [11].

Зауважимо, що 90% успіху у проєктній діяльності забезпечує наявність креативної ідеї, адже саме вона є точкою відліку всієї справи, поштовхом до руху, орієнтиром для продуктивних дій. У креативній ідеї уже є початок алгоритму досягнення креативного результату. Для створення креативної ідеї варто якомога досконаліше вивчити питання, для розв'зання якого створюється проєкт; ознайомитися з наявним досвідом проєктної діяльності щодо розв'язання обраної проблеми; створити творчу групу фахівців різних сфер діяльності, які можуть мати точки дотику щодо обраної проблеми; використовувати технології мозкового штурму для напрацювання різних ідей (навіть нереальних).

Тут доречним буде звернутися до ідей Теорії С. Торпа та Дж. Кліффорда щодо рівнів свідомості компетентності. Так, відповідно до цієї теорії, навчання ― це чотириступеневий процес, що передбачає перехід від несвідомої некомпетентності до несвідомої компетентності. Спробуємо охарактеризувати ці стадії.

При несвідомій некомпетентності людині невідомо, що вона не знає (або не вміє робити) що-небудь. Особистість перебуває на рівні «Я не знаю про те, що я не знаю». Можливо, практично не відчувається потреба у наявності певного знання чи вміння, або потреба в набутті цього вміння або знання, і тому ще не усвідомлено дефіцит власної компетентності.

При усвідомленій некомпетентності людина отримує знання про своє «незнання». Зазвичай це відбувається внаслідок появи потреби або бажання зробити ту чи іншу дію. Це стадія «Я знаю про те, що не знаю».

Для того щоб стати усвідомлено компетентним, особистості потрібно пройти через навчання (або формальне, або неформальне). Часто на цій стадії в точності копіюються дії вчителя (якщо це дозволяє пам'ять). У кожен момент часу людина усвідомлює те, що робить, бо «знає, про те, що знає».

При несвідомій компетентності наявні знання і вміння використовують настільки часто, що стають «звичками». При виконанні відповідних дій уже не відчувається потреба у продумуванні кожного наступного кроку, бо алгоритм дії закладений у несвідоме (або підсвідоме). Такий стан можемо трактувати, як «Я не знаю про те, ЩО я знаю» [10].

Аби не зупинятися на стадії неусвідомленої некомпетентності у проєктній діяльності, варто, щонайменше, виконати такі дії:

1. Вивчити досвід створення та реалізації значної кількості проєктів, спрямованих на розв'язання подібної проблеми.

2. Порівняти власний проєкт з уже зреалізованими, визначити спільні та відмінні ознаки, критично визначити власні недоліки та переваги.

3. Оцінити власний проєкт у командному обговоренні чи експертному колі.

Остання дія має важливе значення та буде результативною за умови використання інструментів демократичного врядування у проєктній діяльності. За такого підходу кожен член проєктної групи впевнений, що його голос і думка будуть почуті та враховані, а це призводить до усвідомлення власної значущості у спільній справі. Разом із тим стає реальним усвідомлення власної відповідальності, що в кінцевому рахунку призведе до відповідальних і обґрунтованих рішень та дій, зрештою — і до бажаного результату. Зреалізувати такий підхід можливо за умов організації спільної діяльності щодо обговорення поставленої проблеми, мотивації на результат, напрацювання креативних ідей, критичного оцінювання кожної ідеї, спільного прийняття рішення та обрання результативного шляху проєктної діяльності.

Велике значення у проєктній діяльності має інформація, особливо її пошук, щодо грантових пропозицій, конкурсу перспективних проєктів та архівних даних щодо вже зреалізованих тощо.

Здобувачам PHD програм спеціальності 231 Соціальна робота може стати у нагоді Ресурсний центр Гурт [9] як провідний національний центр суспільної інформації та експертизи, який спрямований на розвиток

громадянського суспільства та розбудову України більше чверті століття, починаючи ще з 1995 року.

ГУРТ бере активну участь у демократичних суспільних перетвореннях в Україні, використовуючи та розвиваючи потенціал інститутів громадянського суспільства. Ресурсний центр ГУРТ працює для свідомої та успішної України, де громадянське суспільство гарантує гідність, упевненість та довіру поміж громадянами на місцевому та національному рівнях.

Місія цього ресурсного центру — бути активною ресурсною платформою українських інститутів громадянського суспільства для залучення громадян до активної участі у житті суспільства та впровадження суспільних змін, орієнтуючись на такі цінності, як гідність, відповідальність і повага.

Стратегічними пріоритетами є зміцнення основ громадянського суспільства завдяки популяризації волонтерства і розвитку малого підприємництва; посилення голосу громадянського суспільства завдяки ресурсній платформі українських інститутів громадянського суспільства і медіапорталу суспільно активних громадян ГУРТ; розвиток місцевих громад завдяки впровадженню найкращих практик та їхньому поширенню; реформування України завдяки реалізації проєктів, що мають вплив на прийняття державних рішень.

Основними компетенціями ГУРТу є створення унікального суспільно корисного контенту; поширення та реклама інформації, створеної користувачами; фасилітація суспільного діалогу між експертами, інститутами громадянського суспільства та лідерами громад в Україні; розробка та впровадження програм для розвитку спроможності інститутів громадянського суспільства та лідерів громад; фасилітація змін; менеджмент інноваційних проєктів та заходів.

Альтернативою може бути портал Громадський простір [1], що пропонує унікальну й актуальну інформацію про розвиток громадянського суспільства України, забезпечує можливість залучення до громадських

активностей, до важливих перетворень у країні. Разом із тим портал надає низку безкоштовних послуг та сервісів: презентувати організацію, її активності, знаходити ресурси для розвитку, волонтерів, партнерів, експертів, працівників.

Цей Портал є актуальним джерелом інформації про громадські активності України та зарубіжжя, можливості розвитку, кращі практики; виступає своєрідним акумулятором грантів, конкурсів для розвитку потенціалу громадських організацій; а також є творцем практичного інструментарію, адміністратором активної Бази громадських організацій України та ін. Наголосимо, що саме цей Портал налагоджує партнерські мости для локальної та міжнародної співпраці, зокрема й у проєктній діяльності.

Для успішної реалізації проєкту необхідно три складових: ідея, грант і команда. Саме команда сприятиме конструктивній роботі, адже серед позитивів командної роботи сучасні дослідники і практики виокремлюють: швидкість виконання завдання; позитивний досвід у міжособистісній взаємодії; робота в команді вчить поважати іншу думку; «свіжий» погляд збоку допоможе уникнути помилок; робота в команді допомагає згуртувати колектив; відбувається унікальний обмін знаннями, досвідом; формуються вміння знаходити компроміси і залагоджувати спірні питання.

Проте не уникнути і певних слабких сторін командної роботи, зокрема: у разі, якщо в команді немає гідного лідера, важко налаштувати групу на потрібний робочий лад, організувати процес роботи; потрібен певний час, щоб члени команди згуртувалися і спрацювалися, однак при цьому втрачається час для самої роботи; при будь-якій роботі, у процесі якої задіяна певна кількість осіб, можуть виникати конфлікти; якщо робота організована неякісно, то не кожен член команди може вносити рівносильний внесок у процес досягнення успіху; працюючи в групі простіше створити «видимість» робочого процесу, перекладаючи при цьому свої обов’язки на інших, і навпаки, деякі учасники групи можуть брати на себе більше обов’язків, ніж передбачається.

При організації командної роботи необхідно враховувати ефект Рінгельмана (Ringelmann effect), або ефект «соціальної ліні», — це груповий ефект у соціальній психології, один із механізмів функціонування групи. Цей феномен, описаний французьким професором сільськогосподарської інженерії Максиміліаном Рінгельманом (Maximilien Ringelmann) у 1913-му році, полягає в тому, що зі збільшенням чисельності групи продуктивність її членів зменшується. Тобто індивідуальний внесок кожного з учасників групи зменшується в міру того, як розмір групи зростає [2].

Для уникнення такого негативного ефекту варто дотримуватися таких рекомендацій:

1. Ретельно відбирати людей у команду. 2. Постійно гуртувати команду. 3. Чітко визначити мету та перелік і послідовність завдань. 4. Мотивувати всіх членів команди на результат. 5. Розробити чіткий алгоритм роботи команди. 6. Детально проговорити у команді кожен етап роботи. 7. Розподілити ролі між усіма членами команди. 8. Контролювати якість виконання доручених елементів спільної справи членами команди. 9. За потреби внести корективи у розподілені елементи спільної справи. 10. Після завершення роботи перевірити відповідність отриманого результату поставленій меті, зробити висновки, відзначити сильну сторону кожного члена команди та внесок у спільний результат.

Практики з досвідом успішної проєктної діяльності рекомендують керівнику проєкту знайти свій ідеальний розмір команди; контролювати чисельність групи; давати членам групи відчувати свою значущість, ідентифікуючи їхній внесок у загальну справу; поставити перед групою чіткі цілі; підтримувати мотивацію групи [2].

В управлінні проєктами важливо підтримувати баланс тріади контролю: бюджет — час — якість.

Надважливо уміти контролювати свій час та час інших у реалізації таких процесів: планування, організація, контроль ситуації, комунікація, прийняття рішень.

При плануванні час буде використовуватися неефективно, якщо цілі та завдання будуть нечіткими / нез'ясованими; щоденне планування буде відсутнім; робота відбуватиметься за умов авралу; оцінка необхідного терміну виконання буде неточною; пріоритети будуть нечіткими / нез'ясованими.

Контроль над ситуацією буде неефективним за умови великої кількості рутинної роботи; телефонних дзвінків, які відволікають; несподіваних відвідувачів; відсутності мотивації; наявності власних помилок та недостатньої ефективності; відсутності стандартів обслуговування; виконання «чужої роботи»; недостачі повноважень та відсутності делегування.

При комунікації втрачатиметься час за умови неефективності нарад; недостатності наданої інформації; нечіткості постановки завдань; невміння слухати чи сказати «ні»; при недостатній взаємодії команди чи зайвій комунікабельності; неефективного спілкування через засоби зв'язку [2].

Під час прийняття рішень на ефективність використання часу негативно впливатиме поспішне прийняття рішень; зайве прагнення до досконалості; а також нерішучість – відкладання. Останній аспект є ознакою прокрастинації (від лат. prōcrāstinātiō — відкладання на завтра), зволікання; це психологічний термін, що означає схильність людини відкладати неприємні завдання на потім, тяжіння до справ, що приносять більше задоволення або швидший результат. Таким чином, прокрастинатори — це люди, схильні відтерміновувати виконання завдань, перекладати відповідальність на інших, працювати хаотично, без плану, або лише під натхненням чи за настання дедлайнів. Аби уникнути прокрастинації, можна скористатися пірамідою Франкліна.

Піраміда Франкліна, або управління часом за методом Б.Франкліна, - це цілісна система постановки і реалізації цілей. Її головною особливістю є спрямованість на результат і планомірний рух від загального до конкретного. Весь життєвий розпорядок, таким чином, підпорядкований досягненню головних життєвих цілей.

Система Франкліна має таку структуру: життєві цінності, глобальна мета, генеральний план, довгостроковий план, короткостроковий план, план на день.

Розглянемо детальніше кожний структурний елемент.

1. Життєві цінності — це базові глобальні цінності. Це відповідь на питання: «Заради чого я живу?», «Що для мене є найважливішим у житті?». Дуже важливо щиро відповісти для себе на ці питання і не помилитися при їх визначенні. Хтось знаходить сенс життя у визнанні, у владі, хтось у родині, для когось найважливіше забезпечене життя і гроші, для інших самовдосконалення і альтруїзм і т.д. Якщо мова йде про організацію, то «життєві цілі» — це її місія, глобальне призначення, сенс існування.

2. Глобальна мета ставиться на підставі заявлених життєвих цінностей. Це «велика» мета, максимально бажана.

3. Генеральний план — це великий і загальний план по досягненню глобальної мети.

4. Довгостроковий план — це план на кілька років, із зазначенням конкретних цілей і термінів.

5. Короткостроковий план — це план на термін від декількох тижнів до декількох місяців. Виходячи із довгострокового плану, важливо визначити, що можна зробити протягом найближчих декількох тижнів і місяців для досягнення мети.

6. План на день. Завдання з плану на тиждень конкретизуються у дрібніші.

На керівника проєкту покладається низка завдань: виконання плану; організація та тренування команди; розподіл завдань; керівництво командною; комунікація зі стейкхолдерами; керування ризиками та розв'язання проблем; оцінка прогресу проєктів відносно плану; оцінка отриманої якості продукту відносно запланованої. Зважаючи на значення роботи керівника проєкту, рівень його відповідальності, необхідно пам’ятати, що саме керівник проєкту може припуститися типових помилок, серед яких — надмірний оптимізм;

слабкі домовленості та інформування; недостатня деталізація планів; слабка робота з ризиками та проблемами.

Уникнути вказаних проблем можливо при значній увазі керівника проєкту щодо організації та тренування команди. Вважаємо доречним звернути увагу на стадії розвитку команди (за Брюсом Такеменом): Forming, Storming, Norming, Performing, Adjourning.

Розглянемо детальніше ці стадії та рекомендовані дії керівника на кожній з них.

Форми (Forming). На цій стадії розвитку команди варто визначитися з метою та завданнями спільної роботи, обрати лідера та усвідомити очікування щодо кожного члена команди, орієнтованих затрат зусиль та безпеки діяльності. Дії керівника: 1. Прояснити мету, завдання, процедури, правила та очікування. 2. Познайомити членів команди один з одним. 3. Відповісти на питання. 4. Встановити довіру. 5. Самому бути прикладом очікуваної поведінки.

Шторми (Storming). На цій сходинці варто виробити механізм прийняття рішень при ймовірній наявності різних точок зору, оптимізувати уміння долати розбіжності та навчитися повідомляти негативну інформацію. Важливо у цей час кожному остаточно усвідомити своє бажання залишатися у команді. Дії керівника: 1. Нагадувати членам команди про загальну мету. 2. Підштовхувати до висловлювань усіх точок зору. 3. Створити середовище, комфортне для спілкування. 4. Перевести розбіжності в конструктивні пропозиції. 5. Брати відповідальність за «управлінням конфліктом».

Норми (Norming). На цій стадії виробляються та усвідомлюються правила взаємодії, формується відповідність спільним правилам, визначається правильність власних дій та здатність повідомляти про проблеми, конкретизуються очікувані результати. Дії керівника: 1. Інформувати про хід проєкту. 2. Залучати для прийняття рішень. 3. Надавати підтримку при зіткненні з проблемами. 4. Забезпечувати своєчасно зворотний зв’язок. 5. Створювати ритуали.

Рекорди (Performing). Саме на цій сходинці формується розуміння шляхів та способів вчасного й ефективного виконання роботи, покращується командна взаємодія, розвивається власна компетентність та покращуються внутрішньокомандні процеси, оптимізується внесок та віддача кожного члена команди. Дії керівника: 1. Підтримувати покращення. 2. Забезпечити зворотний зв'язок (за результатами). 3. Перерозподіляти ролі членів команди. 4. Не дозволяти сповзання команди на передні етапи. 5. Позиція важливості внеску кожного.

Горни (Adjourning). Завершальна стадії розвитку команди вимагає мотивації та подяки за виконану роботу, обговорення труднощів і проблем, розроблення перспектив подальшої співпраці та певної популяризації командної роботи. Дії керівника: 1. Мобілізувати учасників на завершення та доопрацювання. 2. Підвести підсумки. 3. Подякувати за роботу. 4. Індивідуально відзначити внесок кожного. 5. Задокументувати уроки проєкту [2].

Вважаємо, що послідовна увага керівника проєкту до всіх стадій розвитку проєктної команди сприятиме якісній співпраці та досягненню поставленої проєктної мети.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок.

Економічний та соціальний розвиток України вимагає уваги до процесу підготовки здобувачів вищої освіти, зокрема третього освітньо-наукового рівня. Державними нормативними документами декларується необхідність формування проєктних умінь майбутнього доктора філософії. Забезпеченню цього програмного результату навчання здобувачів PHD програм сприятиме досягнення рівня неусвідомленої компетентності у процесі розробки проєктних пропозицій, використання інструментів демократичного врядування у проєктній діяльності, результативний пошук, аналіз та використання інформації щодо грантових пропозицій, конкурсу перспективних проєктів та архівних даних щодо вже зреалізованих, оволодіння стратегією і тактикою командної проєктної діяльності та ін.

Пропоноване дослідження не претендує на вичерпність у висвітленні питання, тому перспективною буде розробка алгориму використання проєктного інструментарію під час розв'язання комплексних проблем у галузі професійної та / або дослідницько-інноваційної діяльності майбутніми докторами філософії із соціальної роботи.

Список використаних джерел

1. Громадський простір. URL: https://www.prostir.ua/ (дата звернення 19.08.2021).
2. Журба Микола. Міжнародне стажування «Фандрейзинг та основи проектної діяльності в закладах освіти: європейський досвід» URL: http://conference-ukraine.com.ua/ru/training/stazhuvannya (дата звернення: 28.07.2021).
3. ЗУ «Про вищу освіту». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text (дата звернення 19.08.2021).
4. ЗУ «Про наукову і науково-технічну діяльність». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text (дата звернення 19.08.2021).
5. Карагодіна О., Пожидаєва О. Запровадження програм підготовки докторів філософії з соціальної роботи: аналіз поточної ситуації // Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2017. № 1. С. 85-91.
6. Лебідь О.В. Актуальність навчальної дисципліни «Управління проєктами в соціальній сфері» для підготовки майбутніх соціальних працівників. URL: https://www.researchgate.net/publication/341506689_Aktualnist_navcalnoi_disciplini_Upravlinna_proektami_v_socialnij_sferi_dla_pidgotovki_majbutnih_socialnih_pracivnikiv (дата звернення 20.08.2021)
7. Петровська К. В. Формування проєктної компетентності майбутніх соціальних працівників. URL: https://dspace.bdpu.org/bitstream/123456789/744/1/Formuvannya%20proektnoyi%20kompetentnosti%20maybutnikh%20sotsial%CA%B9nykh%20pratsivnykiv.pdf (дата звернення 20.08.2021)
8. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у закладах вищої освіти (наукових установах). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF#Text (дата звернення 19.08.2021).
9. Ресурсний центр «Гурт». URL: https://gurt.org.ua/about/ 19.08.2021 (дата звернення 19.08.2021).
10. Торп С., Кліффорд Дж., Коучинг: керівництво для тренера і менеджера, СПб, «Пітер», 2004 р. 224 с.

11. Тюптя Л.Т. Проектування у процесі підготовки фахівців із соціальної роботи. URL: http://ap.uu.edu.ua/article/244 20.08.2021 (дата звернення 20.08.2021).

12. Semigina T., Kabachenko N., Boyko O. Piloting a social work doctoral programme: Ukraine's vignette // European Social Work Journal. 2017. Vol. 20(2). P. 265-276. URL: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691457.2016.1202203(дата звернення 20.08.2021).

REFERENCES

1. Hromadskyi prostir. URL: https://www.prostir.ua/ [in Ukrainian].

2. Zhurba Mykola. Mizhnarodne stazhuvannia «Fandreizynh ta osnovy proektnoi diialnosti v zakladakh osvity: yevropeiskyi dosvid» URL: http://sonference-ukraine.com.ua/ru/training/stazhuvannya [in Ukrainian].

3. ZU «Pro vyshchu osvitu». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text [in Ukrainian].

4. ZU «Pro naukovu i naukovo-tekhnichnu diialnist». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text [in Ukrainian].

5. Karahodina O., Pozhydaieva O. (2017) Zaprovadzhennia prohram pidhotovky doktoriv filosofii z sotsialnoi roboty: analiz potochnoi sytuatsii // Visnyk Akademii pratsi, sotsialnykh vidnosyn i turyzmu. № 1. S. 85-91. [in Ukrainian].

6. Lebid O.V. Aktualnist navchalnoi dystsypliny «Upravlinnia proektamy v sotsialnii sferi» dlia pidhotovky maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv. URL: https://www.researchgate.net/publication/341506689_Aktualnist_navcalnoi_disciplini_Upravlinna_proektami_v_socialnij_sferi_dla_pidgotovki_majbutnih_socialnih_pracivnikiv [in Ukrainian].

7. Petrovska K. V. Formuvannia proektnoi kompetentnosti maibutnikh sotsialnykh pratsivnykiv. URL: https://dspace.bdpu.org/bitstream/123456789/744/1/Formuvannya%20proektnoyi%20kompetentnosti%20maybutnikh%20sotsial%CA%B9nykh%20pratsivnykiv.pdf [in Ukrainian].

8. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy «Pro zatverdzhennia Poriadku pidhotovky zdobuvachiv vyshchoi osvity stupenia doktora filosofii ta doktora nauk u zakladakh vyshchoi osvity (naukovykh ustanovakh). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/261-2016-%D0%BF#Text [in Ukrainian].

9. Resurstnyi tsentr «Hurt». URL: https://gurt.org.ua/about/ [in Ukrainian].

10. Torp S., Klifford Dzh. (2004), Kouchynh: kerivnytstvo dlia trenera i menedzhera, SPb, «Piter», s. 26-27. 224 s. URL: https://www.twirpx.com/file/624490/ [in Ukrainian].

11. Tiuptia L.T. Proektuvannia u protsesi pidhotvky fakhivtsiv iz sotsialnoi roboty. URL: http://ap.uu.edu.ua/article/244 [in Ukrainian].

12. Semigina T., Kabachenko N., Boyko O. (2017) Piloting a social work doctoral programme: Ukraines vignette // European Social Work Journal. Vol. 20

(2). P. 265-276. URL: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13691457.2016.1202203