

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ ФАХІВЦЯ-ЛІДЕРА СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасні соціальні трансформації, зростання рівня невизначеності та соціальних ризиків актуалізують потребу у фахівцях соціономічної сфери діяльності, здатних не лише виконувати професійні функції, а й здійснювати лідерський вплив. Особливо це стосується психологів, педагогів та соціальних працівників, діяльність яких безпосередньо спрямована на роботу з людиною, групами та спільнотами.

Мета роботи – розкрити сутність психологічного портрету фахівця-лідера соціономічної сфери діяльності.

Отже, соціономічна сфера діяльності характеризується високим рівнем емоційної залученості, міжособистісної взаємодії, відповідальності та морально-етичних вимог. Лідер у цій сфері виступає не лише організатором діяльності, а й агентом змін, носієм гуманістичних цінностей та прикладом професійної і особистісної зрілості. Лідерство у соціономічній сфері діяльності має переважно неформальний характер і ґрунтується на професійному авторитеті, особистісній привабливості та моральній позиції фахівця. Для психолога-лідера важливо поєднання професійної компетентності з етичністю та здатністю забезпечувати психологічну безпеку клієнта. Педагог-лідер виступає носієм цінностей розвитку, підтримки та співпраці, формуючи сприятливе освітнє середовище. Соціальний працівник-лідер реалізує функції адвокації, соціального посередництва та підтримки вразливих груп населення.

Варто зазначити, що психологічний портрет фахівця-лідера доцільно розглядати як інтегративну систему, що включає мотиваційно-ціннісний, емоційно-регулятивний, когнітивний, комунікативний та особистісно-рефлексивний компоненти.

Мотиваційно-ціннісний компонент визначає гуманістичну спрямованість лідера. Для психологів, педагогів і соціальних працівників провідними є цінності допомоги, розвитку, соціальної справедливості, відповідальності за благополуччя іншого. Лідерська мотивація у соціономічній сфері здебільшого має просоціальний характер і пов'язана з прагненням позитивно впливати на життя людей та соціальних груп.

Емоційно-регулятивний компонент включає емоційну стійкість, розвинену саморегуляцію та здатність до управління власними емоційними станами.

Фахівець-лідер у соціономічній діяльності часто працює в умовах стресу, емоційного навантаження та невизначеності, що потребує високого рівня толерантності до фрустрації та професійного вигорання. Особливу роль відіграє емоційний інтелект, який забезпечує розуміння емоцій інших людей і адекватне реагування на них.

Когнітивний компонент охоплює здатність до аналізу соціальних ситуацій, прийняття рішень в умовах неповної інформації, гнучкість мислення та рефлексивність. Для лідера-психолога або педагога важливо поєднання аналітичного та інтуїтивного мислення, що дозволяє враховувати як об'єктивні чинники, так і суб'єктивні переживання клієнтів чи учасників освітнього процесу.

Комунікативний компонент є центральним у психологічному портреті фахівця-лідера соціономічної діяльності. Він включає навички ефективного спілкування, емпатію, здатність до активного слухання, переконливість та асертивність.

Лідер у соціономічній сфері не нав'язує вплив, а будує його на довірі, партнерстві та діалозі. Для педагогів і соціальних працівників важливо вміти налагоджувати контакт з різними соціальними групами, враховуючи вікові, культурні та соціальні особливості.

Особистісно-рефлексивний компонент передбачає здатність до самопізнання, критичного осмислення власних дій та готовність до постійного

професійного розвитку. Рефлексія виступає психологічним механізмом лідерського зростання, оскільки дозволяє фахівцю усвідомлювати власні сильні сторони, обмеження та ресурси для подальшого розвитку.

Таким чином, психологічний портрет фахівця-лідера соціономічної діяльності є багатовимірною системою особистісних якостей і професійних компетентностей. Для психологів, педагогів та соціальних працівників лідерство проявляється передусім у здатності здійснювати гуманістичний вплив, приймати відповідальні рішення в умовах невизначеності та сприяти особистісному й соціальному розвитку інших.

Мельник А. П.
Науковий керівник: к. психол. н., доц. Книш А. Є.
НТУ «ХП»

ЗРІЛІСТЬ ЯК ЗДАТНІСТЬ ДО ПРИЙНЯТТЯ НЕЙРОВІДМІННОСТІ БЕЗ ОЦІНЮВАННЯ

Зрілість – це комбінація внутрішніх якостей і соціальних компетенцій, які допомагають ставитись до нейровідмінності як до норми, а також взаємодіяти відповідально, турботливо та безоціночно, впливати на середовище для інклюзії. В момент, коли родина дізнається, що їх дитина має статус нейровідмінності - це не просто стрес, це випробування для всіх членів родини. Це впливає на взаємопорозуміння між членами родини.

Нейрорізноманітність – це концепція, яка розглядає відмінності у функціонуванні мозку та поведінці як частину нормальних варіацій людської популяції. Вона представляє новий спосіб розуміння та прийняття різноманітності на основі когнітивних відмінностей. Термін «нейрорізноманітність» був вперше введений австралійською соціологинєю Джуді Сінгер наприкінці 1990-х років.

Джуді Сінгер стверджувала, що людські уми за своєю природою є різноманітними, а відмінності між людьми є частиною багатого досвіду, інтелекту та навичок людства. Колективна й особистісна відповідальність –