

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
Факультет соціальної та психологічної освіти  
Кафедра соціальної педагогіки та соціальної роботи

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**  
**освітній ступінь магістр**  
**на тему:**  
**«ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ**  
**СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ**  
**ПІДГОТОВКИ»**

Виконав: студент 2 курсу,  
групи 261 М  
напряму підготовки / спеціальності  
231 Соціальна робота  
Освітня програма «Соціальна  
робота» (Соціально-психологічна  
реабілітація)  
Бишляга Леонід Миколайович  
Керівник: к. пед. наук, доцент,  
доцент кафедри  
соціальної педагогіки та  
соціальної роботи  
Бойко Ольга Миколаївна  
Рецензент:  
доктор філософії, доцент кафедри  
соціальної педагогіки та  
соціальної роботи  
Моргай Лілія Анатоліївна

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	8
1.1. Генеза категорії «соціальне лідерство» у контексті міждисциплінарних досліджень.....	8
1.2 Соціальне лідерство соціальних працівників як ресурс підвищення ефективності соціальної роботи.....	25
1.3 Особливості професійної підготовки щодо формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.....	45
Розділ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ І ПРОЯВІВ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	56
2.1. Виявлення структурних компонентів, критеріїв і показників соціального лідерства та характеристика рівнів його сформованості у майбутніх соціальних працівників.....	56
2.2. Стан сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.....	74
ВИСНОВКИ.....	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	99

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Реалізація реформи місцевого самоврядування й територіальної організації влади в Україні спричиняє розширення системи надання соціальних послуг щодо ініціювання соціальних змін для забезпечення сприятливого середовища життєдіяльності населення, підтримки умов для захисту прав людини та її самореалізації, успішність якого суттєво залежить від фаховості, культури управління й конкурентоспроможності соціальних працівників. Соціально конструктивні зміни відповідають орієнтації практичної соціальної роботи на сталий розвиток суспільства, що передусім, посилює потребу в організації процесу підготовки майбутніх фахівців на основі нової парадигми – лідерства в соціальній роботі.

Нині практика соціальної роботи потребує залучення соціальних працівників до процесу розробки дієвих моделей соціальної роботи, надання інноваційних соціальних послуг вразливим категоріям населення, впровадження адміністративних послуг соціального характеру, взаємодії з громадою, що впливає на зміну багатьох освітніх орієнтирів професійної підготовки та актуалізує значущість проблеми формування соціального лідерства у майбутніх фахівців. Як інтегроване утворення особистості та результат професійної підготовки, соціальне лідерство майбутніх соціальних працівників спроможне забезпечити здійснення конструктивних соціальних змін як цінності соціальної роботи, прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії, розширення можливостей щодо управління знаннями й ресурсами соціальної роботи, прояв аналітичного і креативного мислення. У цьому руслі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників сприяє становленню як системи знань і переконань, власної соціальної позиції, взаємодії з отримувачами соціальних послуг та соціальними інституціями, що характеризується інтенсивністю, інтерактивністю, змістовним наповненням і може відбуватися за умов створення та впровадження результативних моделей професійної підготовки.

Необхідність запровадження в освітніх закладах моделей формування соціального лідерства доводять міжнародні документи «Навички 21 століття та компетенції нового тисячоліття» (OECD, 2009); «Європейські навички, компетенції, кваліфікація та професії» (ESCO, 2017); «Майбутнє освіти та навичок 2030: компас навчання 2030» (OECD, 2019), у яких проголошено пріоритетним завданням гармонійний розвиток інтелектуальних, професійних й особистісних якостей та навичок «soft skills», висунуто вимоги до здійснення фахової підготовки на засадах інформованості щодо швидких змін технологій, змін уявлень та цінностей, прояву соціальної позиції, новаторства, креативності, критичності мислення, командної взаємодії, обізнаності стосовно можливих шляхів підвищення лідерського потенціалу в освітньому просторі.

Водночас створення сприятливих умов для розвитку і самореалізації української молоді детермінуються методологічно унормованими та стратегічними документами: Законами України «Про освіту» (2017), «Про вищу освіту» (2014); Стратегією сталого розвитку «Україна – 2030» (2017); Концепцією Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2021-2025 роки» (2020); Національною стратегією державної молодіжної політики до 2030 року (2020); Національною молодіжною стратегією до 2030 року (2021).

Надзвичайно важливим для визначення специфічності та практичної спрямованості фахової підготовки соціальних працівників є міжнародні стратегічні документи, як-от: «Глобальні стандарти підготовки соціальних працівників» (Global standards for the education and training of the social work profession, 2004), «Світові пріоритети соціальної роботи й соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2012), «Глобальне визначення соціальної роботи» (Global Definition of Social Work, 2014), які виступають джерельною базою формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників та орієнтують вітчизняну систему фахової підготовки соціальних працівників

на удосконалення змісту, методів, форм та засобів ефективності реалізації цього процесу.

М. Лукашевич (2003), М. Пейн (2000), В. Поліщук (2011), Т. Семігіна (2015), В. Тернопільська (2012), С. Харченко (2005); інтерпретація результатів сучасних наукових досліджень щодо теоретичних та методичних аспектів підготовки студентів до соціальної роботи (Т. Коленіченко (2020), Н. Коляда та Н. Левченко (2018), О. Кулінченко (2015), О. Лісовець (2019), Т. Лях (2020), І. Мельничук (2011), О. Міхеєва (2010), Н. Павлик (2019), О. Повідайчик (2019), К. Потопа (2006), І. Савельчук (2020), Н. Сейко (2016), Г. Слосанська (2019), Л. Шеїна (2010)).

Тому актуальними залишаються питання змістовного наповнення структури, компонентів, показників, критеріїв та умов формування соціального лідерства у процесі професійної підготовки соціальних працівників.

Доцільність розв'язання означеної проблеми пов'язана з необхідністю подолання *суперечностей* між:

– суспільним запитом на формування соціального лідерства у соціальних працівників та недостатньою увагою до розв'язання цієї проблеми закладів вищої освіти, що здійснюють підготовку студентів до соціальної роботи;

– значними потенційними можливостями аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів та непослідовним й фрагментарним їх використанням в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства;

– необхідністю формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників і відсутністю науково обґрунтованих структурно- функціональної моделі та організаційно-педагогічних умов цього процесу у закладах вищої освіти.

Отже, зростаюча актуальність проблеми, її теоретична та практична значущість і водночас недостатня розробленість зумовили вибір теми

дисертаційного дослідження: **«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки».**

**Об'єкт дослідження** – формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

**Предмет дослідження** – організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

**Мета дослідження** – здійснити наукове обґрунтування структурно-функціональної моделі та експериментальну перевірку ефективності організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

Відповідно до мети було визначено такі **завдання дослідження**:

1. Здійснити теоретико-методичний аналіз проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, уточнити зміст основних категорій дослідження.

2. Виявити особливості генези категорії «соціальне лідерство» у контексті міждисциплінарних досліджень.

3. Визначити критерії, показники та схарактеризувати рівні сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

4. Експериментально перевірити ефективність організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

Для розв'язання поставлених завдань було використано такі **методи дослідження**: *теоретичні* – аналіз філософської, соціологічної, психологічної та педагогічної літератури, синтез, порівняння, систематизація, узагальнення з метою обґрунтування базових положень дослідження, виявлення сутності та специфіки формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки; *емпіричні* – анкетування, тестування, експертне оцінювання, аналіз результатів діяльності з метою визначення критеріїв, показників і рівнів сформованості соціального лідерства майбутніх соціальних працівників;

експеримент (констатувальний, формувальний, контрольний) з метою перевірки ефективності запропонованої моделі та організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; *статистичні* – методи математичної статистики (метод Колмогорова-Смирнова; метод альфа-Кронбаха) використано для обробки отриманих результатів діагностики рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників та зіставлення результатів на різних етапах дослідження; графічні методи застосовано для інтерпретації та порівняння результатів експериментального дослідження у графічних зображеннях та таблицях.

**Експериментальна база дослідження.** Дослідження здійснювалось на базі факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

**Апробація результатів нашого дослідження:** представлена *публікація* у науковому збірнику «Актуальні проблеми соціальної педагогіки та соціальної роботи» за результатами Всеукраїнської науково-практичної конференції, у науковій *статті* на тему: «Соціальна робота з військовослужбовцями та членами їх сімей»; представлена *доповідь* на тему: «Соціальна робота з сім'ями учасників бойових дій» на науково-методичному семінарі: Соціальна робота з військовослужбовцями та членами їх сімей на тему.

**Структура та обсяг дослідження.** Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (119 найменувань), додатків. Загальний обсяг роботи становить 123 сторінок, із них основного тексту 100 сторінок. Робота містить 14 таблиць, 2 гістограми.

## **РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

### **1.1. Генеза категорії «соціальне лідерство» у контексті міждисциплінарних досліджень**

Останнім часом в Україні велике значення приділяється проблемі місця та ролі соціального лідерства у сфері соціальної роботи. Внаслідок цього в умовах динамізму соціальних процесів і глибинних перетворень у різних сферах життєдіяльності суспільства змінюються вимоги до особистості, що здатна проявляти та реалізовувати лідерський потенціал в професійній, громадській та суспільно-корисній діяльності.

На початку ХХ ст. проблема лідерства набула міждисциплінарного характеру, її почали досліджувати у різних галузях наук: політології (Дергачев, 2019), менеджменті (Маркіна, Вороніна, Дмитренко, 2020), філософії (Вергун, 2015; Полисаєв, 2018), соціології (Духина, Мазницин, 2018), економіці (Лусте, 2009), психології (Бендас, 2009); соціальній роботі (Fisher, 2009, Sullivan, 2016; Horishna, Slozanska, Soroka, 2019; Holosko, 2009; Собчишин, 2020) тощо. Але найчастіше його ототожнюють з поняттям «менеджмент» або «управління».

Проте, виникнення лідерства та його різноаспектних виявів у міждисциплінарних дослідженнях призвело до наукового обігу таких понять як «харизматичне лідерство», «ціннісне лідерство», «розподілене лідерство», «опосередковане лідерство», «лідерство-служіння» і «соціальне лідерство», що свідчить про різноманітність феномену «лідерства», глибину його трактування.

У контексті нашого дослідження вважаємо за потрібне здійснити висвітлення характеристик поняття «лідерство» та різноаспектних його виявів у міждисциплінарних дослідженнях. Зараз у науковому просторі



представлено велику кількість напрямів щодо розгляду феномену «лідерства», зокрема у працях сучасних закордонних вчених Болмена та Діла (2005), Бланшара (2008), Стогділла (1974), Фідлера (1963) та інших.

Так, лідерство як здатність впливати на індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей, розглянуто у дослідженнях Мескон, Альберт та Хедоури (2004). Доволі широко представлено лідерство у контексті спільної групової діяльності: Блондель (1992), Карамушка (2013), Кричевський (1989), Паригін (1986) тощо. Останнім часом дедалі більшого розвитку набуває проблема розвитку лідерських якостей особистості у дослідженнях вітчизняних науковців: Гаврилук (2011), Калашнікова (2010), Лактіонова (2002) та інших.

Ми вважаємо, що така значна увага до феномену «лідерства» свідчить про необхідність розв'язання проблем і завдань відповідно до цілей конкретної сфери життєдіяльності суспільства, а відтак необхідністю розроблення дієвих систем підготовки фахівців до лідерства.

Водночас, у більшості сучасних наукових досліджень зазначається про наявність суперечностей щодо визначення сутності цього феномену. Так, на думку Р. Стогділла (1974), «визначень лідерства стільки, скільки існує людей, які намагалися займатися цим явищем». Тому, встановлено досить широке використання терміну «лідерство»: як мистецтво досягнення згоди; як інструмент досягнення спільної мети та результату; як результат групової взаємодії; як вміння переконувати; як здійснення впливу; як бачення перспективи; як визначення особливих цінностей; як прояв лідерських рис в різних ситуаціях.

Серед сучасних досліджень феномену «лідерство» домінує його вивчення як міжособистісної взаємодії, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу і направлена на досягнення спільних цілей. Досліджуючи природу лідерства, також звертається увага дослідників на поєднання та комбінацію якостей особистості з певним типом взаємовідносин людей у групі задля реалізації спільної діяльності, а відтак

лідерство визначається як положення (стан) особистості, або як процес залучення послідовників до певної діяльності.

Відповідно до поглядів американського вченого Ф. Фідлера (1963) ефективність лідерства, «орієнтованого на завдання» або «орієнтованого на людей», залежить від ситуації у групі. У не надто сприятливих обставинах для здійснення лідерських функцій лідер, котрий орієнтується на завдання, досягає більших успіхів, аніж той, що орієнтується на людей. За сприятливої ситуації більш успішним є лідер, зосереджений на людях.

Якщо феномен «лідерства» виявляється в будь-яких організованих групах, що прагнуть до загальної мети, то відповідно лідерами стають завдяки прояву певних професійних і особистісних характеристик щодо їх вдалого застосування для висунення обґрунтованих цілей управління в соціальній сфері [с. 23-24]. Вважається, що лідерство – це нова якість управління людськими ресурсами, здатність вести за собою до спільної мети, надихати працівників, аби вони самі хотіли робити те, що є необхідним (Шатун, 2006). Оскільки ефективне лідерство пов'язується з необхідністю здійснення соціально-професійних функцій і ролей, то забезпечується освоєння і прийняття індивідом суспільних цінностей та ідеалів, прояв активної соціально значущої позиції в діяльності [32, с. 214].

Проте, основні характеристики зазначеного терміну залишаються нерозкритими або розглядаються у досить вузькому, поверхневому контексті, зокрема тлумачиться за аналогією визначення термінів «соціальної активності» та «соціальної позиції». Так, людина, яка займає лідерську позицію та проявляє соціальну активність характеризується як: найбільш авторитетна особистість, яка регулює відносини в групі; як особа, за якою визнано право на прийняття найбільш важливих рішень, що відображають груповий інтерес; як член групи, який найкраще може керувати групою у конкретній ситуації; як лідер, що веде за собою шляхом власного прикладу, надихає людей (Адаїр, 2007, с. 32; Романовський, 2018); як людина, яка здатна до колективної взаємодії (Бурлаєнко, 2019); як людина, яка береться

за справу сама або розподіляє завдання між членами групи для прояву їх лідерської ініціативи, бачить шляхи досягнення конкретної мети, розподіл ресурсів та наявність можливостей це зробити); як людина, котра має ідеї та здійснює управління; як молода людина, котра здатна до прояву соціальної активності, соціальної позиції, лідерського світогляду, має можливість удосконалювати свої знання і приймати правильні рішення для уникнення та попередження соціальних проблем в суспільстві.

Отже, особливо гострим стає питання лідерства у площині існування великої кількості теорій та їх поліваріантного застосування до конкретних завдань досліджень. У межах різнобічного теоретичного підґрунтя формується традиція наукового пізнання феномену «соціального лідерства», вивчення його суттєвих ознак, що розглядають особистість як соціального лідера, котрий сприяє спільній меті та результату, спрямованому на здійснення позитивних змін в суспільстві (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

*Гене́за теорій лідерства як підґрунтя розвитку феномену соціального лідерства*

<b>Теорія</b>	<b>Основна ідея</b>	<b>Сутнісні ознаки</b>
<b>Теорії великої людини</b> Фундатор теорії: Т. Карлейль	Розвиток особистості залежить від вродженої якості, з урахуванням розуміння, що великими лідерами народжуються, а не стають	Високий інтелект, харизма, товариськість, сміливість
<b>Теорії особистісних якостей</b> Фундатори теорії: Р. Стогділл, С. Кіркпатрік, Е. Лок, Дж. Нефф, Дж. Сітрін	Розвиток особистості залежить від виховання особистісних якостей та їх значення для прояву лідерства	Висока енергія, цілеспрямованість, активність, мотивація лідерства, чесність та прямота, впевненість у собі, когнітивні здібності, ґрунтовні знання своєї справи

<p><b>Ситуаційна теорія лідерства</b> Фундатори теорії: Ф.Фідлер, П.Херсі, К.Бланшар</p>	<p>Розвиток особистості залежить від передбачення ефективності робочої групи, яку веде лідер. Дана теорія є доповненням до теорії системи, яка заповнює її прогалини</p>	<p>Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, посадові обов'язки, структурованість роботи, атмосфера в групі; людина, ставши лідером один раз, може виявити лідерські здібності.</p>
<p><b>Ситуаційна теорія лідерства</b> Фундатори теорії: Ф.Фідлер, П.Херсі, К.Бланшар</p>	<p>Розвиток особистості залежить від передбачення ефективності робочої групи, яку веде лідер. Дана теорія є доповненням до теорії системи, яка заповнює її прогалини</p>	<p>Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, посадові обов'язки, структурованість роботи, атмосфера в групі; людина, ставши лідером один раз, може виявити лідерські здібності.</p>
<p><b>Системна теорія лідерства</b> Фундатори теорії: М. Х'юстон</p>	<p>Розвиток особистості залежить від спільної діяльності, що сприяє виникненню і формуванню лідерства</p>	<p>Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, колективне прийняття рішень</p>
<p><b>Трансакційне лідерство</b> Фундатор теорії: Дж. Бернс</p>	<p>Розвиток особистості залежить від потреб та інтересів групи, які задовольняють їх запити обмін на досягнення специфічних цілей</p>	<p>Встановлення взаємозв'язку між лідером і послідовниками, набуття впевненості в собі</p>
<p><b>Теорія вертикального зв'язку між лідером та членами</b> Фундатор теорії: Г. Грайен</p>	<p>Розвиток особистості залежить від врахування особливостей особистості лідера, послідовників і відносин між ними</p>	<p>Довіра, повага, підтримка, лояльність</p>
<p><b>Теорія внутрішнього стимулювання лідерства</b> Фундатор теорії: К.Кешман</p>	<p>Розвиток особистості залежить від лідерських навичок "зсередини"</p>	<p>Самопізнання, цілепокладання, управління змінами, міжособистісних відносин, буття, знаходження рівноваги та вміння діяти.</p>

<p><b>Теорія опосередкованого лідерства</b> Фундатори теорії: Р. Фішера та А. Шарпа</p>	<p>Розвиток особистості залежить від мотивації до лідерської поведінки та визначається переліком необхідних якостей</p>	<p>Чітке формулювання бажаних результатів; вироблення бачення перспективи; встановлення відносин співпраці; освоєння нових форм навчання, креативність</p>
<p><b>Теорія «двигуна лідерства»</b> Фундатор теорії: Н. Тічі</p>	<p>Розвиток особистості залежить від досвіду лідерів вищого рівня, які повинні виховувати лідерів на нижчих рівнях управління</p>	<p>Бізнес-ідеї, цінності та емоційна енергія, рішучість, володіння методикою виховання нових лідерів, вміння «передавати точку зору» (teachable point of view)</p>
<p><b>Трансформаційне лідерство</b> Фундатор теорії: Б. Басса</p>	<p>Розвиток особистості залежить від уявлень і цінностей: довіра – натхнення – особистісний розвиток – креативність. Лідерство шляхом розвитку людей, стимулювання мислення, натхнення людей, або засноване на харизмі</p>	<p>Здатність до створення майбутнього, бачення якого надихає; мотивація людей щодо перейняття цього бачення, управління процесом досягнення цього бачення, створення команди, мотивація до дії, соціальне згуртування, здатність управляти змінами</p>
<p><b>Теорія сполучного лідерства та «гарячих груп»</b> Фундатор теорії: Дж. Ліпман Блюмен</p>	<p>Розвиток сучасної особистості залежить від вміння встановлювати зв'язки між своїми бажаннями й цілями, а також цілями та бажаннями інших людей</p>	<p>Особиста відповідальність; навички побудови суспільства однодумців; орієнтація на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань: довіра, надання можливостей і підвищення; пошук сенсу життя</p>
<p><b>Ціннісна теорія лідерства</b> Фундатори: Р. Грінліф, С. і Т. Кучмарські, К. Ходжкінсон, Г. Фейрхольм</p>	<p>Розвиток особистості залежить від засвоєння ціннісних принципів</p>	<p>Побудова ціннісної моделі на основі двох базових положень: розвиток цінностей і норм окремих учасників групи й організації в цілому; лідерству, заснованому на цінностях необхідно навчатися у</p>

		процесі діяльності
<b>Теорія організаційного лідерства</b> Фундатор теорії: П. Сенге	Розвиток особистості залежить від здатності певної спільноти визначати своє майбутнє та підтримувати процес необхідних для цього змін	Досконале розуміння особистості, розвиток ментальної моделі, формування спільного бачення організації, групового навчання та розвитку системного мислення, творча напруга й енергія
<b>Теорія розподіленого лідерства</b> Фундатори теорії: Д.Бредфорд, А.Коен	Розвиток особистості залежить від глибокого почуття задоволеності від досягнутого та спільного результату	Схильність до навчання, високий рівень емоційного інтелекту, навички ефективних комунікацій, лідерська поведінка
<b>Теорії лідерства служіння</b> Фундатор теорії: Р. Грінліф	Розвиток особистості – залежить від служіння людям, можливість бути корисним суспільству і ставити інтереси спільноти вище своїх власних інтересів; підключатися, щоб їх потреби були задоволені	Уміння слухати та розуміти інших; прийняття й емпатію; уміння аналізувати ситуацію та передбачати проблеми; усвідомленість і проникливість; уміння переконувати й організовувати інших
<b>Теорія емоційного лідерства</b> Фундатор теорії: Д. Гоулман	Розвиток особистості залежить від здатності залучати та спрямовувати емоції своїх послідовників, змінюючи їх у позитивний бік справлятися з негативними емоціями.	П'ять компонентів емоційного інтелекту: самосвідомість, емпатія, саморегуляція, мотивація, соціальні навички, вміння керувати собою та відносинами з іншими людьми

При цьому можемо відмітити, що практично відсутня загальна інтегративна теорія соціального лідерства, у межах якої можна було б пояснити основну концептуальну ідею та сутнісні ознаки прояву соціального лідерства. Тому, виникнення великої кількості наукових теорій та концепцій

лідерства вказують на необхідність окреслення принципів й перспектив співіснування різноспрямованих теорій лідерства, які дозволяють виробити єдині орієнтири розуміння феномену «соціального лідерства» та його різноманітних аспектів прояву у суспільстві (табл. 1.2).

Таблиця.1.2

*Визначення характеристик понять «лідер» та «лідерство» в міждисциплінарних дослідженнях*

<b>Характеристика наукової категорії «лідер»</b>	<b>Характеристика наукової категорії «лідерство»</b>
<b>Політичний лідер</b> у будь-якому суспільстві виконувати функції гуманістичного спрямування, а саме: об'єднувати суспільство навколо спільних цілей; створювати злагоду, консенсус, взаєморозуміння в соціумі (Полисаєв, 2016)	<b>Політичне лідерство</b> – це спрямування сил та засобів на доброустрій співгромадян, підлеглих, спрямування зусиль на розбудову інфраструктури, створення інноваційних підходів для подолання застарілих проблем (Полисаєв, 2016)
<b>Освітній лідер</b> – сприяє успіху кожного студента, засобам його досягнення й використання відповідних функцій (Калашнікова, 2011)	<b>Освітнє лідерство</b> – це нова управлінська парадигма, яка є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій (Калашнікова, 2011)
<b>Трансформаційний лідер</b> – генерує ідеї й знаходження інноваційних рішень стандартних і нестандартних проблем (Хаїтов, 2017)	<b>Трансформаційне лідерство</b> лідера і послідовників відносно управління змінами (Хаїтов, 2017)
<b>Ефективний лідер державної служби</b> служить заради суспільного блага шляхом надання послуг або просування соціальних цілей суспільстві (Смерічевський та Клімова, 2015)	<b>Лідерство у державному управлінні</b> – це процес розвитку службовців, які забезпечують результат (Смерічевський та Клімова, 2015)

<p><b>Інноваційний лідер</b> – активно співпрацює зі своїми співробітниками та підтримує високий рівень командної роботи, створюючи можливості для впровадження інноваціями (Юзькова, 2017)</p>	<p><b>Інноваційне лідерство</b> – це процес внутрішньої соціально-психологічної організації, управління діяльністю команди, впливу на працівників, який супроводжується зміною уявлень і цінностей останніх, активізації вищих потреб у новаторстві, досягненні, творчості, самоактуалізації (Юзькова, 2017)</p>
<p><b>Лідер-підприємець</b> – висококваліфікована особистість, здатна до розвитку творчого потенціалу, особистісно-професійного самовдосконалення, творчого саморозвитку (Єфименко та Ізюмцева, 2018)</p>	<p><b>Підприємницьке лідерство</b> – це процес послідовного і цілеспрямованого використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації саморозвитку потенціалу персоналу для досягнення цілей підприємства (Єфименко та Ізюмцева, 2018)</p>
<p><b>Лідер громади</b> – прагне створювати та підтримувати в громаді загальний піднесений настрій та довіру, демонструючи їм, що їхня праця наближає громадську організацію до усвідомленої та прийнятої всіма мети (Heifetz, 2009)</p>	<p><b>Лідерство в громадському секторі</b> – ключовий інструмент посилення сектора громадських організацій, їх впливу на формування свідомого громадянського суспільства, яке, своєю чергою, визначається вмінням знаходити та координувати кошти та ресурси для досягнення мети, сукупність яких здатна задовольнити інтереси найближчої соціальної групи у суспільстві (Heifetz, 2009)</p>
<p><b>Лідер соціальної організації, соціальний лідер</b> – особливий тип лідера, якому властиві певні соціально-психологічні та професійні риси; який спрямовує організацію, людей, управління на досягнення конкретних цілей, стимулює до творчої та ефективної діяльності, спонукає та об'єднує енергію багатьох; який уміє створювати «сильні організації», вибирати оптимальні методи розв'язання проблем, приймати грамотні рішення, здійснювати контроль на всіх етапах управління (Пашко та Гука, 2015)</p>	<p><b>Соціальне лідерство</b> – це соціальна позиція особистості в суспільстві або групі людей, що забезпечує здатність спрямовувати й організовувати спільну діяльність відповідно до цільових установок і ціннісних орієнтацій групи (Гізатуллін, 2016)</p>



Складність і суперечність інтерпретації феномену соціального лідерства вимагає певного аналізу його розгляду у контексті суспільних змін й потреб.

Так, суспільний розвиток у соціокультурному контексті відтворення потребує «організації системи суспільних взаємовідносин сталого розвитку, де вирішальна роль належить людині». *Філософія сталого суспільного розвитку* методологічно вибудовує «структурно-інституційну організацію суспільного соціально-економічного життя, де людина соціальна у процесі життєдіяльності у всіх формах прояву має навчитися через розум ідентифікувати взаємовідносини, у яких порушено знання міри власних і суспільних потягів і потреб, визначником якої є сприйняття соціальної справедливості».

*Саме тому, соціально-філософські засади сталого суспільного розвитку стають тими методологічними засадами трансформації цінностей лідерства та усвідомлення значущості феномену соціального лідерства для забезпечення реалізації основних принципів розвитку суспільства: соціальної справедливості, соціальної рівності, соціальної відповідальності.*

Зрозуміло, що такому суспільству необхідні універсальні та гнучкі лідери, які є творцями й аналітиками, що можуть переосмислити досвід, щоб відкрити нові питання та можливості (Болмен та Діл, 2003). При цьому збільшується кількість людей, здатних виконувати управлінські ролі, які можуть знайти простоту й послідовність між організаційним хаосом і безладом; управлінці, які люблять свою роботу; люди, які самі впливають на власне життя; лідери та менеджери, які оцінюють управління як моральний та етичний обов'язок; лідери, які поєднують практичний реалізм з пристрасним обов'язком задля більших цінностей і цілей.

Отже, розуміння сутності суспільних змін та потреб відповідає сучасним запитам до лідерства та визнає складну єдність характеристик діяльності та особистості лідера, завдяки:

- по-перше, органічному поєднанню управлінського професіоналізму і

яскраво виражених лідерських якостей особистості;

– по-друге, наявності особистостей, здатних не тільки здійснювати сильний вплив на оточення, але й брати на себе відповідальність за свої дії, рішення й висловлювання;

– по-третє, високому особистісному авторитету лідера серед переважної частини (в ідеалі – серед всіх) членів відповідної групи;

– по-четверте, стратегічному характеру його мислення і рішучості у своїх рішеннях і діях;

– по-п'яте, розумінню цілей й бажань, прагнень й інтересів людей і вмінню їх узагальнювати й інтегрувати, виокремлюючи найістотніші.

Оскільки у визначення основних типів лідерства покладено характеристики суспільної діяльності (політичної, державної, підприємницької, громадської, освітньої тощо), то за цією логікою стає доцільним здійснити нам розширення типів суспільної діяльності.

Саме тому, логічно представити соціальну роботу як інституалізацію професійної діяльності фахівців державних соціальних закладів і установ, громадських та благодійних організацій та фондів, які надають соціальні послуги вразливим категоріям населення (табл. 1.3).

*Таблиця 1.3.*  
*Основні типи лідерства суспільної діяльності*

<b>Тип суспільної діяльності</b>	<b>Тип лідерства</b>	<b>Тип лідера-особистості</b>	<b>Тип лідера-організації</b>
Політична	Політичне лідерство	Лідер-політик	Лідер-політична організація
Державна	Державне лідерство	Лідер-державний службовець	Лідер-державна установа
Громадська	Громадське лідерство	Лідер-громадський діяч	Лідер-громадська організація
Підприємницька	Підприємницьке лідерство	Лідер-підприємець	Лідер-підприємство
Освітня	Освітнє: лідерство	Лідер-освітянин	Лідер-освітня організація



властивостей (Кудряшова, 1996): домінуванням і підпорядкуванням відносин, що впливають на групову міжособистісну взаємодію; впливом лідера на організацію та спрямованість інших на досягнення конкретних поставлених цілей; впливом членів групи на досягнення спільних цілей; мотивацією, за допомогою якої певні члени групи ведуть за собою групу; взаємовпливом між лідером і його послідовниками заради досягнення групових, організаційних і соціальних цілей; впливом особистісного авторитету та визнання особистості лідера; розподілом та здійсненням владних повноважень; реалізацією лідерських якостей та поведінкою лідера. При цьому, справжні лідерські якості виявляються в тій людині, яка зорієнтована на надання допомоги й підтримки іншим людям, у тому числі в їх індивідуальному та професійному зростанні. Вважаємо, що наявність цих специфічних властивостей прояву лідерських якостей є визначальною ознакою соціального лідерства [24, с. 23-24].

Лідерство є багатоаспектним явищем, а відтак, за переконанням О. Кудряшової (1996), для його «досягнення необхідні навчання, практика та досвід, оскільки спостереження за досвідом інших недостатньо, щоб стати лідером».

Нагальною потребою ХХІ століття є розвиток філософії лідерства через реалізацію конкретних «концептуальних понять: філософія, модель, стиль». Використання цих трьох категорій допомагає краще зрозуміти різні уявлення і вчення про лідерство, а відтак забезпечує розуміння й феномену соціального лідерства. Таке складне, і водночас актуальне поняття соціального лідерства, вимагає методологічної визначеності й теоретичного обґрунтування філософських засад соціального лідерства. Так, шляхи вирішення проблеми соціального лідерства лежить у площині взаємодії «філософії лідерства – моделі лідерства – стилю лідерства», оскільки:

– *"філософія лідерства"* визначається набором цінностей і переконань, яким можна навчити або можна передати через навчання та досвід для досягнення цілей, яких лідер переслідує та відповідно до яких діє;

– “*модель лідерства*” як ідеальний стиль поведінки концентрує на більш ефективних інструментах керування та зростання лідера та виступає структурою або процесом, які можуть бути використані для вивчення, застосування та адаптації лідерства;

– “*стиль лідерства*” – розкриває конкретне застосування певної поведінки в реальному житті для досягнення рівня керівництва в межах визначеної моделі лідерства; саме по собі поняття «стиль лідерства» досить складне для застосування та адаптації методів керівництва, а також для навчання [65, с. 4].

Зрозуміло, що філософія лідерства розкриває орієнтири соціального лідерства, яке може бути засноване на цінностях та переконаннях, тоді як сама модель лідерства, виступає тим інструментом, який може розкрити структуру лідерства, зокрема соціального лідерства, визначить межі його застосування на практиці, результатом якого стає особистісне та професійне зростання лідера. При цьому, стиль лідерства характеризує поведінку лідера в реальних його життєвих ситуаціях.

Тим самим, як теоретичне підґрунтя для розуміння соціального лідерства обрано загальновідому концепцію лідерства-служіння, відповідно до якого відображено подвійний зміст нерозривності й безпосереднього взаємозв'язку об'єктивних і суб'єктивних вимог до лідерства у всіх проявах життєдіяльності суспільства та професійної діяльності, зокрема в галузі соціальної роботи. Адже, лідер, перш за все, слуга, що хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище власних, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння. Такі лідери намагаються подолати суспільні виклики соціальної несправедливості та соціальної нерівності, оскільки гостро відчують проблему великого розриву між необхідною та можливою якістю суспільства [66, с. 21].

Тому, серед усього різноманіття теорій та концепцій лідерства, саме «теорія лідерства-служіння» на засадах «допомоги та служіння людям»

(Грінліф, 1970) є важливим підґрунтям для розкриття відповідно до завдань нашого дослідження, взаєморозуміння сутності таких понять як-от: *«соціальне лідерство – соціальне лідерство соціальних працівників – формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників»*. Тому ми зробили припущення, що саме соціально-філософські засади сталого суспільного розвитку, методологія філософії лідерства визначають, ті провідні ідеї та цінності лідерства-служіння, які утворюють визначальну та базову систему прояву принципів соціального лідерства (рис.1.1).

На засадах теорії лідерства-служіння (Грінліф, 1970) дослідниками Р.Рассел та А.Стоун (2002) обґрунтовано та визначено десять базових принципів: слухання як інструмент комунікації, необхідний для активної демонстрації поваги до інших; емпатія – проектування власної свідомості на основі переживань інших; зцілення – прагнення допомогти досягти цілісності не лише собі, а й іншим; поінформованість – умова усвідомлення соціальної реальності; переконання – основа для впливу на послідовників; концептуалізація – основа прийняття ефективних рішень; передбачення – основа побудови привабливого для послідовників образу майбутнього; опікунство – засіб розширення впливу суспільства на організацію і навпаки; підтримка й заохочення зростання людей; формування партнерської взаємодії людей на принципах служіння один одному.

Як бачимо, визначення сутності «соціального лідерства», передусім зумовлює потребу узагальнення функціональних характеристик теорії «лідерства- служіння» (Грінліф, 1970), які умовно можна розділити на функціональні напрями лідерства: «допомагати та служити людям – діяти творчо та управляти інноваціями – вести людей за собою». Адже, лідер свідомо розвиває себе, вносить свій індивідуальний творчий вклад в професійну діяльність, знаходить своє призначення, свою місію шляхом ініціювання інновацій та інтересу до результатів її професійної діяльності (Ошуркова, 2007). Ф. Хессельбайн вбачає справою лідера «ідентифікувати критично важливі проблеми, а потім побудувати ефективні партнерства, які

б базувалися на місії, інновації та різноманітності».

З огляду на це, лідерство-служіння в межах нашого дослідження має спиратись на ефективній взаємодії соціальних працівників щодо розв'язання актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи, оскільки:

- по-перше, складність розв'язання суспільних проблем вимагає залучення засобів й ресурсів соціальної роботи для професійної діяльності;
- по-друге, практика соціальної роботи вимагає прояву соціальної активності соціальних працівників, здатних активно діяти, розробляти ініціативні рішення та впроваджувати зміни в суспільстві, втілювати їх у життя та вдосконалювати;
- по-третє, потреба створення ефективних партнерських мереж потребує спільної команди однодумців, які вміють адаптуватися, здатні до швидкої реорганізації в залежності від стрімких глобальних змін в нашій країні.

Отже, основні принципи «творчого та ефективного управління інноваціями в умовах соціальних викликів та структурних змін» (Palus, Charles та North, 2002; North, та Buchner, 2014) можуть бути певним чином враховані для розширення розуміння особливостей соціального лідерства та їх співвідношення з лідерством для впровадження інновацій, зокрема у практику соціальної роботи:

- колективне сприймання інновацій, демонстрація чесного, конструктивного розв'язання завдань, визнання і схвалення інноваційної діяльності, механізми сприяння й стимулювання інноваційної діяльності в галузі соціальної роботи;
- стимулювання інноваційній діяльності, кар'єрний ріст новаторів, нейтралізація негативних впливів з боку окремих осіб;
- доступність матеріалів, засобів й інформації як умова пріоритетності інноваційної діяльності в соціальній роботі;
- відсутність жорстких часових обмежень та інших перешкод, право вибору творчих ідей та способів реалізації завдань;

– результативність інноваційної діяльності щодо вирішення суспільних проблем засобами підтримки інноваційної діяльності в соціальній роботі;

– формування партнерських зв'язків, відкритість та взаємна підтримка колективної діяльності щодо обміну інноваційними ідеями.

Глибоке вивчення проблеми наводить нас на думку, що саме наявний взаємозв'язок між лідерством-служіння та лідерством для інновацій підтверджує, що соціальне лідерство як соціальне явище тільки формується, набуває свого розвитку у зв'язку з необхідністю своєчасного реагування на виникнення актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи. *Наше розуміння сутності «соціального лідерства» полягає у наступному: соціальне лідерство як соціальне явище характеризується спільною організацією та управлінням суспільно-значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходження оптимальних засобів їх досягнення для розв'язання актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи у межах сталого розвитку суспільства.*

Зрозуміло, що соціальна сфера потребує фахівців з чітким проявом сформованих професійних й організаторських навичок, які мають внутрішнє прагнення до соціальних змін заради досягнення спільних цілей шляхом впровадження нестандартних ідей та інновацій. Ці принципи мають бути сформульованими та узагальненими для подальшої їх реалізації в процесі професійної підготовки до соціального лідерства.

Отже, аналіз вітчизняних та закордонних теоретичних концепцій лідерства дозволяє нам визначити як традиційні, так і інноваційні напрямки вивчення феномену «соціальне лідерство». Незважаючи, на те, що існують глибокі теоретичні розробки теорій лідерства, ми не виявили закінченої наукової концепції, що охоплює усі теоретико-методологічні аспекти соціального лідерства. Тому, найбільш перспективним напрямом для подальшого вивчення вважаємо розгляд соціального лідерства як ресурсу підвищення ефективності соціальної роботи в Україні.



## **1.2. Соціальне лідерство соціальних працівників як ресурс підвищення ефективності соціальної роботи**

Проблема соціального лідерства в теорії та практиці соціальної роботи зумовлена швидко змінними перетвореннями, які нині відбуваються в соціальній галузі України. Актуалізація соціальних змін безперечно пов'язує площину проблеми соціального лідерства з необхідністю розширення глобального та національного простору наукової галузі та професії «соціальна робота».

Важливість цієї проблеми пов'язана зі стратегічними документами Міжнародної асоціації соціальних працівників (IFSW): «Світові пріоритети соціальної роботи і соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2012), «Глобальне визначення соціальної роботи» (Global Definition of Social Work, 2014). Для об'єктивного розуміння ролі й значення соціального лідерства важливо враховувати те, що «Світові пріоритети соціальної роботи і соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2012) стали дискусійним викликом для міжнародного визначення соціальної роботи, оскільки Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW) та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (IASSW) впроваджують до світового наукового перебігу нове розуміння «Глобального визначення соціальної роботи» (Global Definition of Social Work, 2014). Підставою для таких спільних дій, на думку Т. Семигіної (2015), була необхідність врахування значущості соціальної роботи у сприянні соціальним змінам та розвитку, соціальній згуртованості та активізації людей [112, с. 23-24]..

Оскільки центральне місце в соціальній роботі посідають принципи соціальної справедливості, соціальної рівності, соціальної відповідальності, то її прикріпленість власними теоріями та теоріями соціальних і гуманітарних наук, а також місцевими знаннями дозволяє залучати людей і

структури до вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту» (Семигіна, 2015, с. 9). Без сумніву орієнтування на вирішення соціальних проблем та проблем клієнта стає пріоритетним для професії «соціальний працівник», а відтак лідерство узгоджується з цілями і цінностями соціальної роботи (W. Patrick Sullivan, 2016).

З огляду на європейські документи про освіту «Майбутнє освіти та навичок 2030: компас навчання 2030» (OECD Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030, OECD, 2019), «Навички 21 століття та компетенції нового тисячоліття» (21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries, 2009) варто зазначити ключові (перетворювальні) компетенції особистості майбутнього, зокрема ті, що пов'язані із «створенням нового значення» (*creating new value*); «примиренням напруженості та дилем» (*reconciling tensions and dilemmas*); «прийняттям відповідальності» (*taking responsibility*); «застосуванням відповідальності» завдяки навчанню та професійній діяльності (*take responsibility*); набуттям «трансформаційних компетентностей» шляхом експериментального навчання (*transformative competencies*); включенням «трансформаційних компетентностей» у навчальну програму (*embedding transformative competencies in the curriculum*).

Роль ключових (перетворювальних) компетенцій особистості майбутнього визначено як створення нової цінності, намагання співпрацювати з іншими, мислити «нестандартно», знаходити інноваційні рішення, проявляти співпереживання та повагу, приймати відповідальність за свої дії. Відповідно до набуття знань, навичок, ставлення та цінностей для перетворення суспільства й формування найкращого майбутнього можуть розглядатися найвищі компетенції, а значить їх сформованість допоможе орієнтуватися в різних ситуаціях невизначеності (Grayling, 2017). При цьому, здатність справлятися з невизначеністю, розвивати нові установки та цінності, діяти продуктивно, навіть коли цілі змінюються, залишається унікальною професійною майстерністю (Laukonen, Biddel and Gallagher,

2018).

Посилаючись на думку Т. Сили (2013), професійна соціальна робота спрямована на розв'язання соціальних проблем, що обумовлені категорією «соціальних змін», які є системоутворюючими для глобальної соціальної роботи як професії, оскільки соціальні працівники заохочують соціальні зміни, розв'язують вирішують проблеми у людських стосунках, просувають ідеї наснаження та визволення людей з метою поліпшення людського життя.

Зрозумілим стає те, що соціальна робота має відбуватися в умовах комплексної взаємодії між людьми та їхнім середовищем, оскільки місія соціальної роботи полягає у наданні людям можливостей для повного розвитку власного потенціалу, збагачення свого життя та запобігання виникненню дисфункцій. При цьому, без конкретних шляхів, ціннісної позиції, бачення і розуміння досвіду соціальної роботи, який відбиваються у практичних перспективах, соціальний працівник не може сфокусуватися на концептуальних цілях соціального функціонування й ефективних механізмах подальшої діяльності [114, с. 24].

Саме тому, чіткість орієнтування на вирішення соціальних проблем залежить від здатності людини до продукування інновацій, які мають сприяти сталому й суспільному розвитку (Бибик, 2019а) через полегшення вирішення нагальних глобальних викликів, отримання нових знань, уявлень, ідей, методів, стратегій нового мислення для застосування їх у подоланні соціальних проблем як старих, так і нових.

Професійна діяльність соціальних працівників набуває особливого значення, оскільки визначаються «пріоритетні напрями стосовно формування соціально активної особистості, сприяння адаптації людини в динамічному соціальному середовищі, підтримки соціально незахищеного населення, допомоги різним групам клієнтів, які перебувають у складних життєвих обставинах». Щоб визначити потенційні межі цього впливу, необхідно мати уявлення про наявний стан практичної соціальної роботи.

Зазначимо, що стрімкий розвиток практики соціальної роботи орієнтований на суспільні соціальні зміни призводить до переосмислення комплексних моделей соціальної роботи. Між тим, можна виділити наступні комплексні моделі практичної соціальної роботи: 1) *вирішення проблем*, застосовується у практиці соціальної роботи для вирішення проблем індивідів, груп та громад (Parsons, Hernandez, та Jorgensen, 1988, р. 417-421); 2) *зосереджена на завданні*, зокрема вивчення проблеми, визначення наявних і необхідних ресурсів для її подолання; узгодження мети, часових меж, прагнень клієнта при плануванні інтервенції; виконання завдань у процесі запланованої діяльності соціального працівника і клієнта для досягнення його цілей (Doel та Marsh, 2017); 3) *кризового втручання*, орієнтована на роботу з вразливими групами клієнтів з метою подолання та вироблення в них стресостійкості, зниження емоційного напруження, уникнення стресу (Raune, 1997); 4) *сімейної терапії*, яка базується на ідеї того, що всі проблеми, які виникають у людей у процесі взаємодії пов'язані з їх минулим досвідом, сприйняттям цих проблем – відповідно не потрібно змінювати особистість, а зосередитися на переосмисленні самої проблеми (Браун, 2001); 5) *психосоціальної терапії*, що підкреслює важливість професійної діяльності соціального працівника, у ході якої, застосовується метод ведення випадку, і працює безпосередньо з клієнтом, надаючи йому психосоціальну допомогу, у цілому допомагає розібратися з емоціями, думками, виробити механізми самостійного вирішення проблем шляхом зміни середовища, в якому перебуває клієнт (Woods та Hollis, 1990); 6) *орієнтована на пошук рішення*, передбачає цінність знайдених рішень, а не зосередження на конкретних проблемах (тільки клієнти мають сильні сторони, вони можуть визначити причини виникнення проблем, зокрема їх вирішення) (Pattoni, 2012); 7) *соціально-педагогічна*, базується на соціальному супроводі прийомних, патронатних, опікунських сімей та дитячих будинків сімейного типу та здійснення виховного впливу, формування і корекцію соціальних якостей відповідно до загальноприйнятих суспільних цінностей (Грива, 2004, с. 46-

52); 8) *нарративна*, зосереджена на професійній діяльності соціального працівника, котрий формує припущення, що базуються на реальних прикладах із життя клієнта, допомагає йому розібратися з власними проблемами (Beels, 2009, р. 363-378); 9) *когнітивно-поведінкова*, передбачає роботу соціального працівника, його спільне розуміння проблем клієнтів (депресивний стан, почуття, думки), намагання сформулювати мету співпраці над їх досягненням щодо подолання проблем [114, с. 24].

Проте, сучасна практика соціальної роботи, спирається на власні теорії й локальні практики їхнього застосування відповідно до глобального визначення соціальної роботи (Global Definition of Social Work). Так, аналіз професійної діяльності в галузі соціальної роботи дає можливість констатувати, що за критерієм суспільної мети реалізуються такі сучасні уявлення щодо теорії та моделей, які формують перспективну практику соціальної роботи за наступними напрямками (Turner, 2017): соціальна робота, що орієнтована на сильні сторони клієнтів (Strength-Based Perspective);

- 1) зелена соціальна робота (green social work);
- 2) адміністративна соціальна робота (administration in Social Work).

Отже, перспективи розвитку власних теорій соціальної роботи впливають на перспективність розвитку галузі соціальної роботи.

Звичайно, *соціальна робота, яка орієнтована на сильні сторони клієнтів (Strength-Based Perspective)* базується на орієнтації щодо відновлення, підтримки та зміцнення особистого і соціального функціонування індивідів. Ці положення визначають: орієнтованість на мобілізацію сильних сторін клієнтів; підтримку копінгових стратегій; підвищення самооцінки; зміни дисфункціональних моделей мислення і стосунків з іншими; зв'язування людей з необхідними ресурсами; і полегшення екологічних стресів (Hollis, F., 1966). Як бачимо, особливість застосування такої практики потребувала зміни орієнтації в практиці соціальної роботи, замість того, щоб зосередитися на проблемах клієнтів,

перспектива сильних сторін сфокусована на допомозі клієнтам у досягненні своїх цілей, що й стало альтернативною перспективою зміни дефіцитної моделі на модель сильних сторін. Як зауважує Т.Семигіна (2020), «такий підхід, зокрема, ефективний для поліпшення зв'язків у громадах, сприяє активності та стійкості громади, мотивує її членів до дій задля досягнення спільних цілей, сприяє добробуту та підвищенню якості життя».

*Зелена соціальна робота (Green Social Work)* орієнтована на забезпечення суспільства доступними ресурсами і сталим розвитком суспільства. Реагування на проблеми, пов'язані з руйнуванням довкілля, дозволило соціальній роботі як професії переглянути свої основні знання та обов'язки перед людьми та громадами (Coats та Gray, 2012). Завдання зеленої соціальної роботи полягає в тому, що вона орієнтована на активний розвиток і самоорганізацію індивідів, груп, сімей, громад.

Концепція зеленої соціальної роботи, на думку Т. Семигіної (2020), спирається на філософію сталого розвитку та на структурний підхід до розв'язання проблем соціальної нерівності та бідності. Так, діяльність соціальних працівників у межах цієї концепції орієнтована на забезпечення гідних умов навколишнього середовища та екологічної справедливості, належного і рівного доступу до природних ресурсів.

Відповідно Глобальні цілі сталого розвитку (Sustainable Development Goals) і соціальна робота (Social work) мають багато спільного на всіх рівнях сучасної соціальної роботи (макро, мезо та макрорівнях), зокрема для поліпшення зв'язків у громадах, сприяють їх активності, мотивації до дій задля досягнення спільних цілей. Важливість зеленої соціальної роботи полягає у тому, що «реформування суспільно-політичного життя й економічних сил, які негативно впливають на якість життя бідних і маргіналізованих верств населення, сприятиме безпечним політичним змінам та соціальним перетворенням, необхідним для посилення добробуту людей і планети сьогодні та в майбутньому».

Загалом, розвиток зеленої соціальної роботи (Green Social Work)

розширює межі професійної діяльності соціального працівника, передбачає підготовку соціальних працівників як до розвитку громад, так і до дій в умовах екстремальних ситуацій шляхом досягнення партнерської взаємодії всіх учасників світового масштабу.

Зауважимо, що з-поміж тих напрямів соціальної роботи, які вже достатньо утвердилися в багатьох країнах світу, *адміністративна соціальна робота* (Administration in Social Work) в Україні ще недостатньо представлена. Це зумовлено як суспільно-політичними змінами в суспільстві, що формують нові очікування від соціальної роботи та сфери управління соціальною роботою. Необхідність таких очікувань полягає в тому, що у контексті соціальної роботи під «адмініструванням» розуміють процес соціальної політики та надання соціальних послуг, який спрямований на забезпечення прав людей, покращення умов і якості їх життя, задоволення потреб та інтересів усіх категорій населення (Skidmore, 1995), а відтак соціальні працівники повинні керувати агентствами соціальних послуг [14, с. 58].

Як зауважує Г. Слосанська (2018), «соціальні працівники в межах застосування означеної моделі виступають у ролі адміністраторів, управлінців, керівників, фасилітаторів, вчителів, тоді як клієнти – активні учасники процесу вирішення проблем, споживачі соціальних послуг» (Слосанська, 2018).

Сучасна реальність, на жаль, не виключає того, що адміністрування соціальної роботи як нова тенденція забезпечення безпосередньо орієнтованих студентів, які будуть здійснювати професійну діяльність в різних соціальних інституціях, тим що після закінчення навчання та просуваються на керівні або управлінські посади, вони не опанували компетенціями макрорівня ще під час професійної підготовки. На думку Leigh Bliss, Pecukonis та Snyder-Vogel (2014), студенти займаються професійними ролями, про які вони не мріяли, а відтак не могли бути готовими. «Це може перешкодити їх просуванню в професійній діяльності в

галузі соціальної роботи, оскільки вони не володіють лідерськими або управлінськими якостями, якими володіють представники інших професій в силу їх практичного досвіду» [98, с. 200].

Так, у контексті цього, зазначимо, що соціальні працівники працюють на адміністративних посадах з орієнтацією на майбутнє, адже вони повинні розуміти проблеми вразливих груп населення, бути відданими етиці та цінностям соціальної роботи й мати бачення майбутнього.

Особливо показовим є вклад в теорію та практику соціальної роботи адміністративного напрямку соціальної роботи, який характеризується впровадженням адміністративної моделі надання соціальних послуг, зокрема у територіальній громаді (Слозанська, 2019); при організації соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді (Безпалько, 2007). Зрозуміло, що соціальні працівники повинні бути готовими реагувати на мінливі потреби клієнтів соціальної роботи; відповідати викликам професії (Peters, 2017); розробляти нові ресурси, вирішувати професійні проблеми та пропагувати поліпшення надання психологічних послуг в умовах паліативної допомоги, надання соціальних послуг сім'ям та групам населення з особливими потребами (Christ, Stein, Blacker, та Kayser, 2010).

Ресурсом для соціальних працівників стало створення Національної мережі соціальних менеджерів (The National Network of Social Work Managers), функціонування, якої дозволило деталізувати професійні компетенції адміністраторів соціальної роботи, зокрема: адвокація; спілкування і міжособистісні відносини; етика; оцінка; фінансовий розвиток; фінансовий менеджмент; управління; управління людськими ресурсами та розвиток; інформаційні технології; планування; розробка програм і організаційне управління; зв'язки з громадськістю і маркетинг; публічна політика. При цьому, основним завданням є розвиток лідерства. Оскільки лідерство є в юридичних науках, медицині, державному управлінні, що ставить виклик професії «соціальна робота», яка активно використовує свої



сильні сторони та приділяє більше уваги теорії та практиці лідерства, то з особливим акцентом стає роль освіти в галузі соціальної роботи [14, с. 24].

Доцільно зазначити, що соціальні працівники не можуть пасивно відтворювати соціальні зміни в суспільстві, через те, що повинні проводити активний пошук шляхів та інноваційних ідей для розв'язання нагальних соціальних проблем. Відтак, професіоналів для соціальної сфери потрібно готувати так, щоб вони були здатні змінити, усунути та мінімізувати негативні соціальні прояви у суспільстві. У такий спосіб теорія та практика соціальної роботи підтверджує одну із ключових складових професійної діяльності соціальних працівників, яка забезпечує якісні зрушення завдяки підготовці студентів до професії «соціальний працівник».

Поняття професійна діяльність є конструктивним і може бути покладено в основу проектування професійної підготовки. Так, відповідно до Державного стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» першого (бакалаврського) (наказ МОН України №557 від 24.04.2019 р.) й другого (магістерського) рівнів вищої освіти (наказ МОН України №556 від 24.04.2019 р.) здійснюється фахова підготовка в галузі соціальної роботи.

Згідно, з Національним класифікатором професій ДК 003:2010 фахівці, які здобули освіти за освітньо-професійними програмами 231 «Соціальна робота» можуть обіймати такі первинні спеціалізації, які мають визначення професійними стандартами (табл. 1.4)

Таблиця 1.4.

Первинні спеціалізації та їх взаємозв'язок зі стандартами

Код	Назва професії	Назва професійного стандарту	Назва стандарту вищої освіти
1210.1	Керівник (директор) установи (закладу) соціального захисту населення	Професійний стандарт «Директор (закладу) установи надання соціальних послуг»	Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231
1483	Соціальний менеджер/ Менеджер (управитель) соціальної сфері	Професійний стандарт «Соціальний менеджер»	«Соціальна робота» для (першого) бакалаврського рівня вищої освіти (№557 від 24.04.2019р)
2446.2	Соціальний працівник	Професійний стандарт «Соціальний працівник»	Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231
2446.2	Фахівець із соціальної роботи	Професійний стандарт «Фахівець із соціальної роботи»	Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231
2446.2	Фахівець із соціальної допомоги вдома	Професійний стандарт «Фахівець із соціальної допомоги вдома»	«Соціальна робота» для (другого) магістерського рівня вищої освіти (№556 від 24.04.2019р)
3460	Соціальний працівник (допоміжний персонал)	Професійний стандарт «Соціальний працівник (допоміжний персонал)»	«Соціальна робота» для (другого) магістерського рівня вищої освіти (№556 від 24.04.2019р)
5133	Соціальний робітник	Професійний стандарт «Соціальний робітник»	«Соціальна робота» для (другого) магістерського рівня вищої освіти (№556 від 24.04.2019р)
2446	Професіонали в галузі соціального захисту населення	-	-
2446.1	Наукові співробітники (соціальний захист населення)	-	Проект Стандарту вищої освіти для (третього) освітньо-наукового рівня вищої освіти,
2446.2	Професіонали у сфері управління проєктами та програмами	-	Доктор філософії, (галузь знань 23 Соціальна робота), спеціальність 231 Соціальна робота
2447	Професіонали у сфері управління проєктами та програмами	-	Доктор філософії, (галузь знань 23 Соціальна робота), спеціальність 231 Соціальна робота

Слід зазначити, що затверджені стандарти не передбачають формування лідерської компетентності, хоча там згадуються деякі її складові, такі як

міжособистісні навички, критичне мислення, вирішення проблем, самоуправління та організаційне управління (Horishna, Slozanska, Soroka та Romanovska, 2019).

Оскільки, в основних нормативних документах (Закон України «Про освіту», «Про вищу освіту», Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття), Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті) наголошується на необхідності підвищення вимог до професійних та особистісних якостей сучасного фахівця, то значущим стає створення освітнього середовища, що здатне забезпечити самореалізацію та саморозвиток майбутніх соціальних працівників (Недюха, 2006, с.56). Особливою стає роль закладів вищої освіти щодо створення такого освітнього середовища, в якому його професійна спрямованість відображатиме інтегративний характер. Це пояснюється тим, що існують певні суперечності:

по-перше, майбутні соціальні працівники на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти, як правило, готуються як спеціалісти, що здатні працювати з окремими людьми, групами та громадами, реагувати на широкий спектр соціальних потреб та проблем;

по-друге, протягом кількох останніх років Міністерство освіти і науки України вживало кроків до уніфікації освіти шляхом впровадження стандартів освіти на всіх рівнях для різних спеціальностей, включаючи соціальну роботу.

Тож, лідерство в професії соціальної роботи стало набувати все більшого значення (Wilson та Lau, 2011). При цьому, необхідним стає опанування професійними компетенціями для ефективного лідерства в соціальній роботі (Wilson та Lau; Holosko, 2009); бачення, спонукання інших до дії, командна робота та співробітництво, здатність вирішувати проблеми і створювати позитивні зміни.

Відповідно до стратегічних завдань теорії й практики соціальної роботи формування нової генерації фахівців соціальної роботи (Савельчук та Бирик,

2018, с. 121) створює риси певного суспільного ідеалу, що мають забезпечити здійснення «соціальних перетворень й домагань щодо соціального добробуту вразливих груп населення у його глобальних, національних та локальних вимірах».

Виходячи з цього С. Колбі Петерс (2017) переконує, що «лідерство в соціальній сфері розкриває широкі перспективи вивчення, які сприяли б сучасним завданням професії соціального працівника, тому що, невизначена професійна ідентичність соціальної роботи та недостатня освіта і професійна підготовка соціальних працівників. Зрозумілим стає те, що у межах цієї історичної проблематики обговорюються поточні проблеми лідерства в дослідженнях і практиці соціальної роботи. Розв'язання цих проблем вимагає «інтеграції та прийняття ідентичності соціальної роботи, пов'язаною з входженням вітчизняної соціальної роботи до міжнародного простору» (Савельчук, 2020) та проведення досліджень з «проблематики лідерства та практики соціальної справедливості» (Колбі Петерс, 2017).

Отже, дослідження поняття «соціальне лідерство соціальних працівників» дає підстави схарактеризувати ті здібності, якості, компетенції, знання, вміння, що забезпечують визнання можливостей їх впливу на покращення професійної діяльності в галузі соціальної роботи.

Найбільшою варіативністю і невизначеністю характеризуються професійно важливі знання, вміння, навички та досвід. Адже, це підтверджено Світовим економічним форумом (World Economic Forum, 2020), який об'єднав політичних, академічних та економічних суспільних лідерів для вирішення проблем, з якими стикається сучасний світ на різних рівнях й оприлюднив перелік тих навичок (ТОП 10 skills of 2025), які є важливими у майбутньому, зокрема аналітичне мислення та інноваційність, активне навчання та навчальні стратегії, комплексне вирішення проблем, критичне мислення та аналіз, креативність, оригінальність та ініціативність, лідерство і соціальний вплив; використання, моніторинг і контроль технологій; проектування технологій та програмування; стійкість,

стресостійкість та гнучкість; аргументованість, вирішення проблем та генерування ідей (World Economic Forum, 2020).

Визначаючи їх, дослідники або керуються традиційним підходом до особистості майбутнього фахівця або спираються на *ідеальну модель лідерських компетентностей сучасного фахівця соціальної сфери*, здебільшого це особистісні властивості, значно рідше може бути мислення як професійна важлива якість. Згідно з цим професійні компетенції ставлять на перше місце, але значну роль надають професійно-необхідним та соціально-значущим якостям фахівців. Професіоналізм як характеристика суб'єкта діяльності показує, якою мірою фахівець володіє методологією професійної діяльності, змістом, засобами та способами розв'язання фахових завдань. З іншого боку, можна судити про рівень професіоналізму за відповідністю сформованості моральних цінностей, принципів, переконань, які пред'являє професія.

У контексті нашого дослідження увагу привертає авторська модель лідерських компетенцій М. Меткалфу, М. Морроу-Фоксу та С. Кеннона презентована авторами у збірнику «Leadership 2050» («Лідерство 2050»), яка містить в собі: особистісну цілісність, безкомпромісну зорієнтованість на цінності, багатогранність мислення, інтелектуальну багатоплановість, схильність до рефлексій, здатність надихати послідовників, вміння співпрацювати, емоційний інтелект та психічну стійкість, активність, інноваційність, творче мислення (Меткалф, Морроу-Фокс та Кеннон, 2015).

На думку І. Гізатулліна поняття «соціальне лідерство», є «соціальною позицією особистості в суспільстві або групі людей, наділеною здатністю направляти й організовувати діяльність колективу відповідно до цільових установок і ціннісних орієнтацій групи, в стійкій єдності її структурних компонентів» (Гізатуллін, 2016, с. 11). Провівши аналіз різних теорій лідерства, автор виділяє структуру соціального лідерства, яка складається з п'яти ключових метакомпонентів: персоналістичний, ситуаційний, поведінковий, атрибутивний, мотиваційно-ціннісний,

гуманістично спрямований (табл. 1.5).

Таблиця 1.5.

Метакомпоненти соціального лідерства

Назва метакомпоненту	Ознаки	Результат
Персоналістичний метакомпонент	Загальні, індивідуальні, специфічні лідерські якості особистості, що сприяють вирішенню соціально значущих завдань в суспільстві	Наявність вміння виявити, підтримати і створити умови для розвитку лідерських якостей особистості
Ситуаційний метакомпонент	Облік специфічних вимог, обумовлених професійною діяльністю	необхідно навчитися адекватно оцінювати соціальні умови прояву лідерських якостей, вірно визначати характеристики суб'єктів соціальної взаємодії і здійснювати партнерську співпрацю відповідно до завдань професійної діяльності
Поведінковий метакомпонент	Стиль лідера, його взаємозв'язок з групою, модель і стратегія поведінки	Допомогти виробити свій власний стиль лідерства шляхом лідерських орієнтацій; проявляти лідерську спрямованість та соціальну активність, що забезпечує досягнення результативності
Атрибутивний метакомпонента	Сприйняття послідовниками дій лідера, мотивів, очікувань	Розуміння яке вимагає діагностики та прогнозування ситуації соціальної взаємодії
Мотиваційно- ціннісний метакомпонент	Аналіз особистісного світогляду, прийнятих норм і цінностей, розгляд мотивації діяльності їх вчинків	Передбачення сформованості соціальних та лідерських орієнтацій, їх привнесення в соціальний простір.
Гуманістично спрямований метакомпонент	Пов'язаний з новаторством, створенням нових шляхів, творчістю, цінністю лідера.	Необхідно забезпечити збереження гуманістичних ідей, світогляду як найвищої цінності.

Отже, як бачимо, складовими соціального лідерства є не тільки особистісні й професійні характеристики, але й умови й чинники взаємодії, результат змін соціокультурного середовища щодо саморозвитку і самовдосконалення лідера та його послідовників.

Проте, ми вбачаємо, що в структурі соціального лідерства основними складовими соціального лідерства (рис. 1.2), які є важливими на сьогоdnішньому етапі розвитку теорії та практики соціальної роботи та будуть актуальними і в майбутньому є:

- орієнтування на соціальні зміни як цінності соціальної роботи;
- розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи;
- забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення соціальних працівників;
- прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії.

Отже, наповнення змістом структурних компонентів соціального лідерства соціальних працівників відбувається варіативно, залежно від виду професійної діяльності майбутніх соціальних працівників. Саме тому, ми визначаємо *соціальне лідерство соціальних працівників як інтегроване особистісне утворення, що виявляється у прагненні й здатності фахівців до реалізації лідерського потенціалу у різних сферах життєдіяльності суспільства задля покращення якості надання соціальних послуг вразливим категоріям населення.*

Таким чином, загальною особливістю у формуванні поняття «соціальне лідерство соціальних працівників» як наукової категорії є суперечність між структурними компонентами, зміст яких остаточно ще не склався. Інакше кажучи, сутність «соціальне лідерство соціальних працівників» як наукової категорії остаточно не визначено. Такий стан речей, свідчить про можливість віднесення до структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників «нових» елементів або надання «нового погляду» на визначення

структури соціального лідерства на основі суттєвих характеристик лідерства-служіння, що забезпечує цілісність його уявлення.

При цьому, ми визначили, що *перша складова орієнтування на соціальні зміни* становить фундамент соціальної роботи як цінності, яка відображає спроможність проявляти лідерську орієнтацію, локально та глобально діяти відповідно до визначених цінностей лідерства в соціальній роботі з метою досягнення очікуваних результатів, збагаченні професійного досвіду, здатності орієнтуватися в умовах невизначеності та покращення соціальних змін, враховуючи суспільні потреби та пріоритети соціальної роботи.

До основних його показників, як свідчить теоретичний аналіз нашого дослідження, можна віднести: наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи, усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи, потреба оновлення та збагачення професійного досвіду, прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності. Зупинимось на їх характеристиках:

1) наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи – вміння уникати соціальних проблем, оцінювати та аналізувати вирішення складних завдань у соціальній сфері. Вміння передбачати результати розв'язування проблем, уявляти можливі її наслідки. У професійній діяльності лідерська орієнтація дає змогу соціальним працівникам приймати альтернативні рішення, тобто діяти в умовах невизначеності, а не тільки прогнозувати діяльність опосередковану ціннісними орієнтирами.

2) усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи – передбачає вміння майбутнього соціального працівника переглянути систему цінностей, визначити місце лідерства у соціальній роботі; зрозуміти важливість лідерства для розвитку суспільства в цілому. Професійна діяльність соціальних працівників підпорядкована місії соціальної роботи та цінностям, адже цінність особистості людини вище можливого;

3) потреба в оновленні та збагаченні професійного досвіду –



здатність майбутніх соціальних працівників бути налаштованими на постійне оновлення своїх знань, професійних умінь і навичок, збагачення досвіду практичної діяльності. У професійній діяльності соціальних працівників проявляється вмінням критично оцінювати набутий досвід й ефективно використовувати його для розв'язування професійних завдань;

4) прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності – здатність орієнтуватися за умов невизначеності, сприяти змінам, що зумовлює миттєве знаходження незвичних, нових і оптимальних способів змін в соціальній сфері. У професійній діяльності соціальних працівників надається змога не тільки швидко реагувати на ситуацію, а змінювати способи дій, трансформувати свій досвід відповідно до зміни умов ситуації.

Наш підхід до визначення показників *другої складової* соціального лідерства (*управління знаннями та ресурсами соціальної роботи*) ґрунтується на здатності послідовно отримати необхідні знання та продуктивно їх використовувати для підвищення ресурсної соціальної роботи із використанням інноваційних технологій та методів соціальної роботи, активної участі майбутніх соціальних працівників до самоосвіти, формування в них навичок навчання впродовж життя для професійного оцінювання своїх можливостей та ресурсів в соціальній сфері. Тому у змісті цієї складової відображаються характеристики обізнаності людини та її результати, що утворюються на основі інтеграції знань, навичок й умінь постійного навчання, що й характеризують здатність фахівця до ефективного управління ресурсами в професійній діяльності.

*Основними показниками наступної складової (управління знаннями та ресурсами соціальної роботи)* соціального лідерства виступають обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями, здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя, обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи, що мають певні характеристики:

1) обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного

керування знаннями – здатність майбутнього соціального працівника, яка відображає обізнаність всіх учасників освітнього процесу щодо сутності соціального лідерства та його прояву у певній професійній сфері;

2) здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя – зорієнтована підвищувати професійну компетентність майбутніх соціальних працівників, адже саме вміння вчитись активно й ефективно є запорукою успіху в майбутньому соціального працівника, яке визначатиметься динамічними змінами, невизначеністю і необхідністю та готовністю до професійної діяльності;

3) обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи – здатність фахівців вирішувати не тільки повсякденні, а й найбільш важливі стратегічні проблеми у всіх сферах життєдіяльності суспільства, що передбачає оцінку своїх можливостей та комплексне застосування інноваційних технологій та методів у структурі власної професійної діяльності.

Наступним визначено зміст показників *третьої складової (аналітичне і креативне мислення) складової соціального лідерства*, який на нашу думку, відображає здатність майбутніх соціальних працівників проявляти нові креативні ідеї та різні шляхи розв'язання нестандартних рішень, часом у складних, екстремальних умовах; об'єктивно аналізувати та вивчати суспільні потреби з виявом професійних якостей, а саме:

1) здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення – проявляється у продукуванні нових, креативних ідей, які відрізняються від загальноприйнятих, традиційних поглядів. У професійній діяльності виявляється у творчому застосуванні професійних знань, навичок, умінь для розв'язування складних ситуацій та знаходження конструктивних і нетрадиційних способів їх розв'язування. Виявляється у розв'язуванні майбутнім соціальним працівником наявних проблем, коли необхідно запропонувати нетрадиційне, нове розв'язання проблеми або підхід до неї. Соціальний працівник здатний аналітично мислити,

порівнювати й прогнозувати діяльність. У конкретно-професійному плані майбутній соціальний працівник здатний вдатися в іншу логіку, спосіб мислення, в інше бачення ситуації, готовий змінювати свій спосіб мислення, розвитку і пошуку;

2) захопленість саморозвитком та професійним самовдосконаленням – здатність стимулювання майбутніх соціальних працівників до самоосвіти, професійного та особистісного саморозвитку, самовизначення, самоорганізацію; планувати та створювати програму професійно-особистісного саморозвитку;

3) лідерська спрямованість особистості майбутнього соціального працівника – здатність успішно здійснювати необхідну професійну діяльність у складних умовах з оптимальним виявом професійних якостей, не знаючи усього їх різноманіття та можливостей застосуванням соціальним лідером у тій чи іншій ситуації.

*Наступним нашим підходом було визначення показників четвертої складової (ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія) соціального лідерства. У змісті цієї складової відображаються вміння організовувати партнерську та командну взаємодію, здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності.*

1) вміння організовувати партнерську та командну взаємодію – здатність установа контактів із суб'єктами й об'єктами професійної взаємодії, організовувати та реалізовувати спільну діяльність та співпрацю, в ході якої вирішують критично важливі проблеми як для тих, хто знаходиться у важкій життєвій ситуації, так і для тих, хто має у своєму розпорядженні можливості надання їм соціальних послуг і допомоги. У професійній діяльності сприймається як безпосередня вимога вибудовувати ефективні взаємостосунки з клієнтами соціальної роботи та підвищувати якість надання соціальних послуг;

2) здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності – забезпечує творчий та інноваційний характер пошуку дій для вирішення соціальних проблем у суспільстві, здатність й готовність до сприяння зростанню теорії та практики соціальної роботи та інноваційним можливостям орієнтуватися у трансформаційних процесах;

3) вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності – здатність майбутніх соціальних працівників долучатися до вирішення соціально гострих проблем, відчувати свою приналежність до розв’язання проблем різних вразливих груп населення, метою діяльності якої є сприяння позитивним суспільним змінам.

4) вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність – здатність та спрямованість майбутніх соціальних працівників на усунення соціальних проблем шляхом створення потенційно проривних соціальних проєктів, як інструментів соціальних змін в на мікро, мезо, та макрорівні суспільства.

Зрозуміло, що наш підхід до визначення складових у структурі соціального лідерства майбутніх соціальних працівників умовний і потребує вивчення змістово-функціонального аспекту соціального лідерства, зокрема обґрунтування критеріїв динамічної структури показників соціального лідерства. Причому, ці критерії можуть одночасно оцінювати її формування та динаміку змін у її структурі. Крім того, це пов’язано з побудовою структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства та впровадженню організаційно- педагогічних умов, які зможуть виявити не тільки рівні її сформованості, а й особливості професійної підготовки соціальних працівників у контексті формування соціального лідерства.

### **1.3 Особливості професійної підготовки щодо формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників**

У сучасних умовах розвитку теорії та практики соціальної роботи відбувається новий етап становлення предметного поля дослідження – соціальної роботи, що супроводжується суттєвими змінами в професійній підготовці. Саме тому на перший план виходить питання не просто підвищення рівня теоретичної професійної підготовки, а насамперед створення умов для практичної насиченості освітнього процесу професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Загальновідомо, що ефективність професійної діяльності майбутніх працівників із соціальної роботи залежить від якості їх підготовки. Відтак зростають вимоги до фахової підготовки соціальних працівників. Це викликано трансформаціями в суспільстві, процесами модернізації вищої освіти, потребою якісної підготовки соціальних працівників у сучасних закладах вищої освіти.

Розуміння сутності підготовки майбутніх соціальних працівників в умовах закладів вищої освіти, на думку О. Г. Карпенко, полягає в «формуванні готовності до професійної діяльності та її здійсненні на основі єдності теорії та практики навчання» (Карпенко, 2007, с. 55). Розвиток та удосконалення підготовки соціальних працівників може залежати від сукупності чинників, що опосередковано впливають на розвиток й становлення галузі соціальної роботи (Копилова, 2012), серед яких:

□ «об’єктивний чинник відображає характер розвитку суспільства (соціально-економічні, технологічні та соціокультурні зміни) та системи головних цінностей, що призводить до необхідності впроваджувати інновації, які переважно орієнтовані на удосконалення наявної системи підготовки, а не на її корінну зміну;

□ суб’єктивний чинник відображає перетворювальний фактор розвитку

суспільства, особливо при особистісній орієнтації освіти через створення умов для зростання й самореалізації людини та включення загальнокультурної складової у систему професійної освіти;

□ особистісний чинник визначає відповідність вимог професії індивідуальним очікуванням та особливостям людини, розвиток її особистісного потенціалу, що безпосередньо впливає на правильність вибору цілей, змісту, форм і методів навчання та результативності підготовки;

□ людський чинник характеризує місце і роль людини у складних об'єктах дійсності під впливом науково-технічного прогресу суспільства, що визначає створення ситуацій досвіду та організації їх викладання щодо пошуку способів вирішення» [54, с. 67].

Отже, означені чинники впливають та спрямовують прояв суспільної потреби у формуванні соціального лідерства у соціальних працівників, оскільки стає можливим сприяти позитивним соціальним змінам щодо вирішення соціальних й особистих проблем, мобілізації та активізації ресурсів вразливих категорій клієнтів з подолання складних життєвих обставин, підвищення соціальної активності та соціальної ініціативності.

Зауважимо, що професійна підготовка соціальних працівників в Україні відбувається з урахуванням прийнятих стандартів підготовки та кваліфікаційних характеристик професіограми соціального працівника, загальних вимог до змісту підготовки та пріоритетних тенденцій підготовки фахівців соціальної сфери. Підготовка до діяльності в галузі соціальної роботи – складний, багатоаспектний процес, що забезпечує можливість набуття студентами суспільного світогляду щодо оперативного реагування на будь-які соціальні зміни, передбачення наслідків цих змін, планування й самостійного визначення найбільш раціональних засобів вирішення нестандартних професійних ситуацій.

Для нашого дисертаційного дослідження важливим є виокремлення основних особливостей формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. Переходячи до

аналізу визначених особливостей формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки схарактеризуємо кожен особливість детальніше, зосередивши увагу на основних реаліях сьогодення в контексті професійної підготовки соціальних працівників.

*Зокрема, перша особливість професійної підготовки полягає у поєднанні принципів особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів в якості своєї домінанти, яка визначає сутність процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.*

Стосовно розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність соціального лідерства (Horishna, Slozanska та Romanovska, 2019) визначено їх нагальну необхідність для всіх учасників освітнього процесу, оскільки:

- студентам в умовах впровадження окремого навчального курсу з лідерства, дозволить підвищити їх обізнаність з лідерства, виявляти та розвивати лідерські навички;
- навчальні курси з лідерства повинні бути впроваджені як в навчальну програму бакалавра, так і в магістратуру освітніх закладів вищої освіти, а відтак повинні відобразити їх зміст відповідними професійними завданнями, ролями та обов'язками щодо забезпечення наступності в розвитку лідерських здібностей студентів;
- неформальні програми з лідерства повинні надаватись на університетському рівні, щоб забезпечити можливості для розвитку, вдосконалення та відпрацювання цих навичок не лише для студентів соціальної роботи, але і для всіх учасників освітнього процесу;
- створення значущих можливостей для заохочення студентів щодо їх участі у спільних навчальних заходах, таких як навчання м'яким навичкам «soft skills», навчальних курсах, соціальних проєктах у закладах вищої освіти або за його межами, волонтерстві, участі у неурядових організаціях, додаткових стажуваннях, з правом визнання в межах навчальної

програми із соціальної роботи [76 с. 24].

*Третьою особливістю професійної підготовки виступає – збагачення формальної освіти з соціальної роботи методами, формами та засобами неформальної освіти з актуалізації лідерського потенціалу студентів, що дозволяє розширити межі застосування аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників.*

Процес формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти визначає специфіку органічного поєднання методів, форм та засобів навчальної й соціально-виховної діяльності з позааудиторною діяльністю усіх суб'єктів освітнього процесу, оскільки уможливорює швидку адаптацію до соціальних змін та детермінує процес самореалізації особистості соціального працівника. Застосування різних інноваційних методів, форм та засобів у процесі професійної підготовки забезпечує викладання навчальних дисциплін нормативного та вибіркового блоків освітньо-професійної програми, організацію практики й залучення до позааудиторної діяльності, що дозволить здійснити оптимальне поєднання формальної та неформальної освіти для актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників.

Важливо зазначити, що існує необхідність посилення лідерських навичок студентів, що вивчають соціальну роботу, шляхом проведення формальних та неформальних розвивальних заходів та визнання лідерської участі у навчальній програмі із соціальної роботи (Horishna, Slozanska та Romanovska, 2019). У цьому контексті, «сутність підготовки соціальних працівників, необхідно розглядати як особливий вид соціальної освіти, що інтегрує різноманітність підготовки бакалаврів, магістрів та PhD соціальної роботи, варіативність поєднання різних форм і методів навчання та виховання, з метою забезпечення універсальності підготовки як визначальної вимоги до інноваційно орієнтованого освітнього процесу, його важливості для удосконалення підготовки фахівців в галузі соціальної



роботи». У зв'язку з цим спроможність системи соціальної освіти в галузі соціальної роботи, на думку І.Козубовської та І. Постолук (2018), виражається у професійній підготовці фахівців, готових до апробації технологій соціальної інтеграції особистості в суспільство, соціальної експертизи проєктів у соціальній сфері, соціального менеджменту установ та організацій.

Так, неформальна освіта відбивається досить часто через призму організованої систематичної діяльності різних форм неформального навчання соціальних працівників. Пошук шляхів підвищення ефективності професійної підготовки соціальних працівників зумовлює появу характерологічних ознак неформальної освіти, що мають забезпечити умови формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників, здатних компетентно здійснювати професійну діяльність. Отже, організація неформальних специфічних структур середовища підготовки соціальних працівників до соціального лідерства відображає організаційно-діяльнісну складову професійної підготовки соціальних працівників.

Для пояснення використання теорії й практики неформальної освіти в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів нам імponує думка Н. Павлик (2018), яка відображається у співвідношенні різних освітніх форм формальної, неформальної інформальної. Так, формальна освіта виступає загальним соціальним процесом, який охоплює переважну частину населення, регулюється загальними нормативно-правовими актами, спрямований на досягнення загальних суспільних трансформацій, тоді як неформальна освіта, натомість, виступає особливим явищем, яке характеризується постійним протиставленням себе системі формальної освіти (тобто, як тільки досягнення неформальної освіти еволюційно стають привласненими формальними освітніми інституціями, неформальна освіта протиставляє себе їм шляхом пошуку нових форм і методів організації навчання)».

Значну увагу осмислення сутності поняття неформальна освіта (non-formal education) приділяли Т. Журавель та Ю. Рогозна (2018), які висували «професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання в центрах освіти, на різних курсах інтенсивного навчання, семінарах, майстер-класах. Згідно з класифікацією ЮНЕСКО до неформальної освіти належать навчальні програми, курси, семінари, гуртки, лекторії, що організуються і проводяться поза традиційною системою освіти. Неформальна освіта відбувається у межах формального офіційного середовища, але не є офіційно визнаною, результати навчання не завжди підтверджуються відповідними документами.

Щодо неформальної освіти майбутніх соціальних працівників, то зауважимо, що як процес додаткової цілеспрямованої професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, організований поза межами змісту освітніх програм, форм, методів та засобів позааудиторної навчальної й соціально-виховної роботи закладів вищої освіти дозволяє органічно поєднуватися з формальною аудиторною навчальною роботою студентів. Це пояснюється наявністю потужного потенціалу неформальної освіти щодо застосування її функцій, а саме: розвиваюча – розвиток вміння самостійно вчитися; профадаптаційна – підвищення професійної кваліфікації й формування конкурентоспроможності; навчальна – поглиблення та розширення знань, опанування новими знаннями та предметними компетенціями; громадянська – сприяння формуванню громадянського суспільства, зростання громадянської активності; дозвіллева – організація змістовного вільного часу учасників; психологічна – створення умов для зростання мотивації молоді, розвитку їх особистості».

На нашу думку, саме неформальна освіта майбутніх соціальних працівників може бути своєрідним комплексом дій, досить різноманітних за освітнім змістом, набутих знань із соціального лідерства, виробленню умінь через співвідношення традиційного і сучасного досвіду соціальної освіти та соціальної роботи. Органічне поєднання аудиторної та

позааудиторної навчальної й соціально-виховної роботи, одночасно забезпечує сприяння всебічному розвитку студентів, цілеспрямованому формуванню їх соціальної активності та соціальної відповідальності, водночас спонукаючи їх до пошуку і реалізації активних та інтерактивних форм роботи, породжуючи залучення їх до різних заходів, що продукують реальні зміни або ж стимулюють студентів до самостійної організації корисних суспільно-значущих ініціатив. Все, це у сукупності впливає, в тій чи іншій формі на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

Передбачена нами особливість організації неформальних специфічних структур середовища підготовки соціальних працівників дозволить здійснювати пошук організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства, що є необхідним для вирішення означених завдань: формування проактивного соціального працівника, здатного творчо і відповідально вирішити свої та суспільні проблеми; підготувати соціальних працівників як майбутніх менторів, тренерів для роботи з різними категоріями клієнтів у соціальній сфері; розвиток навичок зіставлення своїх ідей з питань розробки тренінгів для роботи з дітьми вимушеними переселенцями; формування в студентів, з-поміж майбутніх соціальних працівників «гнучких Soft skills» компетентностей; визначати лідерську орієнтацію на різні групи клієнтів для організації тренінгових програм завдяки різноманітності активних та інтерактивних форм, технологій.

Проведений нами аналіз наукових і методичних джерел свідчить, що у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, ефективність якого залежить від органічного поєднання традиційних й інноваційних активних та інтерактивних форм, методів, технологій навчання як бачимо, основними технологіями є *особистісно-орієнтована технологія*, специфіка застосування якої полягає у проходженні студентами спеціальності 231 «Соціальна робота» в різних практичних тренінгах, навчальних дискусіях, ділових іграх для сприяння життєвому

самовизначенню студентської молоді та становленню у них суб'єктності, культурної ідентифікації, соціалізації особистості майбутнього соціального працівника.

*Технологія проєктної діяльності в галузі соціальної роботи* орієнтована на сукупність навчально-пізнавальних зустрічей, які дозволяють майбутньому соціальному працівнику вирішувати соціальні проблеми в результаті самостійних дій та розробки власних інноваційних та соціальних проєктів. Стосовно проєктування в галузі соціальної роботи раціонально поєднувати теоретичні знання з їх практичним застосуванням для вирішення пошукових, дослідницьких, практичних та конкретних суспільних проблем населення [12, с. 24].

*Інформаційно-комунікаційні технології в соціальній роботі* мають переваги щодо збагачення освітніх ресурсів закладу вищої освіти, змісту освітніх програм та їх викладання, використанні інтегрованих спецкурсів з соціального лідерства, проходження студентами різноманітних дистанційних платформ та курсів, інтерактивних методів навчання, доступ в інтернет, дистанційну взаємодію. Відтак, підвищується прояв соціальної активності та обізнаності студентів, створюється ефективно інформаційне середовище для професійного та особистісного зростання майбутніх соціальних працівників.

*Технологія навчання у партнерській співпраці* трактується як сукупність дій для спільної професійної діяльності викладачів, студентів, кураторів академічних груп, представників громадських та благодійних організацій, стейкхолдерів, що дозволяє удосконалити культуру ділової співпраці через передачу практичного досвіду спільного вирішення навчальних завдань професійної підготовки соціальних працівників.

*Технологія використання в навчанні ігрових методів* в професійній підготовці соціальних працівників до формування соціального лідерства характеризується проявом досить великої групи методів і прийомів організації освітнього процесу у формі різних інтерактивних ігор

та інтелектуальних квестів. Перевагою застосування методу гри є те, що гра як вид діяльності набуває ефективності в умовах різних ситуацій, але за сприятливих умов, які спрямовані на відтворення і засвоєння знань, навичок та суспільного досвіду, в якому складається й удосконалюється активізація лідерського потенціалу студентів – майбутніх соціальних працівників.

*Технологія створення предметно – розвивального середовища* підготовки соціальних працівників розглядається як система умов, що забезпечують всю повноту особистісного та професійного зростання соціального працівника, що включає обставини, ресурси різного функціонального значення, які дозволяють майбутньому фахівцю розв'язувати суспільно-значущі проблеми через організацію залучення всіх учасників, забезпечуючи максимальний комфорт для кожного.

*Традиційні технології (за освітніми програмами професійної підготовки спеціальності 231 «Соціальна робота»)* мають суттєву ознаку засвоєння студентами теоретичних знань з дисциплін соціальної роботи та дисциплін з лідерської проблематики, які забезпечують розширення знань та набуття умінь і навичок соціального лідерства, орієнтованих на здійснення майбутньої професійної діяльності.

*Здоров'язбережувальні технології*, які застосовуються в процесі професійної підготовки до соціального лідерства передбачають взаємозв'язок та взаємодію усіх учасників освітнього процесу для досягнення єдиної мети – забезпечення особистості можливості збереження здоров'я, формування у нього необхідних знань, умінь, навичок щодо здорового способу життя, підтримка культури здоров'я, системи цінностей і прогнозування здоров'язбережувальної діяльності майбутніх соціальних працівників.

*Технологія проблемного навчання* як цілеспрямована система, яку доцільно застосовувати в освітній діяльності, оскільки надається можливість вирішення проблемних ситуацій завдяки організації активної самостійної діяльності студентів, в результаті чого відбувається творче

опанування знаннями, вміннями, навичками, розвиваються критичне і креативне мислення майбутніх соціальних працівників.

*Кейс – технологія* це інтерактивна технологія навчання, спрямована на формування в студентів-майбутніх соціальних працівників відповідних знань, умінь, лідерських якостей на основі аналізу і вирішення реальної або змодельованої проблемної ситуації в контексті професійної діяльності, представленої у вигляді кейс-ситуацій.

*Технологія дослідницької діяльності в галузі соціальної роботи* це методика організації освітнього процесу, яка підвищує науковий інтерес майбутніх соціальних працівників до навчальних і наукових досліджень, участь в освітньо- наукових турах за різною тематикою міжнародних, вітчизняних та університетських конференцій.

*Технологія критичного мислення* полягає в розвитку у студентів – майбутніх соціальних працівників аналітичного підходу до будь-якого матеріалу. Ця технологія розрахована на здатність людини самостійно аналізувати, аргументувати свою думку, переглянути власне бачення проблеми та постановку пошуку її вирішення.

*Технологія брендингу в соціальній сфері* полягає у прагненні щодо сприяння цінностям лідерства й соціальної роботи шляхом підтримки іміджу закладу вищої освіти, факультету, кафедри, всіх структур освітнього процесу для підвищення освітнього інтересу до здобуття лідерських умінь та навичок у майбутніх соціальних працівників.

*Технологія тренд-споттингу в умовах професійної підготовки* полягає в розкритті успішного професійного кар'єрного зростання майбутнього фахівця соціальної сфери задля забезпечення його конкурентоспроможності; формуванню практичних навичок професійного саморозвитку та самопрезентації, їх конкурентоспроможності в галузі соціальної роботи.

Отже, механізми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах їх професійної підготовки повинні бути спрямовані на розвиток усіх складових соціального лідерства,

сформованість яких й забезпечують прояв лідерських якостей, лідерських компетенцій, актуалізацію цінностей лідерства в соціальній роботі.

*Саме тому, формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників ми розглядаємо як спеціально організований процес якісної підготовки майбутніх соціальних працівників, в основі якого – орієнтація на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії; розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів.*

Відповідно до визначених особливостей підготовки майбутніх соціальних працівників до формування соціального лідерства здійснено уточнення характерних специфічних її ознак, зокрема: створення неформального середовища формування соціального лідерства у закладах вищої освіти; насичення освітніх програм вибіркоким компонентом за лідерською проблематикою, посилення практико-орієнтованої спрямованості підготовки майбутніх фахівців до суспільно – корисної, волонтерської та благодійної діяльності; використання активних та інтерактивних технологій, форм, методів та засобів актуалізації лідерського потенціалу соціальних працівників.

Таким чином, формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників потребує створення у процесі професійної підготовки відповідних організаційно-педагогічних умов, які сприяють досягненню визначеної мети нашого дослідження та забезпечують ефективність підготовки студентів до соціального лідерства.

## **РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ І ПРОЯВІВ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

### **2.1. Виявлення структурних компонентів, критеріїв і показників соціального лідерства та характеристика рівнів його сформованості у майбутніх соціальних працівників**

Для сучасної системи професійної підготовки майбутніх соціальних працівників особливої значущості набуває визначення змістовного наповнення структурних компонентів соціального лідерства та науково обґрунтованих критеріїв для оцінки рівня його сформованості. Проте, відсутність чіткого виокремлення змісту соціального лідерства соціальних працівників (п. 1.2) лише доводить необхідність визначитися зі складовими поняття «соціального лідерства» з позицій теорії та практики соціальної роботи та особливостей підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності.

Аналіз попередніх досліджень з проблем формування лідерства у студентської молоді дозволяє виділити такі аспекти дослідження, зокрема: лідерських якостей студентської молоді (Мороз, 2015), лідерського потенціалу студентів-учасників студентського самоврядування (Волківська, 2014), лідерських якостей у студентів економічних університетів (Карманенко, 2019), лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту (Нестуля, 2019), розвитку соціального лідерства (Гізатулін, 2016), лідерських навичок майбутніх фахівців соціальної сфери.

Стосовно критеріїв та показників лідерського потенціалу студентської молоді, зазначимо, що на думку Д. Волківської (2016), їх сформованість доцільно визначати згідно з критеріями: когнітивним (обізнаність щодо лідерства, знання про лідерські якості, розуміння ролі студентського активу у лідерстві-служінні); мотиваційно-ціннісним (усвідомлення лідерства як цінності, мотивація до лідерства-служіння, налаштування на



позитивний результат); діяльнісним (лідерська поведінка, вміння командної взаємодії, здатність генерувати нові ідеї), рефлексивним (самоаналіз лідерської діяльності та референтність).

Характеристики лідерських якостей особистості студентів, що здобувають економічну освіту (Карманенко, 2019) стають еталоном для зіставлення з реальною професійною компетентністю. Так, критерії надають можливість об'єктивно оцінювати показники їх сформованості: особистісний (ерудованість, активність, рішучість, впевненість у собі); професійно-управлінський (наполегливість, ініціативність, працьовитість, самостійність, організованість, творчий підхід); командно-лідерський (товариськість, вміння переконувати, емоційна привабливість, спостережливість, самоконтроль, вміння налаштувати позитивну атмосферу в колективі).

Для встановлення більш реальних вимог до лідерської компетентності, нашу увагу привернуло дослідження, у якому представлено детальну згуртованість показників за критеріями, де, по-перше, когнітивний критерій передбачав наявність певних знань щодо змісту сучасних теорій та типів лідерства, технологій і методів командного й ефективного управління в умовах ризику та невизначеності, сутності емоцій та конфліктів щодо їх важливості й способів вирішення з позиції лідерства; по-друге, інтегративно-діяльнісний критерій включав вміння виявляти та розвивати лідерський потенціал, визначати основні лідерські якості особистості, відкривати свою свідомість новим ідеям й перспективам за принципами відповідальності та служіння людям, використовувати тактики розумного переконання та підвищення ефективності команди, організовувати навчання та управління емоційним інтелектом, ініціативою контактної взаємодії й співробітництва, прийняття рішень у складних ситуаціях щодо вирішення поставлених завдань, налаштовуватися на управління командою та змінами; по-третє, особистісний критерій розкриває вимоги до інтелектуальних здібностей та якостей характеру особистості лідера. Важливість

визначення специфічних лідерських якостей у складі лідерської компетентності обумовлена тим, що її формування здійснюється на основі прояву лідерської спрямованості, лідерського потенціалу, впливу харизми, відповідальності, готовності до змін, прагненню до успіху та визнання у колективі й соціумі, задоволенню від роботи та здійснення соціального впливу, забезпечення самовдосконалення, мотивації до лідерства та успіху, наполегливості щодо досягнення мети.

Щодо якості розвитку соціального лідерства студентів у соціокультурному середовищі освітніх закладів, то виокремлюються такі критерії: когнітивно-ціннісний (сукупність знань, умінь, навичок і ціннісно-смыслових орієнтацій сучасного суспільства, концепцій лідерства, психологічних основ, типології лідерства; індивідуальні лідерські якості); професійно-іміджевий (загальні та педагогічні здібності, комунікативні, пізнавальні, вольові, емоційні, психофізичні якості; креативність; оцінка особливостей відносин між педагогом і учасниками колективу; соціальна мобільність; оцінка імідж-статусу в колективі; оцінка особливостей поведінки в рамках діяльності); проєктивно-рефлексивний (оцінка здатності до проєктування і проходженню обраної технології; вироблення особистої вмотивованості; самоосвіта у сфері соціального лідерства, прагнення до саморозвитку).

Для визначення лідерських навичок соціальних працівників та прояву їх сформованості в освітньому середовищі закладів вищої освіти пропонується враховувати такі критерії, як-от: рівень та форма навчання, статус зайнятості, залучення до спільної навчальної діяльності. Відповідно до них представлено широкий спектр певних показників, а саме: самоменеджмент, міжособистісне спілкування, вирішення проблем та прийняття рішень, когнітивний розвиток та критичний аналіз, організація та планування, самовпевненість, усвідомлення відмінностей та різноманіття ситуацій, технології зростання та самоєфективності.

Отже, намагання визначення критеріальних засад формування

лідерства, представлених в сучасних дослідженнях надає змогу синтезувати суттєві характеристики й показники, які базуються на різних рівнях розуміння зв'язків між компонентами та їх ієрархією щодо побудови структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників та осмислення критеріїв для оцінки сформованості у студентів в процесі професійної підготовки.

Не маючи загальноприйнятої структури як соціального лідерства майбутніх соціальних працівників, так і того, що до її структури введено суттєві характеристики лідерства, ми вирішили її змістовне наповнення з'ясувати за допомогою експертів. Ми виходили з тих міркувань, що до експертного оцінювання потрібно залучити стейкхолдерів, які співпрацюють із закладами вищої освіти для «розроблення та оновлення освітньо-професійних програм, рецензування, проведення спільних заходів з підвищення якості підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери». Зазначимо, що найпоширенішими групами стейкхолдерів визначено наступні: внутрішні (здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні працівники, співробітники закладів вищої освіти); зовнішні (батьки здобувачів вищої освіти, роботодавці, педагогічні та науково-педагогічні працівники інших освітніх та наукових установ (вітчизняних та закордонних), фахівці галузі, випускники, майбутні абітурієнти, представники громадських об'єднань, місцевих громад, представники міжнародних організацій).

Тому, у контексті нашого дослідження доцільно залучити до експертного оцінювання показників структури соціального лідерства здобувачів вищої освіти спеціальності «Соціальна робота», а саме студентів Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. На жаль, залучити студентів інших закладів вищої освіти (педагогічних та профільних університетів), які також здобувають кваліфікацію соціального працівника, неможливо через відсутність єдиних концептуальних засад здійснення професійної підготовки майбутніх

соціальних працівників. Окрім здобувачів вищої освіти, до вибірки експертів увійшли також фахівці державних соціальних установ й закладів та недержавних громадських і благодійних організацій, серед яких фахівці-стейкхолдери Київського міського центру для сім'ї, дітей та молоді, Міжнародної громадської організації «Міжнародний центр розвитку і лідерства», Всеукраїнського громадського центру «Волонтер», Благодійної організації «Благодійний фонд

«Незалежна країна», Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Київ», Благодійної організації «Благодійний фонд «Інститут благодійності». Перевагою щодо вибору експертів слугували механізми їх взаємодії із закладами вищої освіти, що здійснюють підготовку соціальних працівників, зосередженням їх уваги на вдосконаленні освітнього процесу та якості підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи. Усього до експертного оцінювання було залучено 28 здобувачів вищої освіти і 28 фахівців-стейкхолдерів, які добровільно брали участь у дослідженні.

До попередньо визначеної та теоретично обґрунтованої сутності й структури соціального лідерства (Бурук, 2020b, p.58), яка включає відповідні складові її компонентів (п. 1.2) доцільним стає окреслення не тільки особливостей структурування соціального лідерства, але й ступінь їх сформованості у студентів-майбутніх соціальних працівників. Відсутність загальноприйнятої методики вивчення структури соціального лідерства та уявлення про зміст соціального лідерства у контексті теорії та практики соціальної роботи, дозволила нам виходячи із закономірностей та властивостей соціального лідерства в соціальній роботі запропонувати змістовне наповнення основних компонентів показниками, які надалі будуть оцінюватися за допомогою експертів. При цьому ми враховували особливості прояву соціального лідерства як в професійній діяльності соціального працівника, так й в інших сферах життєдіяльності. Водночас до переліку основних показників було віднесено, передусім, основні характеристики лідерства, які найчастіше зустрічаються у дослідженнях з

формування лідерства, а також показники його прояву в професійній діяльності соціальних працівників.

На наш погляд, формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки має здійснюватися з урахуванням визначених складових та компонентів соціального лідерства, критеріїв та спектру прояву їх показників відповідно до рівнів сформованості.

Зауважимо, що розроблення методики для вивчення змістового наповнення відповідних структурних складових «Орієнтація на соціальні зміни», «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи», «Аналітичне і креативне мислення»,

«Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія» (Додаток А), передбачало здійснення її експертного оцінювання.

Саме тому, до першої частини методики увійшли показники соціального лідерства, які умовно об'єднано у мотиваційний компонент до визначеної нами складової «Орієнтація на соціальні зміни». Ці показники в основному являють собою певну ціннісно-мотиваційну орієнтацію соціальної роботи на лідерство, що проявляється під час виконання професійних функцій або при виконанні громадської та волонтерської діяльності. До цього переліку увійшли положення, що мають розкривати сутнісні характеристики соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, а саме:

- наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи;
- усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи;
- потреба оновлення та збагачення професійного досвіду;
- налаштування на позитивний результат;
- мотивація до прояву лідерської позиції;
- прагнення досягнення мети та завдань професійної діяльності;
- прагнення до творчих успіхів у майбутній діяльності.

До другої частини методики увійшли ті показники соціального

лідерства, які умовно об'єднано когнітивним компонентом до визначеної нами складової

«Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи». Зазначимо, що вони відображають розширення можливостей для засвоєння знань, набуття лідерських навичок та умінь визначати навчальні цілі й способи їх досягнення, оцінювати власні освітні здобутки впродовж усього життя через ефективне керування знаннями й інформаційними потоками та побудову власної освітньо-професійної траєкторії зростання в умовах професійної підготовки до діяльності в галузі соціальної роботи. Саме тому, до методики запропоновано такі показники, що надають змогу розкрити важливість сформованості у майбутніх соціальних працівників сутнісних характеристик обізнаності студентів з соціального лідерства й сучасних теорій лідерства, необхідності навчатися впродовж життя та опанувати навичками застосування інноваційних методів і технологій в соціальній роботі та доцільного застосування ресурсів соціальної роботи. Отже, для оцінювання експертів представлено наступні показники соціального лідерства майбутніх соціальних працівників:

–обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями;

–здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя;

–обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи;

–знання про лідерські якості;

–знання соціально-значущих проблем соціальної роботи;

– розуміння важливості емоційного інтелекту щодо вибору способів вирішення конфліктних ситуацій.

До третьої частини методики увійшли ті показники соціального лідерства, які умовно об'єднано творчо-креативним компонентом до визначеної нами складової «Аналітичне і креативне мислення студентів». Для експертного оцінювання запропоновано показники соціального

лідерства, що відображають характер вияву мислення, особистісного й професійного зростання, продуктивність застосування особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників, а саме:

- здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення;
- захопленість саморозвитком та професійним самовдосконаленням;
- лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника;
- наявність емоційно-позитивного ставлення до професії соціального працівника;
- уміння самостійно приймати рішення;
- позитивна спрямованість мислення, що виявляється в толерантності;
- відчуття впевненості щодо прояву лідерських якостей особистості.

До четвертої частини методики увійшли показники соціального лідерства, які ми представили в умовно визначеному діяльнісному компоненті складової

«Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія». Оскільки показники мають характеризувати особливості спільної групової діяльності та співпраці, взаємодопомоги та підтримки, які необхідні для здійснення ефективної лідерської діяльності в галузі соціальної роботи, то для експертного оцінювання доцільно запропонувати такі як-от:

- вміння організовувати партнерську та командну взаємодію;
- здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності;
- вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності;
- вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність;
- вміння взаємодіяти і спілкуватися з колегами в умовах спільної діяльності;
- оперативність у професійній діяльності;
- пристосовуваність до умов професійної діяльності.

Емпірична перевірка показників соціального лідерства показала, що у кінцевому варіанті опитувальника залишилось 14 пунктів, які знову оцінювалися експертами за 5-бальною шкалою (Табл.2.1).

Таблиця.2.1.

Загальне оцінювання показників формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників

Показники сформованості соціального лідерства		Загальна оцінка		Категорії стейкхолдерів-експертів					
				Стейкхолдери - здобувачі вищої освіти спеціальності «Соціальна робота»		Стейкхолдери-експерти-фахівці, роботодавці			
						Державні соціальні установи		Громадські, благодійні організації	
		анг	али	анг	али	анг	али	анг	али
Орієнтація на соціальні зміни	Наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи	1	4,63	2	4,7	1	4,8	1	4,4
	Усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи	2	4,53	2	4,2	2	4,6	1	4,8
	Потреба оновлення та збагачення професійного досвіду	4	4,36	4	4,0	4	4,8	3	4,3
	Прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності	3	4,43	3	4,0	3	4,7	1	4,6
	Інше	-			0,8	-	-	-	-
Упра	Обізнаність щодо	1	4,3	1	4,0	2	4,3	1	4,6



	соціального лідерства та ефективного керування знаннями								
	Здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя	3	4,1	3	3,6	1	4,1	3	4,6
	Обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи	2	4,23	2	4,8	4	3,9	2	4,0
	Інше				0,3	-	-	-	-
Аналітичне і креативне мислення	Здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення	3	4,0	1	3,9	3	4,0	3	4,2
	Захопленість саморозвитком та професійним зростанням	2	4,3	2	4,6	1	4,4	2	4,0
	Лідерська спрямованість особистості майбутнього соціального працівника	1	4,6	1	4,8	1	4,7	2	4,3
	Інше				0,2	-	-	-	-
ф	Вміння організувати	4	4,0	2	3,8	4	4,0	4	4,2

партнерську та командну взаємодію									
Здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновацій у професійній діяльності	3	4,3	3	4,0	1	4,3	3	4,6	
Вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності	2	4,6	2	4,3	2	4,8	1	4,7	
Вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність	1	4,7	3	4,7	1	4,6	1	4,8	
Інше						0,5			

Як бачимо, положення, які були максимально оцінені за рангами майже всіма експертами визначено такими, що входять до структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників та можуть бути сформованими в умовах професійної підготовки. У результаті ми не тільки дістали чіткіший опитувальник згідно з чотирьохкомпонентної структури соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, але й набули чіткого уявлення щодо їх змісту, оскільки зазначені показники були знову підтверджені експертним оцінюванням за 5-бальною шкалою (табл. 2.1). Крім того, нами була надана можливість розширення та доповнення переліку показників соціального лідерства відповідно до розуміння експертами поняття «соціальне лідерство». Слід зазначити, що це завдання викликало найбільші труднощі в експертів-фахівців, оскільки елементи, які було ними запропоновано як показники соціального лідерства відображали сукупність навичок професійного зростання та механізми досягнення успіху й самоефективності. Водночас, здобувачі вищої освіти за спеціальністю

«Соціальна робота» пропонували включити до цього переліку як професійно важливі якості особистості фахівця, так і елементи професійної культури соціального працівника. Вони доповнили перелік такими показниками, які, на нашу думку, не належать до соціального лідерства: працьовитість, відповідальність, комунікативність, ерудованість, товариськість, толерантність, доброта, тайм- менеджмент тощо.

Проте такі показники не завжди оцінювалися високими балами у сфері професійної діяльності. Це опосередковано свідчить про те, як фахівці й здобувачі вищої освіти розуміють поняття «соціальне лідерство». Експертне оцінювання положень методики оцінювання показало, що загальні тенденції оцінювання в основному збігалися за рангами.

Отже, загальне оцінювання кожного показника соціального лідерства в різних групах експертів було неоднаковим. Оскільки результати дослідження оброблялись на основі підрахунків середнього балу за кожним положенням, то ми знаходили їх середнє значення, що виражає віднесення певного показника до соціального лідерства майбутніх соціальних працівників. Майже всі показники, за якими середній бал був вищим за 4, розглядалися як такі, що належать до соціального лідерства. Саме тому залишилися тільки ті показники, за якими середнє значення результатів їх оцінювання становить не менш як 4 бали.

Вірогідність отриманих результатів оброблялась за допомогою статистичної програми SPSS. Зокрема, перевірялася погодженість експертних оцінок розрахунком коефіцієнта альфа – Кронбаха в межах від 0 до 1. Оскільки у нашому випадку його значення – 0,8658, то це свідчить про високий ступінь узгодженості оцінок експертів. Таким чином, можна вважати методику оцінювання структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників перевіреною та випробуваною.

При здійсненні якісного аналізу експертного оцінювання нашу увагу привернули такі особливості отриманих результатів. Так, більш докладний аналіз здобутих результатів по кожному компоненту складових соціального

лідерства відображає специфічні тенденції їх формування, які необхідно враховувати у професійній підготовці студентів до соціальної роботи.

Щодо показників першого мотиваційному компоненту складової соціального лідерства «*Орієнтація на соціальні зміни*», три важливі місця за рангами зайняли: 1) наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи; 2) усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи; 3) прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності.

Проте ми не передбачали, що прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності буде займати останнє місце в усіх групах експертів. Отже, це підтверджує необхідність визначення основних чинників та створення умов для покращення динаміки сформованості за показником «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» як важливого показника соціального лідерства майбутніх соціальних працівників.

Останні місця за рангом зайняли показники: потреба оновлення та збагачення професійного досвіду (4-й ранг – 4,36 – загальний бал). Такий стан оцінювання відображає загальну проблему формування соціального лідерства в спеціально створених умовах професійної підготовки та необхідність пошуку способів підвищення рівня його сформованості.

Аналіз результатів оцінювання по другому когнітивному компоненту складової соціального лідерства «*Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи*» показав такі тенденції за показниками: обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями – 1-й ранг – 4,3 – загальний бал, обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи – 2-й ранг – 4,23 загальний бал, здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя – 3-й ранг – 4,1 бала.

Звернімо увагу на той факт, що фахівці – експерти, здійснили оцінювання досить стабільно, зокрема це стосується показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної

роботи», який за результатами експертної оцінки як фахівців державних соціальних закладів й установ отримав загальну оцінку – 3,9 бала, так й від фахівців громадських та благодійних організацій було одержано – 4,0 бали.

По третьому творчо-креативному компоненту складової соціального лідерства «*Аналітичне і креативне мислення*» аналіз результатів показав такі тенденції за показниками: лідерська спрямованість особистості майбутнього соціального працівника – 1-й ранг, захопленість саморозвитком та професійним зростанням – 2-й ранг, здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення – 3-й ранг.

По четвертому діяльнісному компоненту складової соціального лідерства «*Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія*» як показав аналіз результатів, оцінки показників і здобувачів вищої освіти, і фахівців – експертів практично збігаються. Так, за рангами вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність – на першому місці, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності – на другому, а здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновацій у професійній діяльності – на третьому. Це свідчить про практичну однотайність думок кожної групи експертів. Проте ми не передбачали, що останнє місце за рангом зайняв показник: вміння організовувати партнерську та командну взаємодію (4-й ранг – 4,0 – загальний бал).

З огляду на аналіз результатів експертного оцінювання показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників визначені компоненти взаємодіють і утворюють певну цілісність, що характеризує чотирьох компонентну структуру соціального лідерства.

Для того, щоб більш реально й об'єктивно встановити презентовану структуру соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, а також визначити конкретні умови, методи, форми й засоби формування було визначено критеріальний спектр рівнів сформованості соціального лідерства.

Для діагностування рівня сформованості соціального лідерства у студентів - майбутніх соціальних працівників, ми обрали ті критерії, які найбільш доцільно визначають стан сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки: *мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діяльнісно-практичний*.

Першим критерієм оцінки сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки є **мотиваційно-ціннісний критерій**. Цей критерій передбачає з'ясування наявності лідерської орієнтації майбутніх соціальних працівників до соціальної роботи, ступеню усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи. За допомогою мотиваційно-ціннісного критерію визначається потреба оновлення та збагачення професійного досвіду; прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності.

Другим критерієм стану сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників є **знаннєвий критерій**. Даний критерій передбачає визначення у майбутніх соціальних працівників рівня інформованості щодо теорії лідерства й соціального лідерства, механізмів ефективного керування знаннями в галузі соціальної роботи й застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи. Знаннєвий критерій має відбивати ступінь здатності студентів до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя на основі отриманих знань.

Третім критерієм оцінки стану сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки є **особистісний критерій**. Цей критерій відображає здатність студентів аналізувати професійні ситуації та їх можливість запропонувати й виявити нові та нестандартні способи їх вирішення, а також з'ясовує ступінь захопленості студентів саморозвитком та професійним зростанням, визначає характер лідерської спрямованості майбутнього соціального працівника.

Четвертим критерієм стану сформованості соціального лідерства у

майбутніх соціальних працівників є **діяльнісно-практичний**. За допомогою діяльнісно-практичного критерію відображається вміння майбутніх соціальних працівників організувати партнерську та командну взаємодію. Цей критерій спрямований на визначення прояву здатності студентів до генерування нових ідей та продукування інновацій у галузі соціальної роботи, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності, планувати та організувати соціально-проектну діяльність.

На нашу думку, визначені критерії дозволяють виділити рівні сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, під якими ми розуміємо ступінь вираження обраних показників, а саме: реактивний рівень характеризується – мінімальним проявом визначених показників, активний – епізодичним й ситуативним, тоді як проактивний рівень – постійним й стійким проявом цих показників.

Зазначимо, що умовно означені структурні компоненти кожної складової соціального лідерства уточнюються критеріями за низкою їх показників, що за своєю сутністю й віддзеркалюють саме поняття «формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників» та стають інструментом для визначення рівнів сформованості інтегрованого особистісного утворення у майбутніх фахівців соціальної роботи, яким виступає соціальне лідерство.

Відповідно до структурних компонентів соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, критеріїв та їх показників нами було визначено діагностичні методики. Серед них запропоновано та обрано стандартизовані методики, а також такі, що самостійно розроблено для опитування або адаптовано нами до завдань експериментального дослідження. Це було зроблено у випадку відсутності або невідповідності нашому дослідженню окремих стандартизованих діагностичних методик з вивчення феномену лідерства. Саме авторські методики надають змогу з'ясувати наявність або відсутність взаємозв'язку між компонентами в структурі соціального лідерства та виявити рівень їх сформованості у

студентів – майбутніх соціальних працівників.

Діагностичний інструментарій для проведення експериментальних етапів дослідження, крім діагностичних методик й анкет, включав вивчення та аналіз документації освітньої програми «Соціальна робота»: навчальний план, типові та робочі програми, навчально-методичні комплекси освітньої програми, звіти та результати науково-дослідної, соціально-виховної та соціально-проектної діяльності студентів – майбутніх соціальних працівників.

Добір та доцільність їх застосування на етапах експериментального дослідження віддзеркалено у діагностичній карті для вивчення стану сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в освітньому процесі підготовки до професійної діяльності в галузі соціальної роботи (Табл. 2.3).

Таблиця 2.3

*Діагностична карта дослідження соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки*

Показники		Методи діагностики
<i>Перша складова «Орієнтація на соціальні зміни»</i>		
Мотиваційний компонент	наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи	Адаптована методика Болмена і Діла (Bolman L.G., Deal T.) для діагностики лідерських орієнтацій (Додаток Б)
	усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи	Адаптована методика діагностики цінностей лідерства в соціальній роботі за Хоганом, Р. Грінліфом (Додаток В)
	потреба оновлення та збагачення професійного досвіду	Опитувальник для визначення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер та В. Е. Винокурової (Угрин, 2017)
	прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності	Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартін (Угрин, 2017)
<i>Друга складова «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи»</i>		
Когні	обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями	Анкета «Дослідження освіченості студентів про соціальне лідерство та ефективне керування знаннями» (Додаток Г)



	здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя	Методика самооцінка лідерства (Фетіскін, Козлов, та Мануйлов, 2002) Методика самооцінки здатності до самовдосконалення (Лукашевич, 2003)
	обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи	Адаптована методика визначення рівня інноваційної діяльності майбутніх соціальних працівників: опитувальник О. В Максименко (2011)
<b>Третя складова «Аналітичне і креативне мислення»</b>		
Творчо-креативний компонент	здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення	Методика соціальної креативності особистості В. І. Андрєєвої (Фетіскін, Козлов, та Мануйлов, 2002) Анкета для виявлення здатності студентів до професійної креативності та творчості (Слозанська, 2019)
	захопленість саморозвитком та професійним зростанням	Методика «Діагностика реалізації потреби в саморозвитку» (Маралов, 2004)
	лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника	Тестова методика «Чи сформовані у Вас необхідні для соціального працівника якості?» Левітан К.М. (Тимошенко, 2014)
<b>Четверта складова «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія»</b>		
Діяльнісний компонент	вміння організувати партнерську	Адаптована проєктивна методика «Лідер в команді» (Угрин, 2017);
	та командну взаємодію	Адаптований тест «Командні ролі» за (М. Белбіном, 2009)
	здатність генерувати нові ідеї та	Самооцінка інноваційних особливостей
	продувати інновації у	інноваційної діяльності (Артюшина, 2009)
	професійній діяльності	
	вміння оцінювати результати	Методика «Інтерес до суспільного життя»
	суспільно-корисної та	(Ступак, 2014)

	професійної	
	діяльності	
	вміння планувати та організовувати	Авторська анкета з вивчення прояву соціально-
	соціально-проектну діяльність	проектної діяльності у майбутніх соціальних
		працівників

Порівняльний аналіз оцінювання показників структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників свідчить про необхідність подальшого дослідження проблеми, що вивчається у таких аспектах:

1. Діагностування рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників на різних етапах експериментального дослідження (констатувальному та формуальному) та після проведення формуального етапу (контрольному);

2. Розроблення діагностичного інструментарію, що надасть змогу найбільш повно виявити стан сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки відповідно до розробленої системи показників;

3. З'ясування за допомогою експертної оцінки комплексу спеціальних організаційно-педагогічних умов щодо їх впливу на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

## **2.2 Стан сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників**

Наразі у галузі соціальної роботи сформувався цілий спектр різних традиційних та сучасних аспектів щодо стратегій прикладних і фундаментальних досліджень та їх дизайну, що спрямовані на вивчення актуальних проблем теорії та практичної соціальної роботи. Виокремлюються спільні дослідницькі підходи для охоплення

індивідуальних та практико-орієнтованих зусиль з просування соціальних змін й забезпечення підґрунтя розвитку теоретико-методологічних засад соціальної роботи. Зокрема, вибір стратегії проведення дослідження з урахуванням його основних етапів, методів, способів та ресурсів дослідження стає обов'язковим при розробці соціальних проєктів, програм роботи соціальних агенцій та моніторингу їх ефективності, оцінюванню проблем і потреб вразливих верств населення, апробації методик професійної діяльності (Лютий, 2010); «дослідженні в дії» готовності фахівців з соціальної роботи; проведенні наративного аналізу, етнографічних досліджень та операційних досліджень у сфері ВІЛ/СНІД. Саме тому, етичність дослідження та його практичні, фінансові, технічні та адміністративні складові забезпечують перевірку параметрів традиційної стратегії проведення експерименту (підготовчий та дослідницький етапи, обробка та інтерпретація даних, формулювання висновків, впровадження результатів експерименту) (Лаврентьева та Шишкіна, 2007; Белоносова, 2012, с.23-24).

Щодо дослідження орієнтованого на результат, то здійснення моніторингу й оцінювання підтверджують теорії змін (проведення оцінки готовності, погодження результатів, вибір показників, збір даних за показниками, вибір цілей, моніторинг результатів, використання інформації для оцінювання, звітування та використання висновків.

Стосовно методології соціальної роботи зазначимо, що розуміння та пошук успішного вирішення дослідницьких завдань надає можливість застосовувати експериментальні, квазіекспериментальні, кореляційні (статистичні) та інші методи дослідження. У прикладних локальних дослідженнях соціальної роботи на етапах проведення констатувального та формувального експерименту застосовуються системний і структурно-функціональний аналіз, опитування, спостереження, експертне оцінювання, методи кількісного і якісного аналізу отриманих даних, контент-аналіз, метод фокус-груп, групове інтерв'ю, тестування, проєктивні методики, аналіз

незалежних.

Отже, дотримання певної стратегії дослідження дозволить нам сконструювати власну експериментальну роботу з урахуванням цілей для планування дизайну дослідження.

У контексті вивчення проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників ми змушені, спираючись на різні підходи до організації досліджень в галузі соціальної роботи, дотримуватися експериментального дизайну дослідження, якій виявився найбільш доцільним для оцінки рівнів сформованості соціального лідерства та надає можливість чітко виявити їх динаміку за конкретним показником.

Програма експериментального дослідження складалася з трьох взаємозалежних етапів, які здійснювалися впродовж 2022 – 2023 рр.

На першому *етані* здійснено ґрунтовний міждисциплінарний аналіз з обраної теми; визначено об'єкт, предмет, завдання і мету дослідження; вивчено науково-методологічну літературу з формування соціального лідерства, практичний досвід прояву лідерства в соціальній роботі; проаналізовано різні підходи до проблеми формування соціального лідерства при здійсненні професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. На цьому етапі було теоретично обґрунтовано структуру соціального лідерства та здійснено уточнення її змістового наповнення за допомогою експертного оцінювання; виявлено критерії, показники, розроблено характеристику рівнів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; визначено експериментальну базу для проведення дослідження, сформовано експериментальні й контрольні групи; здійснено підбір діагностичного інструментарію експериментального етапу дослідження. Результати цього етапу представлені у підрозділах 1.1., 1.2., 1.3., 2.1.

На другому *етані* здійснювався аналіз наявного стану прояву соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, оцінювалася його результативність на етапі констатувального експерименту відповідно

до визначених показників структурних компонентів соціального лідерства. Результат констатувального етапу експерименту визначив передумови впровадження моделі та умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Розроблялася структурно-функціональна модель формування соціального лідерства студентів за спеціальністю «Соціальна робота» в умовах професійної підготовки. Вивчалася сукупність організаційно-педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних працівників та здійснювалося їх експертне оцінювання щодо їх впливу на формування соціального лідерства у студентів.

Організовано формувальний етап експерименту для з'ясування доцільності впровадження теоретично обґрунтованих організаційно-педагогічних умов, які забезпечують успішність реалізації моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

На третьому *etapi* – після завершення формувального експерименту здійснювалася на контрольному етапі дослідження повторна перевірка стану сформованості соціального лідерства у студентів експериментальних та контрольних груп, вірогідність здобутих результатів та їх статистичної значущості з даними констатувального стану; сформувався висновок щодо ефективності впровадження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Для оцінки наявного стану сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у 2022-2023 рр. проводився констатувальний експеримент, на якому було реалізовано наступні завдання дослідження:

– визначити стан і рівні сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників контрольних (КГ) та експериментальних (ЕГ) груп відповідно до наведених нами структурних компонентів соціального лідерства (мотиваційний компонент складової «Орієнтація на соціальні зміни», когнітивний компонент складової «Управління знаннями

та ресурсами соціальної роботи», творчо-креативний компонент складової «Аналітичне і креативне мислення», діяльнісний компонент складової «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія») та їх показників (п. 2.1);

– проаналізувати отримані дані проведення якісного і кількісного аналізу на констатувальному етапі показників соціального лідерства та рівнів їх сформованості у майбутніх соціальних працівників за допомогою методів математичної статистики;

– з'ясувати доцільність розробки структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства та виявлення організаційно-педагогічних умов, які забезпечують успішність її реалізації в умовах професійної підготовки.

Визначення наявного стану сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників має здійснюватися відповідно до розробленої критеріальної системи дослідження (за відокремленими структурними компонентами, критеріями, показниками та рівнями) з подальшою математичною обробкою отриманих результатів та їх узагальнення.

У експериментальному дослідженні брали участь студенти трьох закладів вищої освіти: Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (м. Київ); Ніжинський педагогічний університет імені Миколи Гоголя (м. Ніжин); Чернігівський університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів). Усього було залучено 322 студенти (першого та другого освітніх ступенів), що навчалися натаких освітньо-професійних програмах: «Соціальна робота. Практична психологія», «Соціальна робота. Управління соціальним закладом», «Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи», «Соціальна робота. Соціально-правовий захист». Контрольну групу (КГ) склали 157 осіб, а експериментальну (ЕГ) – 165 осіб. Обсяг вибірки (кількість студентів експериментальної та контрольної груп) забезпечує репрезентативність одержаних даних. Експеримент здійснено в межах

освітнього процесу підготовки соціальних працівників з указаних вище освітньо- професійних програм, за раніше визначеними структурними компонентами соціального лідерства, критеріями і його показниками, засобами діагностичного інструментарію.

У контексті цього, розглянемо результати діагностики компонентів соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників щодо виявлення рівня їх сформованості за виокремленими критеріями та проаналізуємо наявний стан прояву за кожним з показників соціального лідерства.

Наведемо результати сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників мотиваційного компонента складової *«Орієнтація на соціальні зміни»* за мотиваційно-ціннісним критерієм згідно з вище зазначеними діагностичними методиками.

Так, наявний стан сформованості показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» ми визначали за допомогою адаптованої до завдань нашого дослідження «Методики для діагностики лідерських орієнтацій», що розроблено дослідниками Болменом і Ділом (Додаток Б). Це дозволило нам схарактеризувати міру орієнтування майбутнього соціального працівника на логічність й структурування мислення, опору на співпрацю та партнерську взаємодію соціальних інституцій, аналітичні здібності, увагу та інтерес до людей, орієнтацію на мотивацію до командної та партнерської підтримки, створення громадських організацій, управління соціальними послугами та ресурсами соціальної роботи, орієнтування на прояв професійної мобільності (Бибик, 2013b), орієнтацію на натхнення й спрямування людей до вищої мети, опору на індивідуальну харизму, лідерські здібності, креативне мислення тощо.

Наводимо результати вимірювання показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм на констатувальному етапі експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп (Табл. 2.4).

Таблиця 2.4.

**Рівні сформованості показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм  
(в абсолютних числах та % значеннях)**

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	45	27,27	54	34,39
Активний	84	50,91	73	46,50
Проактивний	36	21,82	30	19,11

Результати діагностики показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм показують, що переважає активний рівень недостатньо стійкої лідерської орієнтації до соціальної роботи у

84 (50,91%) студентів ЕГ і 73 (46,50%) студентів КГ; на другій позиції – реактивний рівень у 45 (27,27%) студентів ЕГ і 54 (34,39%) студентів КГ, результати проактивного рівня було продемонстровано у незначної кількості студентів, зокрема 36 (21,82%) студентів ЕГ, і 30 (19,11%) студентів КГ. Це можна пояснити більш впевненою лідерською орієнтацією майбутніх соціальних працівників у різних сферах життєдіяльності, аніж у ситуаціях до професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

За отриманими результатами дослідження наявності лідерської орієнтації до соціальної роботи можна зробити висновок, що є об'єктивна необхідність спроектувати основні напрямки розвитку лідерської орієнтації, зокрема в умовах професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, а саме: створення умов для задоволення обраною професією, прагнення опанувати нею та працювати за фахом, отримання ґрунтовних знань з теорій соціальної роботи та лідерства, розширення професійного спілкування у сфері обраної майбутньої професії, оволодіння обраним фахом за



покликанням або за іншими чинниками на вимогу суспільства (посилення інтересу до соціальної роботи з різними вразливими категоріями населення, управління соціальними послугами, людьми та ресурсами соціальної роботи, отримання задоволення від престижності обраного фаху та задоволення потреб клієнтів соціальної роботи).

За допомогою  $\lambda$  -критерію Колмогорова-Смирнова було підтверджено однорідність експериментальної та контрольної вибірок відносно досліджуваних властивостей до початку проведення експерименту:  $\lambda_{\text{емп.}}=1,21$ .  $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(0,01)$ . Цей результат вказує на те, що обидві вибірки є однорідними відносно вимірюваного показника «лідерської орієнтації до соціальної роботи».

Для визначення рівня сформованості показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм ми використали адаптовану методику для діагностики загальних уявлень майбутніх соціальних працівників про цінності лідерства, які є відображенням успішної професійної діяльності в соціальній роботі за Хоганом, Р. Грінліфом (Додаток В).

Звертаємо увагу на отримання результатів вимірювання показника

«усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм на етапі констатувального експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп (Табл. 2.5).

Таблиця 2.5.

*Рівні сформованості показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)*

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	42	25,45	45	28,66
Активний	92	55,76	75	47,77
Проактивний	31	18,79	37	23,57

Як бачимо, переважає активний рівень сформованості визначеного показника в обох групах (ЕГ – 92 особи (55,7%) та КГ – 75 осіб (47,77%)), що свідчить про недостатнє усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи серед досліджуваних як експериментальних, так і контрольних груп. Це можливо пояснити орієнтацією студентської молоді на особистісні цінності, які перебувають у центрі уваги формування життєвих цілей й особистих планів, і не завжди мають відповідне професійне спрямування. Отримані результати варто враховувати для формування системи цінностей лідерства для соціальної роботи при викладанні навчальних дисциплін з основ деонтології та етики соціальної роботи, а також для навчальних дисциплін за вибором студентів, які отримують фах соціального працівника, обираючи змістове наповнення лідерською проблематикою. Тому професійна підготовка повинна враховувати необхідність надання студентам розуміння й усвідомлення цінностей соціальної роботи та їх значущість для більш глибокого розуміння лідерства в соціальної роботи.

Показники  $\lambda$  -критерію Колмогорова-Смирнова свідчать про однорідність експериментальної та контрольної груп відносно показника «усвідомлення та значущості лідерства в соціальній роботі» на початку

проведення експерименту:

$$\lambda_{\text{емп.}}=1,07. \lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(0,01).$$

Оцінку наявного стану сформованості показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» за мотиваційно-ціннісним критерієм, ми визначили за допомогою опитувальника для визначення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейна (адаптовано Почебут та Чикер, 2017). За логікою нашого дослідження ми прагнули кожного досліджуваного віднести до однієї з трьох груп, що дозволить оцінити їх рівень сформованості соціального лідерства через характерний прояв невираженої потреби оновлення та збагачення професійного досвіду (реактивний рівень), не чітко вираженої потреби оновлення й збагачення професійного досвіду (активний рівень), сформованої потреби в оновленні та збагаченні професійного досвіду. Наводимо результати вимірювання (Табл. 2.6).

Таблиця 2.6.

*Рівні сформованості показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» за мотиваційно-ціннісним критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)*

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	95	57,57	87	55,41
Активний	52	31,52	49	31,21
Проактивний	18	10,91	21	13,38

Отримані показники вказують на значне переважання, передусім, реактивного (ЕГ- 95 осіб (57,57%) і КГ – 87 осіб (55,41%) відповідно) та активного (ЕГ – 52 особи (31,52%) і КГ – 49 осіб (31,21%) відповідно) рівнів сформованості, що виявляються у не вираженій та не чітко вираженій потребі оновлення й збагачення професійного досвіду майбутніх соціальних працівників. Крім того, отримані результати проактивного рівня потреби оновлення й збагачення власного професійного досвіду виявлені менш ніж у

третини (ЕГ – 18 осіб (10,91%) і КГ – 21 особа (13,38%) відповідно) досліджуваних. Отже, це вказує на недостатню увагу до успішності студентів з набуття професійного досвіду й майстерності соціальних працівників, причинами чого можуть бути відсутність або несистематичність організації позааудиторної соціально-виховної діяльності з проведення майстер-класів, зустрічей з провідними фахівцями- майстрами в галузі соціальної роботи.

Розрахунок  $\lambda$  -критерію Колмогорова-Смирнова показав, що обидві вибірки на початку експерименту є однорідними стосовно досліджуваного показника соціального лідерства:  $\lambda_{\text{емп.}}=0,97$ ,  $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(0,01)$ .

Рівень сформованості показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» ми визначили за допомогою методики «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартін (модифікація Угрин, 2017), яка дає можливість оцінити сформованість основних мотивів, прагнень та визначення потенційних можливостей майбутніх соціальних працівників для успішної реалізації соціальних змін при вирішенні соціальних проблем діяльності в галузі соціальної роботи. Зупинимось на результатах вимірювання визначеного показника за мотиваційно-ціннісним критерієм (Табл. 2.7).

Таблиця 2.7.

*Рівні сформованості показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» за мотиваційно-ціннісним критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)*

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	75	45,45	78	49,69
Активний	58	35,15	49	31,21
Проактивний	32	19,40	30	19,10

Отримані результати дозволяють констатувати, що серед досліджуваних експериментальної та контрольної вибірок найбільш вираженими є реактивний рівень (ЕГ – 75 осіб (45,45%) і КГ – 78 осіб (49,69%) відповідно) показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності». Активний та проактивний рівні сформованості досліджуваного показника перебувають майже на одному рівні. Однак слід акцентувати увагу на тому, що реактивний рівень сформованості показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» діагностовано майже у половини студентів, що вказує на потребу формування цього показника у процесі професійної підготовки. Адже, професійна підготовка майбутніх соціальних працівників є потужним інструментом поєднання формальної та неформальної освіти, а активне застосування методів, форм і засобів неформальної освіти може слугувати для усвідомлення необхідності конструктивних особистісних та соціальних змін й розкриття лідерського потенціалу.

Розрахунок  $\lambda$  -критерію Колмогорова-Смирнова свідчить про однорідність експериментальної та контрольної груп відносно досліджуваних властивостей визначеного показника до початку проведення експерименту:  $\lambda_{\text{емп.}}=1,24$ .  $\lambda_{\text{емп.}} <$

$\lambda_{\text{кр.}}(0,05)$ . Цей результат вказує на те, що обидві групи є однорідними відносно вимірюваного показника. Отримані результати спонукають звернути увагу на особливості його формування на формувальному етапі експерименту.

Отже, порівняльний аналіз даних таблиць 2.4, 2.5, 2.6 та 2.7. дає підстави стверджувати, що реактивний рівень сформованості соціального лідерства є характерним для таких показників як «потреба оновлення і збагачення професійного досвіду» (ЕГ- 95 осіб (57,57%) і КГ – 87 осіб (55,41%) відповідно) та «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» (ЕГ – 75 осіб (45,45%) і КГ – 78 осіб (49,69%) відповідно). Слід зауважити, що в співвідношенні цих показників значно

переважає показник «потреба оновлення і збагачення професійного досвіду».

Показники, які характеризують активний рівень сформованості соціального лідерства розподілилися таким чином. Істотний вплив має показник

«усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» (ЕГ – 92 особи (55,7%) та КГ – 75 осіб (47,77%). Стосовно показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи», то він також сформований на активному рівні (ЕГ – 84 осіб (50,91%) і КГ - 73 осіб (46,50%) відповідно).

Серед показників соціального лідерства за мотиваційно-ціннісним критерієм, в яких проактивний рівень сформованості спостерігається, то серед них найбільші результати прояву отримані за показником «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» (ЕГ – 36 осіб (21,82%) і КГ – 30 осіб (19,11%) відповідно), що свідчить про стихійність його виявлення. Водночас, цей показник сформованості соціального лідерства переважає за інші показники на проактивному рівні за мотиваційно-ціннісним критерієм.

Переходячи до діагностики показників когнітивного компонента за знаннєвим критерієм, відмітимо, що до нього включено відповідні показники:

«обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями»,

«здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя»,

«обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи».

Тому, діагностика рівня сформованості окремих показників когнітивного компонента за знаннєвим критерієм відбувалася у студентів експериментальних та контрольних груп за попередньо визначеними методиками.

Розглянемо узагальнені результати сформованості показників

когнітивного компонента складової соціального лідерства «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи» за знаннєвим критерієм, що здійснювалося за попередньо визначеними стандартизованими та авторськими методиками.

Стан сформованості показника «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» ми визначили за допомогою авторської анкети

«Дослідження освіченості студентів про соціальне лідерство та ефективно керування знаннями» (Додаток Г), яка забезпечила вимірювання обізнаності студентів про соціальне лідерство, форми залучення студентської молоді до суспільно-корисної діяльності та механізми ефективного керування знаннями.

На підставі цього сформувався висновки стосовно освіченості студентів з проблематики соціального лідерства та управління знаннями та їх здатності до забезпечення ефективного отримання, поширення та використання здобутих знань в майбутній професійній діяльності в галузі соціальної роботи.

Звертаємо увагу на отримання результатів вимірювання показника

«обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» за знаннєвим критерієм на етапі констатувального експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп (Табл. 2.8).

*Таблиця 2.8.*

*Рівні сформованості показника «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» за знаннєвим критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)*

Рівень сформованості показника	Групи студентів	
	Експериментальні 165 студентів / %	Контрольні 157 студентів / %

	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	84	50,91	80	50,96
Активний	60	36,36	65	41,40
Проактивний	21	12,73	12	7,64

У результаті розрахунків виявилось, що переважна частина серед досліджуваних експериментальної та контрольної вибірки має найбільше вираження реактивного рівня сформованості показника (ЕГ – 84 особи (50,91%) і КГ – 80 осіб (50,96%) відповідно). Це свідчить про те, що студенти обох груп проявили нестійкий характер обізнаності щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями. За одержаними даними, питома вага чисельності респондентів характеризується активним рівнем сформованості соціального лідерства: ЕГ – 60 осіб (36,36%) та КГ – 65 осіб (41,40%). Тоді як проактивний рівень сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників становить тільки: ЕГ – 21 особа (12,73%) та КГ – 12 осіб (7,64%), що свідчить про недостатню чисельність студентів зі стійким виявом обізнаності щодо соціального лідерства й ефективного керування знаннями. Такий результат вказує на необхідність забезпечення цілеспрямованого продукування й використання актуальних знань з лідерської проблематики в галузі соціальної роботи, підвищення залучення студентів до науково-дослідної діяльності, створення позитивного освітнього середовища для отримання інформації та її подальшого застосування в умовах спеціально розробленого змісту навчальних дисциплін й впровадження організаційного інструментарію.

Розрахунок  $\lambda$  - критерію Колмогорова-Смирнова показав, що обидві вибірки на початку експерименту є однорідними стосовно досліджуваної властивості особистості:  $\lambda_{\text{емп.}}=0,97$ ,  $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(0,01)$ .

Оцінку показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» ми визначали за допомогою «Методики оцінки здатності до самовдосконалення» (за М. П. Лукашевичем, 2003) як



необхідної сукупності знань, умінь та навичок, які забезпечують можливість продовжувати постійного навчання та здійснювати розвиток лідерських навичок в умовах майбутньої професійної діяльності. Зупинимось на результатах вимірювання визначеного показника за знаннєвим критерієм (Табл. 2.9).

Таблиця 2.9.

*Рівні сформованості показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» за знаннєвим критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)*

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	56	33,94	62	39,49
Активний	84	50,91	81	51,59
Проактивний	25	15,15	14	8,92

Отримані результати демонструють, що серед досліджуваних експериментальної та контрольної вибірок найбільш вираженими є показники епізодичного характеру набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя: ЕГ - 84 особи (50,91%) та КГ – 81 особа (51,59%). Реактивний рівень характеризується поверхневим, несистемним набуттям лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя: ЕГ – 56 осіб (33,94%) КГ – 62 особи (39,49%), а стійкий характер набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя відповідно проявляється в ЕГ – 25 осіб (15,15%) та КГ- 14 осіб (8,92%). Таким чином, у студентів, які у майбутньому мають працювати за фахом «Соціальний працівник», то їх орієнтація на набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя повинна бути тісно взаємопов'язана з орієнтацією на професійну діяльність в галузі соціальної роботи. Майбутній соціальний працівник, здобуваючи вищу освіту, має не просто засвоювати навчальний матеріал з

теорії соціальної роботи та лідерства, а й постійно здобувати нові знання для розвитку лідерських умінь й навички, оскільки чітко усвідомлює значущість поєднання особистісного та професійного зростання для майбутнього успіху.

За  $\lambda$  -критерієм Колмогорова-Смирнова контрольна та експериментальна групи є однорідними щодо досліджуваного явища:  $\lambda_{\text{емп.}}=0,77$ ,  $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}}(0,01)$ .

Рівень показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» ми визначили за допомогою опитувальника

«Готовність майбутніх соціальних працівників до інноваційної діяльності» (Максименко, 2011), що є відображенням сукупності знань, умінь та навичок щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи та можливостей студентів щодо розробки інноваційних моделей надання соціальних послуг різним вразливим категоріям населення. Наводимо результати вимірювання показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» за знаннєвим критерієм на констатувальному етапі експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп (Табл. 2.10).

Таблиця 2.10

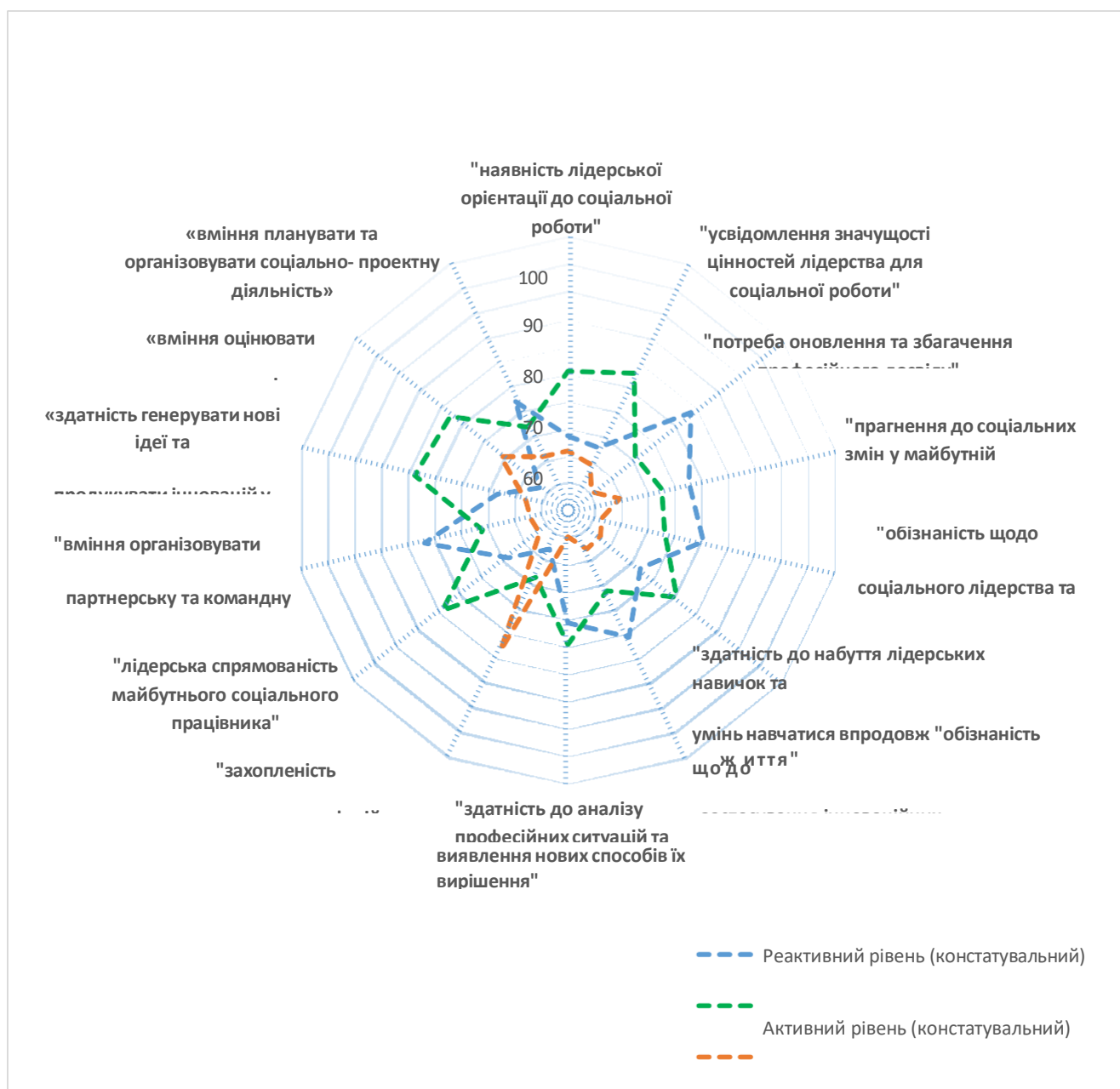
*Рівні сформованості показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» за знаннєвим критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)*

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	85	51,51	71	45,22
Активний	54	32,73	62	39,49
Проактивний	26	15,76	24	15,29

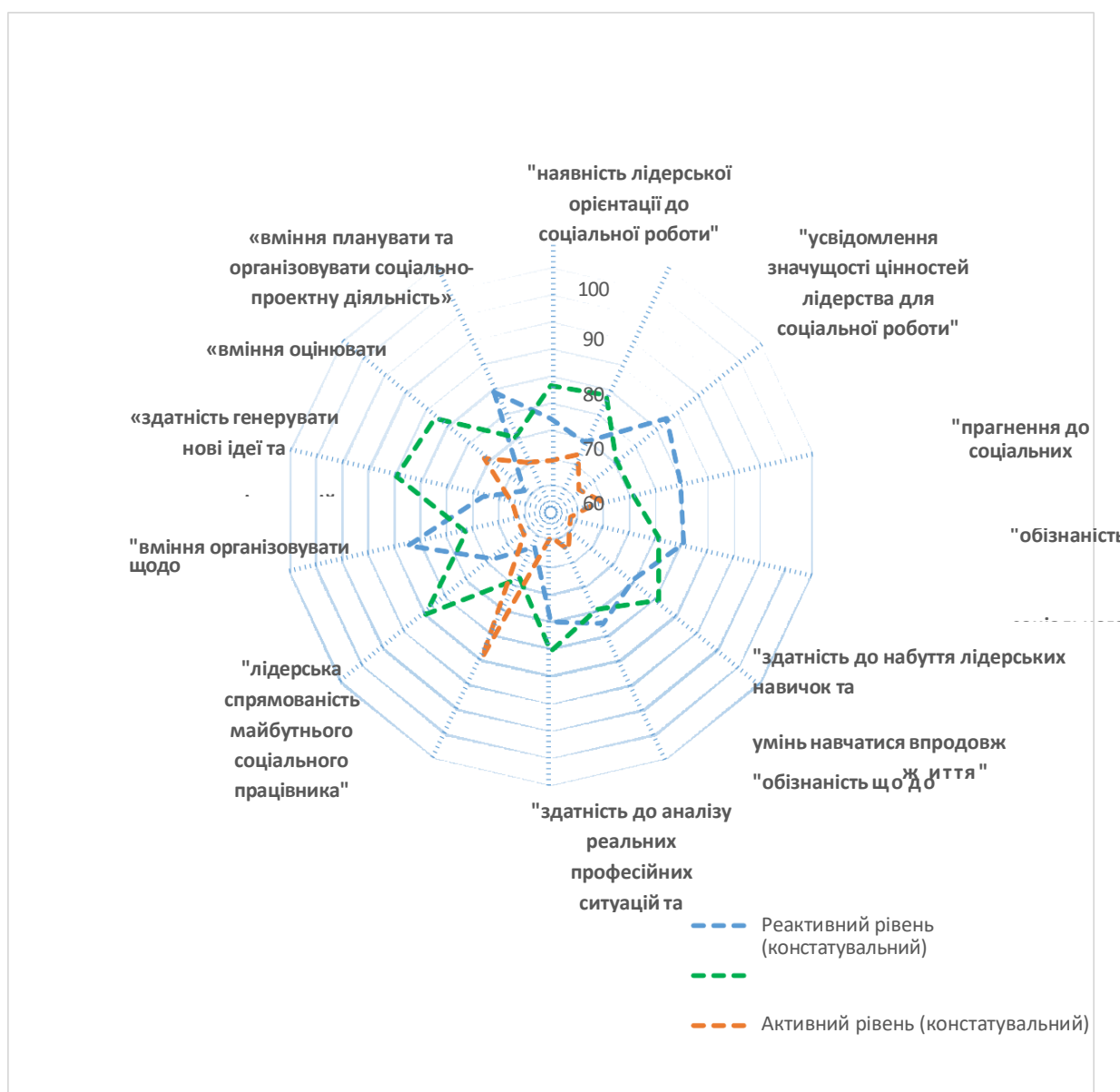
Як бачимо, на першому місці отримані показники вказують на сформованість реактивного рівня соціального лідерства, що свідчить про значну необізнаність студентів щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи (ЕГ – 85 осіб (51,51%); КГ – 71 осіб (45,22%) відповідно). Крім того, недостатня повнота й ґрунтовність обізнаності щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи виявлена у респондентів як експериментальної, так і контрольної груп: ЕГ – 54 осіб (32,73%) та КГ – 62 особи (39,49%), що вказує на наявність активного рівня сформованості соціального лідерства. Тоді як повнота і ґрунтовність даного показника характеризує проактивний рівень сформованості лише в ЕГ – 26 осіб (15,76%) та КГ – 24 особи (15,29%).

Отже, переважна більшість студентів у експериментальній та контрольній групах характеризується необізнаністю щодо доцільності застосування інноваційних технологій, методів та ресурсів соціальної роботи та їх систематичного використання в майбутній професійній діяльності фахівців соціальної сфери. Тому, професійна підготовка майбутніх соціальних працівників має забезпечити не спонтанне

обговорення інноваційного досвіду з вирішення проблем практичної соціальної роботи, а систематичне залучення студентів до ознайомлення з інноваційними напрямками соціальної роботи, впровадженням нових методів й соціальних технологій, формування позиції щодо соціальних змін завдяки використанню нових знань в галузі соціальної роботи.



**Гістограма 2.1.** Узагальнення показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за рівнями їх сформованості



**Гістограма 2.2.** Узагальнення показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за рівнями їх сформованості

Для забезпечення ефективного формування соціального лідерства саме результати констатувального етапу експерименту дозволили нам виявити проблемне поле для розроблення та цілеспрямованого впровадження організаційно-педагогічних умов професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та їх перевірку у ході формувального етапу експерименту.

## ВИСНОВКИ

У дослідженні наведено теоретичне узагальнення та запропоновано практичне розв'язання вирішення наукової проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, яке забезпечується в умовах професійної підготовки, що знайшло відображення в науковому обґрунтуванні структурно-функціональної моделі та експериментальній перевірці організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки.

Результати проведеного дослідження свідчать про досягнення мети, виконання поставлених завдань та слугували підставою для формування таких висновків:

*1. Здійснено теоретико-методичний аналіз проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, уточнено зміст основних категорій дослідження.*

Соціальна сфера потребує фахівців з чітким проявом сформованих професійних й організаторських навичок, які мають внутрішнє прагнення до соціальних змін заради досягнення спільних цілей шляхом впровадження нестандартних ідей та інновацій. Ці принципи мають бути сформульованими та узагальненими для подальшої їх реалізації в процесі професійної підготовки до соціального лідерства.

Отже, аналіз вітчизняних та закордонних теоретичних концепцій лідерства дозволяє нам визначити як традиційні, так і інноваційні напрямки вивчення феномену «соціальне лідерство». Незважаючи, на те, що існують глибокі теоретичні розробки теорій лідерства, ми не виявили закінченої наукової концепції, що охоплює усі теоретико-методологічні аспекти соціального лідерства. Тому, найбільш перспективним напрямом для подальшого вивчення вважаємо розгляд соціального лідерства як ресурсу підвищення ефективності соціальної роботи в Україні.

*2. Виявлено особливості генези категорії «соціальне лідерство» у контексті міждисциплінарних досліджень.*

На засадах міждисциплінарного аналізу досліджуваної проблеми уточнено сутність ключових понять дослідження. З'ясовано, що «соціальне лідерство» як соціальне явище, яке характеризується спільною організацією та управлінням суспільно-значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходження оптимальних засобів їх досягнення для вирішення актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи у площині сталого розвитку суспільства.

*Окреслено сутність поняття «соціальне лідерство соціальних працівників» як інтегроване особистісне утворення, що виявляється у прагненні і здатності фахівців до реалізації лідерського потенціалу у різних сферах життєдіяльності суспільства задля покращення якості надання соціальних послуг вразливим категоріям населення.*

*Поняття «формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників» розглядається як спеціально організований процес якісної підготовки майбутнього соціального працівника, в основі якого – орієнтація на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії; розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів.*

Майбутні соціальні працівники – це студентська молодь, яка характеризується широким суспільним світоглядом, особливим реагуванням на соціальні зміни в суспільстві, в ході чого утворюються нові вміння, навички та лідерські якості – формується соціальне лідерство, яке і забезпечує спроможність передбачити наслідки соціальних змін, планувати свої дії, самостійно визначати найбільш раціональні вирішення нестандартних ситуацій.

*3. Визначено критерії, показники та схарактеризовано рівні сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.*

На основі визначених критеріїв схарактеризовано рівні сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників: реактивний (мінімальний), активний (епізодичний та ситуативний), проактивний (постійний й стійкий). Дані констатувального етапу експерименту засвідчили, що переважна більшість студентів – майбутніх соціальних працівників виявила активний та реактивний рівень за всіма показниками соціального лідерства, на проактивному рівні сформованості соціального лідерства перебувало 56,97% респондентів експериментальної групи за показником «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» творчо-креативного компоненту за особистісним критерієм.

*4. Експериментально перевірено ефективність організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.*

Розширення уявлення про зміст соціального лідерства у контексті теорії та практики соціальної роботи допомогло проаналізувати особливості процесу його формування у студентів в умовах професійної підготовки.

Здійснено аналіз особливостей професійної підготовки в умовах професійної підготовки та їх вплив на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників крізь призму: поєднання принципів особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів в якості своєрідної домінанти, яка визначає сутність процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; посилення практичної спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної, суспільно-значущої й благодійної діяльності, що сприяє насиченню освітньо- професійних програм вибіркоким компонентом з орієнтацією на розвиток «soft skills» у студентів; збагачення формальної освіти з соціальної роботи методами, формами та засобами неформальної



освіти з актуалізації лідерського потенціалу студентів, що дозволяє розширити межі застосування аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників.

Визначено та охарактеризовано компоненти, що входять у структуру соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників (мотиваційний, когнітивний, творчо-креативний, діяльнісний компоненти). Виокремлено критерії та показники сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Серед основних критеріїв формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників ми виокремили наступні: мотиваційно- ціннісний (наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи, усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи, потреба оновлення та збагачення професійного досвіду, прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності); знаннєвий (обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями, здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя, обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи); особистісний (здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення, захопленість саморозвитком та професійним самовдосконаленням, лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника); діялісно-практичний (вміння організувати партнерську та командну взаємодію, здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності, вміння планувати та організувати соціально – проєктну діяльність).

У ході здійснення експериментальної перевірки організаційно-педагогічних умов за всіма критеріями та відповідними показниками соціального лідерства, зіставлено дані підсумкових контрольних зрізів після завершення формуального експерименту, що стосувалися рівнів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Проведений формувальний експеримент підтвердив, що процес формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки за умови реалізації обґрунтованих організаційно-педагогічних умов відбувається ефективніше.

Отже, отримані дані в ході експериментально-дослідної роботи за визначеними критеріями (мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діяльнісно-практичний) засвідчили позитивну динаміку зростання показників соціального лідерства в експериментальній групі і констатують, що завдання дослідження виконано, мету досягнуто. У контрольній групі ця динаміка є несуттєвою. Свідченням цього є ознаки переходу з реактивного та активного (менш ефективних) рівнів їх сформованості на проактивний (ефективний) рівень, що є відображенням кількісного та якісного аспектів формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексеєнко, Т. Ф. (2018). Освітньо-профілактична робота соціального працівника у територіальній громаді: досвід та перспективи. *Social Work and Education*, 5(4), 8-18. DOI: 10.25128/2520- 6230.18.4.1
2. Алфімов, Д. В. (2011). Сучасні концепції виховання лідерських якостей особистості. *Наукова скарбниця освіти Донеччини: наук.-метод. журн.*, 1(8), 33-38.
3. Андрощук, І. В., та Андрощук, І. П. (2020). Співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика*, (29), 215-226.
4. Артемов, В. Ю. (2005). Особистісно-орієнтований підхід та модель світу інформаційного аналітика. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2, 5-11.
5. Артюшина, М. В. (2009). *Психологічні та педагогічні основи підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності*: (Монографія). К.: КНЕУ, 271.
6. Безпалько, О. В. (2006) *Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи*: (Монографія). Київ: Наук. світ, 363.
7. Бех, В. П. (2002). Цілісність соціальної роботи: методологічні, теоретичні та праксеологічні аспекти. *Соціальна робота в Україні на початку XXI століття: проблеми теорії і практики*. К.: ДЦССМ, 29-47.
8. Бибик, Д. Д. (2011). Особливості професійної підготовки фахівців в соціальній роботі. *Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, Київ, 29 квітня. (с. 87-89). Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова.
9. Бибик, Д. Д. (2012). Компетентність фахівця соціальної

сфери як умова його ефективної професійної діяльності. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції*, Хмельницький, 15 листопада. (с. 23-27). Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».

10. Бирик, Д. Д. (2013а). Особливості формування деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників в умовах літньої школи. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 17(3), 129-135.

11. Бирик, Д. Д. (2013б). Професійна спрямованість у становленні відповідальності майбутніх працівників соціальної сфери. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 16, 48-53.

12. Бирик, Д. Д. (2013с). Теоретичні засади деонтологічної підготовки майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери. *Соціально-педагогічна робота в закладах освіти інклюзивної орієнтації: тези доповідей VIII всеукраїнської науково-практичної конференції*, Хмельницький, 11 квітня. (с. 186-189). Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».

13. Бирик, Д. Д. (2016а). Особливості професійної мобільності в структурі діяльності соціального працівника. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(5), 8

14. Бирик, Д. Д. (2016б). Соціальне проектування в структурі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. *Актуальні дослідження в соціальній сфері: матеріали ІХ міжнародної науково-практичної інтернет-конференції*, Одеса, 17 листопада. (с. 264-266). Одеса: Бондаренко М. О.

15. Бирик, Д. Д. (2017а). Особливості формування лідерського

потенціалу майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 23, 142-148.

16. Бирик, Д. Д. (2017). Соціальне лідерство як чинник формування конкурентоспроможності фахівця соціальної сфери. *Інноваційні методи та технології підготовки фахівців соціальної сфери : матеріали II міжнародної науково-практичної конференції*, Київ, 16 листопада. (с. 9-12). Київ: Національний авіаційний університет.

17. Бирик, Д. Д. (2017с). Школа соціального лідерства як інтерактивна форма роботи з майбутніми соціальними працівниками в умовах ВНЗ. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 24 (2), 180-188.

18. Бирик, Д. Д. (2018а). Можливості партнерської взаємодії щодо здійснення підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства. *Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції*. Ніжин, 15-16 листопада. (с. 50-52). Ніжин: Вид-во НДУ ім. М. Гоголя.

19. Бирик, Д. Д. (2018b). Роль лідера в соціальному підприємстві. *Соціальне підприємництво: теорія, практика та міжнародний досвід: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції*. Київ, 18 травня. (с. 22- 26). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

20. Бирик, Д. Д. (2019а). Лідерство в сфері сталого розвитку: шляхи практичної реалізації в умовах підготовки соціальних працівників. Г. Бейгер (Ред.), *Актуальні соціальні проблеми України і Польщі: соціально-педагогічний аспект. (Коллективна монографія)*. (с. 302-314). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя.

21. Бирик, Д. Д. (2019b). Соціальне лідерство як чинник

формування освітнього простору. *Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору навчального закладу: світовий та вітчизняний вимір: матеріали міжнародної наукової конференції*. Львів. 24-25 жовтня. (с. 47-50). Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка.

22. Бирик, Д. Д. (2019с). Соціально-педагогічний супровід дітей вимушених переселенців у школі соціального лідерства. *Зростаюча особистість у смислоціннісних обрисах: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції*. Київ, 24-25 жовтня. (с. 41-46). Івано-Франківськ: НАІР.

23. Бирик, Д. Д. (2019d). Специфіка підготовки студентів до впровадження тренінгових технологій з розвитку лідерства у дітей вимушених переселенців. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: збірник наукових праць*, 23 (1), 31-42. DOI: <https://dx.doi.org/10.32405/2308-3778-2019-23-1-31-42>.

24. Бирик, Д. Д. (2019e). Технологія формування та розвитку лідерства у дітей та молоді засобами неформальної освіти. *Формування сучасних педагогічних технологій та освітніх систем: матеріали науково-практичної конференції*. Одеса. 6-7 грудня. (с. 43-45). Одеса: Вид-во «Молодий вчений».

25. Бирик, Д. Д. (2020a). Досвід реалізації студентських ініціатив проєктної діяльності у сфері сталого розвитку. *Європейська проєктна культура в Україні: стан, проблеми, перспективи: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції*. Запоріжжя. 29-30 травня. (с. 24-27). Запоріжжя: ЗНУ.

26. Бирик, Д. Д. (2020b). Модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. *Social Work and Education*, 7(4), 483-496. DOI:<https://dx.doi.org/10.25128/2520-6230.20.4.6>.

27. Бирик, Д. Д. (2020e). Соціально-педагогічні умови

розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік*. Київ. 22 квітня. (с. 29- 34). Івано-Франківськ: НАІР.

28. Бирик, Д. Д. (2020f). Тренінговий курс: тренінг з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців (з досвіду роботи «Школи Social лідерства Student»). Т. Ф. Алексєєнко (Ред.), *Соціально-педагогічний супровід дітей із сімей вимушених переселенців*. (посібник). (с. 100-156). Кропивницький: Імекс-ЛТД.

29. Бирик, Д. Д. та Алексєєнко, Т. Ф. (2020). Організація досвіду соціально-педагогічного супроводу формування лідерських якостей у дітей- вимушених переселенців засобами неформальної освіти. Т. Ф. Алексєєнко (Ред.), *Вимушені переселенці: соціально-педагогічні проблеми і досвід підтримки*. (Колективна монографія). (с. 149-180). Кропивницький: Імекс-ЛТД.

30. Бирик, Д. Д. та Савельчук, І. Б. (2016). Інноваційні моделі соціальної роботи як покращення якості надання соціальних послуг клієнтам. *Actual questions and problems of development of social sciences: International Scientific- Practical Conference Proceedings, Kielce, 28-30 June*. (с. 63-66). Kielce: Holy Cross University.

31. Бирик, Д. Д. та Савельчук, І. Б. (2017). Соціальна реабілітація як перспективний напрям соціальної роботи. *Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогіки та соціальної роботи: матеріали міжнародної науково- практичної конференції*, Сладковічево, Словацька Республіка, 10-11 березня. (с. 217-220). Сладковічево.

32. Бирик, Д. Д. та Савельчук, І. Б. (2018). Соціальне лідерство як підґрунтя для розвитку партнерської взаємодії в освітньому середовищі університету. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*. 25, 119- 125.

33. Бирик, Д. Д. та Савельчук, І. Б. (2020). *Форми реалізації партнерської взаємодії освітніх закладів з фахівцями громадських організацій та суб'єктами волонтерської діяльності. Педагогіка партнерства: стан, проблеми, перспективи: матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції (з міжнародною участю)*. Житомир. 28 жовтня. (с. 52-54). Житомир.

34. Бирик, Д. Д., Савельчук, І. Б. та Ярошенко, А. О. (2015). *Соціальна політика. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Соціальна допомога: анотований бібліографічний покажчик. Серія «Науково-методичне забезпечення підготовки фахівців соціальної сфери»*. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова.

35. Брик, Р.С. (2013). *Сутність лідерської компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу [Електронний ресурс]. Формування управлінської компетентності керівних кадрів у системі післядипломної педагогічної освіти: матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет конференції; (21.10.2013р.)*. – Режим доступу: [http://conf-hano.at.ua/load/statti/brik\\_r\\_s\\_sutnist\\_liderskoji\\_kompetentnosti\\_kerivnika\\_zagalnoosvitnogo\\_navchalnogo\\_zakladu/3-1-0-168](http://conf-hano.at.ua/load/statti/brik_r_s_sutnist_liderskoji_kompetentnosti_kerivnika_zagalnoosvitnogo_navchalnogo_zakladu/3-1-0-168)

36. Бурлаєнко, Т. І. (2019). *Лідерство як невід'ємна складова ефективного менеджменту. Парадигмальна модель керівника сфери освіти у контексті євроінтеграційних процесів: матеріали Міжнародного форуму управлінської діяльності (18-19 травня 2019 року, м. Тернопіль)*. Тернопіль: Крок, 72–75.

37. Бурчак, Л. В., та Бурчак, С. О. (2020). *Позааудиторна робота як засіб розвитку творчості здобувачів вищої освіти. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки, (191), 44-47.* <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2020-9-191>

38. Вайнола, Р. Х. (2006). *Особливості професійної підготовки майбутнього педагога в контексті особистісного підходу. Науковий*



*часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління: Зб. наукових праць, 4, 61-71.*

39. Вайнола, Р. Х. (2016). Проблеми професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів до роботи в закладах оздоровлення та відпочинку. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка: збірник наукових праць, 22, 10-18.*

40. Васильєва, М.П., та Романова, І.А. (2019). Використання сучасних дидактичних методів у підготовці майбутніх соціальних працівників. *Інноваційна педагогіка, 13(2), 187-190.*

41. Васильєва, М.П., Романова І.А., та Шеплякова, І.О. (2020) Гейміфікація в підготовці соціальних працівників. *Освітологічний дискурс, (31), 97-114.*

42. *Великий тлумачний словник сучасної української мови (2003).* (Укл. і голов. ред. В. Т. Бусел). К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 1440.

43. Вергун, Д. В. (2015). Феномен лідерства в контексті соціально- філософського дослідження. *Гілея: науковий вісник, (101), 308-312.*

44. Войцехівський, О. Л. (2011). Організаційно-педагогічні умови формування готовності майбутніх офіцерів-прикордонників до професійної діяльності за напрямом «Охорона та захист державного кордону». *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України, (4), 76-82.*

45. Волківська Д. А. (2014) Критерії та показники розвитку лідерського потенціалу студентського активу. *Наукові записки. Серія «Психолого Педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя), 4, 151-155.*

46. Волківська, Д. А. (2016). *Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі.* (автореф. дис. канд. пед. наук). Київський університет ім. Бориса Грінченка, Київ,

Україна.

47. Гаврилюк, М. В. (2011). *Феномен лідерства в університетській освіті. На матеріалах Англії та Уельсу*: навч. посіб. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 132.

48. Гиззатуллин, И. Г. (2016). *Развитие социального лидерства педагогов в социокультурной среде учреждений дополнительного образования детей* (Doctoral dissertation, Челяб. гос. ин-т культуры).

49. Гоулман, Д. (2008). *Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта*: пер. с англ. М.: Альбина Бизнес Букс, 302.

50. Грива, О. А. (2004). Соціально-педагогічна модель формування толерантності у дітей та молоді в полікультурному суспільстві. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць*. Київ-Житомир: вид-во ЖДУ, 46-52.

51. Гриженко, Л. В. (2016) *Лідерство як соціальний феномен*. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis\\_64.exe](http://irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe).

52. Грищенко, І. М. (2016). Поліаспектність сутності лідерства в органах місцевого самоврядування. *Інвестиції: практика та досвід*, (4), 78-81.

53. Гук, О. Ф., та Чернуха, Н. М. (2017). *Пріоритетні вектори сучасної освіти. Topical issues of social pedagogy: Collective monograph*. CARICOM, Barbados, 30-55.

54. Гура, Т. В. та Ріпко І. В. (2014). Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХП», 40-41 (44-45), 54-65.

55. Демченко, О. (2006). Дидактична система організації самостійної роботи студентів. *Рідна школа*, 5, 68-70.

56. Дітковська, Л. А. (2013). Організаційно-педагогічні умови

формування іКТ-компетентності майбутніх соціальних працівників. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*, 21, 36-46. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup\\_2013\\_21\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_21_8)

57. Дудко, Н. В. (2018). Експлікація поняття «соціальна активність студентської молоді»: соціально-педагогічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 2 (43), 83-88.

58. Дяків, О. П. та Прохоровська, С. А. (2012). Методичні підходи щодо формування лідерських компетенцій менеджера. *Вісник Донецького Національного університету. Серія В. Економіка і право. Спец. Вип.*, 1, 74–78.

59. Єфименко, М. О., та Ізюмцева, Н. В. (2018). Роль лідерства в системі управління персоналом на підприємстві. *Економіка та управління підприємствами*, 24, 157-162. Режим доступу: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/24\\_2018\\_ukr/29.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2018/24_2018_ukr/29.pdf)

60. Журавель, Т., та Рогозна, Ю. (2018). Неформальна освіта як інструмент підвищення лідерського потенціалу учнів ПТНЗ. *Освітологічний дискурс*, (1-2), 171-187.

61. Кабусь, Н. Д. (2016). Ресурсний підхід як підґрунтя соціально- педагогічної діяльності зі сталого розвитку соціальних груп. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка*, 1, 10-16. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU\\_ped\\_2016\\_1\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2016_1_4)

62. Казаннікова, О. В. (2017). Особистісно-діяльнісний підхід як основа структури професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів. *Збірник наукових праць [Херсонського державного університету]. Педагогічні науки*, 79(2), 121-126.

63. Калашнікова, С. А. (2010). *Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства*. (Монографія). К.:

Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 380.

64. Калашнікова, С. А. (2010). Актуальність лідерства в умовах сучасних суспільних трансформацій та його вплив на професійну підготовку управлінців [Електронний ресурс]. *Освітологічний дискурс*, 1, 15-20. – URL: <http://innovations.kmpu.edu.ua/ENFV/index.html>. – Назва з екрану.

65. Капська, А. Й. (2005) *Соціальна робота: навчальний посібник*. К.: Центр навчальної літератури, 328.

66. Карамушка, Л. М. та Фелькель Т. Г. (2013). Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*, 2, 52-60.

67. Карманенко, В. В. (2019). *Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів*. (Дис. ... канд. пед. наук). Полтава – Умань, 274.

68. Карпенко, О. Г. (2007). *Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти*. (Монографія). Дрогобич: Коло, 374.

69. Коляда, Н. М. та Левченко, Н. В. (2018). Розвиток молодіжної роботи в умовах вищого закладу освіти. *Соціальна робота і соціальна освіта*, 2, 79–88.

70. Копилова, С. В. (2012). Передумови удосконалення професійної підготовки фахівців із соціальної роботи. *Наукові записки. Серія «Психолого педагогічні науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя)*, 4, 132-138.

71. Кремень, В. Г. (2003). Освітнянський простір і соціальна робота в Україні: концептуальні засади взаємовпливу. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*, 4, 5–11.

72. Кричевський, Р. Л. (1980). Динаміка групового лідерства. *Питання психології*, 2, 64-74.

73. Кулінченко, О. С. (2015). *Формування соціальної*

*активності студентів в умовах діяльності органів самоврядування вищого навчального закладу.* (Автореф. дис. ...канд. пед. наук). Київ. Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, 24.

74. Лаврентьєва, Г. П., Шишкіна, М. П. (2007). *Методичні рекомендації з організації та проведення науково-педагогічного експерименту.* Київ: ПТЗН, 72. новое видение стратегии и практика. *Практична психологія та соціальна робота*, 3, 33-35.

75. Лаппо, В. В. (2018). *Теоретико-методичні засади формування духовних цінностей студентської молоді в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу* (Doctoral dissertation, Інститут проблем виховання).

76. *Лідерство в місцевому самоврядуванні : словник термінів* (2015) (Ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко, А. К. Гука та ін.). Х. : Фактор, 156.

77. Лісовець, О. В. (2019). *Теорія та практика формування соціально- правової компетентності майбутніх соціальних працівників в умовах університетської освіти.* (Автореф. дис. д-ра пед. наук). Донбаський державний педагогічний університет. Слов'янськ, 42.

78. Лозовицький, О. (2019). Молодіжне лідерство і волонтерство в Україні [Електронний ресурс]. *Всеукраїнська експертна мережа.* – Режим доступу: <http://www.experts.in.ua/baza> .

79. Лукашевич, М. П., та Мигович, І. І. (2003). *Теорія і методи соціальної роботи.* Навч. посібн. К.: МАУП, 168.

80. Лусте, О. О. (2009). Лідерство як чинник ефективності соціально- економічних трансформацій. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*, (4), 248-257.

81. Лях, Т. Л., та Качуровська В. Ю. (2016). Організація дозвілля дітей студентами-волонтерами державних та неурядових організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* 2016 (22), 77-82.

82. Лях, Т.Л. (2013). Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*, 23 (282), Ч. I, 208-213.
83. Маркіна, І. А., Вороніна, В. Л., та Дмитренко, І. А. (2020). Лідерство як феномен сучасного менеджменту. *Економічний простір: Збірник наукових праць*, 159, 88-91.
84. Маркозова, О. О. (2016). Навчання впродовж життя-необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*, 2(29), 198- 205.
85. Мельничук, І. М. (2011). *Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах*. (Автореф. дис. д-ра пед. наук). Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 42.
86. Михайлишин, Г., та Довга, М. (2019). Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молодими сім'ями: поняття та загальна характеристика. *Освітні обрії*, 49(2), 75-77.
87. Міровська, М. (2020). Інституційний підхід як теоретична основа вивчення підтримки студента в освітньому процесі закладу вищої освіти. *Adaptive Management: Theory and Practice. Series Pedagogics*, 10(19).
88. Міхеєва, О. Ю. (2012). *Соціально-педагогічні умови підготовки соціальних педагогів до роботи з прийомними сім'ями*. (Дис. ... канд. пед. наук). Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. Київ. 190.
89. Мороз, В. П. (2015). *Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування*: (Дис. ... канд. пед. наук). Суми, 305.
90. Морра Імас Л.Дж. (2015). *Шлях до результатів*:

планування та проведення ефективних оцінювань розвитку. К.: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 580.

91. Недюха, М. П. (2006). *Законодавче забезпечення вищої освіти в Україні*. (Монографія). К.: Освіта, 546.

92. Нерсесян, Г. А. (2011) Сталий розвиток починається в головах людей: соціально-філософські аспекти. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. К.: ІВЦ «Політехніка», 4, 68-75.

93. Нестуля, С. І. (2019). *Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету*. (Дис. докт. пед. наук). Полтава, 700.

94. Овчаренко, С. Г. *Неформальна освіта – необхідний елемент сучасної освітньої системи*. URL : [http://dialog.lviv.ua/files/champions\\_final\\_conference.pdf](http://dialog.lviv.ua/files/champions_final_conference.pdf)

95. Павлик, Н. В. (2018). *Теорія і практика організації неформальної освіти майбутніх соціальних педагогів*. Монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 350.

96. Пейн, М. (2000). *Сучасна теорія соціальної роботи*. Переклад з англ. Київ: Либідь.

97. Повідайчик, О. С. (2018). *Формування готовності майбутніх соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності в процесі професійної підготовки*. (Монографія). Ужгород: ПП «АУТДОРШАРК», 477.

98. Полисаєв, О. О. (2016). Політичне лідерство як корелят поступу сучасного суспільства. *Мультиверсум. Філософський альманах*. Інститут філософії імені Г. С. Сковороди НАН України, Київ, 1–2 (149–150).

99. Потопа, К. Л. (2006). *Соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах*. (Дис. канд. пед. наук) – Запоріжжя, 193.

100. Приходченко, Л. (2001). *Феномен лідерства в держслужбі*.

*Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр.* Л.: Львів. філ. УАДУ, (5), 238-244.

101. Романовський, О. Г., Гура, Т. В., Резнік, С. М., Панфілов, Ю. І., Черкашин, А.І., Костиця, І.В., та Бондаренко, В.В. (2018). *Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти : навчальний посібник.* Харків : НТУ «ХПІ», 195.

102. Рудая, Н. (2013). Інтерес до політики у солоді з потенціалом політичного лідерства. *Збірник наукових праць. Психологічні науки*, 2, 186-190.

103. Савельчук, І. (2020). Сутнісні й змістові характеристики становлення теорії та практики соціальної роботи. *Social Work and Education*, 7(4). Ternopil Aberdeen, 436-451. DOI: 10.25128/2520-6230.20.4.3.

104. Савельчук, І.Б. (2020). *Теоретичні та методичні засади підготовки соціальних працівників до професійної діяльності в умовах інноваційного освітнього середовища університету.* (Дис.... д-ра пед. наук). Житомирський державний університет імені Івана Франка МОН України, Інститут проблем виховання Національної академії педагогічних наук України, Житомир-Київ.

105. Сейко, Н. А. (2016). Формування практико орієнтованих умінь майбутніх соціальних педагогів у процесі вивчення курсу «Соціальний фандрайзинг». *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. Серія Педагогічні науки.* 87 (4). 82-85.

106. Семигіна, Т. (2020). *Сучасна соціальна робота.* Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 275.

107. Семигіна, Т. В. (2015). Міжнародна соціальна робота: глобальні пріоритети соціального розвитку і нове визначення соціальної роботи. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України*, 1-2, 6-11. [Режим доступу]. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV\\_2015\\_1-2\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV_2015_1-2_3).



108. Семигіна, Т. В. (2020). Чи завжди цифри мають значення: Огляд парадигм дослідження у соціальній роботі. *Path of science*, 6(7), 3001-3011.
109. Adair, J. (2009). *Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas*. Kogan Page Publishers.
110. Aidyn, L. Iachini, Timothy, P. Cross та Darcy, A. Freedman. (2015) Leadership in Social Work Education and the Social Change Model of Leadership. *Journal Social Work Education. The International Journal*.34(6). Pages 650-665. DOI: 10.1080/02615479.2015.1025738
111. Alhasov, Y., Verbytska, A., та Kolenichenko, T. (2020). Teaching english to adult learners within extracurricular activities at university: barriers and motivation factors. *Advanced Education*, 7(15), 12-19.
112. Alston, M., та Bowles, W. (2013). *Research for Social Workers: An introduction to methods (3d ed.)*. London: Routledge.
113. Altpeter, M. (2008) Participatory Research as Social Work Practice. *Journal of Progressive Human Services*, 10 (2), 31-53.
114. Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 396
115. Bolman, L. (2003). *Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership* / L. Bolman, T. Deal. San Francisco: Jossey-Bass, 2003. – 544 p.
116. Brovko, K. A. та Ternopilska, V. I. (2017). Corporate culture of personality: psychological aspects. *Topical issues of contemporary science: Collection of scientific articles*. C.E.I.M., Valencia, Venezuela, 176 – 178.
117. Bybyk, D. (2020a). Organisational and pedagogical conditions of future social workers' professional training for social leader ship. *Intellectual Archive*. – Toronto: Shiny Word. Corp. (Canada), 9. (April-June), 2, 56-65. DOI: [https://dx.doi.org/10.32370/ia\\_2020\\_06\\_8](https://dx.doi.org/10.32370/ia_2020_06_8)
118. Bybyk, D. (2020b). Social Leader ship: criteria, indicators and

levels of formation in future Social Workers. *The Modern Higher Education Review*, 5, 72-80. DOI: <https://dx.doi.org/10.28925/2518-7635.2020.5.7>.

119. Christ, G., Stein, G. L., Blacker, S., та Kayser, K. (2010). Social Work Leadership in Palliative Care: Developing Family and Caregiver Support Intervention Models (P14). *Journal of Pain and Symptom Management*, 39(2), 319-320.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

### Чекліст для експертного визначення структури соціального лідерства

[розроблено автором дослідження]

*Шановні експерти, просимо Вас прийняти участь в оцінюванні!*

**Мета оцінювання:** виявлення найбільш значущих показників, які забезпечують формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

**Інструкція.** Оцініть за 5-ти бальною шкалою показники, які забезпечують формування соціального лідерства. На свій розсуд Ви можете доповнити, у пустих графах інші показники для розширеного оцінювання їх значення.

Показники, що впливають на формування соціального лідерства у професійній діяльності майбутніх соціальних працівників	ні «1»	скоріше ні «2»	так і ні «3»	скоріше так «4»	так «5»
<b>Блок А Орієнтація на соціальні зміни</b>					
наявність лідерської орієнтації соціальної роботи					
усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи					
потреба оновлення та збагачення професійного досвіду					
прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності					
налаштування на позитивний результат					
мотивація до прояву лідерської позиції					
прагнення досягнення мети та завдань професійної діяльності					
прагнення до творчих успіхів у майбутній діяльності					
<b>інше</b>					
<b>Блок Б Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи</b>					
обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями					
здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя					
обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи					
знання про лідерські якості					
знання соціально-значущих проблем					

соціальної роботи					
розуміння важливості емоційного інтелекту щодо вибору способів вирішення конфліктних ситуацій					
<i>Інше</i>					
<b>Блок В Аналітичне і креативне мислення</b>					
здатність до аналізу реальних професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення					
захопленість саморозвитком професійним самовдосконаленням					
лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника					
наявність емоційно-позитивного ставлення до професії соціального працівника					
уміння самостійно приймати рішення					
позитивна спрямованість мислення, що виявляється в толерантності					
відчуття впевненості у прояву лідерських якостей особистості					
<i>Інше</i>					
<b>Блок Г Партнерська та командна взаємодія</b>					
вміння організувати партнерську командну взаємодію					
здатність генерувати нові ідеї діяльності					
вміння оцінювати результати суспільно- корисної та професійної діяльності					
вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність					
вміння взаємодіяти і спілкуватися з колегами в умовах спільної діяльності					
Амбіційність					
оперативність у професійній діяльності					
приспосовуваність до умов професійної діяльності					
<i>Інше</i>					

## Додаток Б

**Адаптована методика Болмена і Діла (Bolman L. & Deal T.) для  
діагностування лідерських орієнтацій майбутніх соціальних  
працівників**

*[Bolman L. (2003) Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership / L. Bolman, T. Deal. – San Francisco: Jossey-Bass, 2003. – 292 p.]*

Шановний респондент!

Ім'я: \_\_\_\_\_

**Інструкція.** В цій анкеті Вам потрібно описати власну орієнтацію на лідерство.

I. **Поведінка.** Вкажіть як часто кожен з наведених нижче пунктів стосується Вас. Будь ласка, використовуйте подану шкалу, відповідаючи на кожен з пунктів. Отже, Ви б відповіли

«1» на пункт, що зовсім Вас не стосується, «2» - на пункт, що рідко був би правдивим, «3» - на пункт, що іноді відповідає Вам, і так далі.

**Будьте уважним (ю)!** Віші результати принесуть більше користі, якщо Ви будете думати про кожен з пунктів і розрізняти речі, які Ви дійсно робите увесь час від ти, що робите рідко чи не робите взагалі.

	<b>Ствердження</b>	<b>Ніколи</b>	<b>Рідко</b>	<b>Іноді</b>	<b>Часто</b>	<b>Завжди</b>
	Думаю дуже чітко та логічно					
	Показую високий рівень підтримки та турботи про інших					
	Маю виняткову здатність мобілізувати людей та ресурси для виконання завдання					
	Надихаю інших робити все, що в їхніх силах					
	Наголошую на ретельному плануванні з чіткими термінами					
	Будую довіру відкритістю та співпрацею					
	Я дуже вправний і проникливий посередник					
	Я дуже харизматичний					
	Підходжу до вирішення проблеми через логічний аналіз та ретельне обдумування					
0	Маю високий рівень співчуття та занепокоєння потребами та почуттями інших					
1	Я надзвичайно переконливий та впливовий					
2	Я здатен надихати інших					
3	Розвиваю та реалізую чітку політику та судочинство					
4	Сприяю участі в прийнятті рішень на високому рівні					

5	Передбачаю та впорядковую організаційні конфлікти					
6	Маю добре розвинену уяву Креативність					
7	Вирішую проблеми за фактами, логічно					
8	Завжди корисний іншим					
9	Вмію ефективно залучатися підтримкою впливових людей					
0	Обговорюю складний і важливий сенс бачення та місії					
1	Встановлюю специфічні вимірні цілі й притякую людей до відповідальності за результати					
2	Я хороший слухач і вловлюю ідеї та нововведення інших людей					
3	Я політично дуже вправний та чутливий					
4	Виходжу за рамки дійсності для генерації захоплюючих можливостей					
5	Приділяю надзвичайну увагу деталям					
6	Особисто визнаю (хвалю) добре виконану роботу					
7	Розвиваю об'єднання для розбудови міцної бази взаємопідтримки					
8	Генерую відданість та ентузіазм					
9	Я впевнений в необхідності чіткої структури та ланцюга команд.					
0	Я висококваліфікований менеджер					
1	Маю успіх в конфліктній ситуації з будь-якої сторони					
2	Слугую впливовою моделлю організаційних прагнень та цінностей					

## II. Стиль лідерства

**Інструкція.** В цій частині Вам потрібно описати Ваш стиль лідерства. Кожному пункту поставте цифру «4» - для вислову, що найкраще характеризує Вас, «3» - для вислову, що характеризує Вас менш добре і так до «1» - для вислову, що характеризує Вас найменш правдиво.

Мої найсильніші сторони	
1.	Аналітичні здібності
2.	Навички міжособистісного спілкування
3.	Управлінські здібності
4.	Здатність захоплювати та мотивувати
Найкраще мене описує вислів	
5.	Технічний експерт



## Додаток В

**Методика діагностики цінностей лідерства в соціальній роботі  
(адаптована за Hogan (Хоган) & Грінліфом) [систематизовано  
автором дослідження]**

*Шановні студенти! Просимо Вас взяти участь у дослідженні розуміння цінностей лідерства в соціальній роботі майбутніх соціальних працівників та просимо Вас заповнити анкету за вказаною шкалою. Ваші відверті відповіді дозволять нам об'єктивно оцінити результати формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки та підвищити її ефективність.*

<b>ІІІ студента</b>		
<b>Навчальний заклад</b>		
<b>Спеціальність, напрям підготовки</b>		
<b>Курс</b>		
<i>Інструкція: Оцініть будь ласка з переліку за шкалою від 1 до 5 в залежності від їх наявності цінностей лідерства у соціальній роботі</i>		
<b>№ п/п</b>	<b>Цінності лідерства в соціальній роботі</b>	<b>Шкала оцінки</b>
1.	вимірювання інтересу до знань, досліджень, технологій	1 2 3 4 5
2.	можливість змінюватися	1 2 3 4 5
3.	вирішувати конфліктні ситуації	1 2 3 4 5
4.	бути в центрі уваги	1 2 3 4 5
5.	суспільне визнання	1 2 3 4 5
6.	бути учасником соціальних проєктів	1 2 3 4 5
7.	орієнтація на задоволення	1 2 3 4 5
8.	змінити світ на краще	1 2 3 4 5
9.	бути лідером за часів змін	1 2 3 4 5
10.	чітко визначати мету і досягати цілей	1 2 3 4 5
11.	прагнути допомагати людям змінюватися, навчатися та зростати	1 2 3 4 5
12.	мати власну систему цінностей	1 2 3 4 5
13.	проявляти власну ініціативу	1 2 3 4 5
14.	активно взаємодіяти з клієнтами та колегами	1 2 3 4 5
15.	прагнення допомагати іншим і вносити свій внесок у суспільство	1 2 3 4 5
16.	знаходити креативні вирішення проблем	1 2 3 4 5
17.	будувати ефективні відносини з колегами та партнерами	1 2 3 4 5
18.	вміти брати відповідальність за результат	1 2 3 4 5
19.	прагнути до нових горизонтів і відкриття	1 2 3 4 5
20.	пропонувати нові ідеї для вирішення проблем	1 2 3 4 5
21.	вміння цінувати соціальні контакти	1 2 3 4 5
22.	вимірювати важливість соціальних взаємодій	1 2 3 4 5
23.	отримувати задоволення від служіння людям	1 2 3 4 5
24.	вміти працювати в команді	1 2 3 4 5
25.	впроваджувати нові ідеї в практичну діяльність	1 2 3 4 5
26.	засвоювати інноваційні технології	1 2 3 4 5
27.	критично та креативно мислити	1 2 3 4 5



## Додаток Г

## Авторська анкета

## «Дослідження знань студентів про соціальне лідерство»

1) **На Вашу думку, соціальне лідерство це? (Може обрати кілька варіантів.**

Навчальний заклад	
Спеціальність, напрям підготовки	
Курс	
Шановні респонденти! Кафедра теорії та технології просить Вас взяти участь в дисертаційному дослідженні на тему: «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки» щодо, мета якого – виявити рівень обізнаності студентів з такими поняттями як: соціальне лідерство та форми залучення студентської молоді до суспільно-корисної діяльності, що спрямовані на формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки. <i>Інструкція:</i> Просимо Вас надати відповідь (конкретну, лаконічну) та щиро відповідати на нижче наведені запитання.	

**Відповідь обвести).**

➤ явище, коли частина соціально-активного населення може застосовувати лідерський потенціал та стає ініціатором суспільних змін, ефективним комунікатором при вирішенні проблем, здатним управляти знаннями та ресурсами;

➤ соціальне явища, яке характеризується спільною організацією та управлінням суспільно-значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходженням оптимальних засобів їх досягнення для вирішення актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи у межах сталого розвитку суспільства.

➤ Вид лідерства, який спрямований на зміни та активне положення в суспільстві.

➤ Інше (вказіть) \_\_\_\_\_

2) **На Вашу думку, що означає бути соціальним лідером?**

➤ \_\_\_\_\_

3) **Чи вважаєте ви себе соціальним лідером?**

➤ так

➤ ні

➤ важко відповісти

Оцініть рівень Вашого соціального лідерства \_\_\_\_\_ за шкалою від 0 до 5, де 0 - найнижчий рівень, а 5 - найвищий. (Відповідь обвести)

1                      2 3 4 5

4) **Чи знайомі ви з поняттям «лідерство-служіння»?**

➤ так

➤ ні

5) **На Вашу думку, галузь соціальної роботи, яка має власний потенціал, доцільно розвивати для забезпечення цілей Сталого розвитку ?**

➤ Вкажіть, що саме. \_\_\_\_\_

6) **Що, на Вашу думку, є основним ресурсом соціального лідера/соціального працівника для перспективного розвитку цілей Сталого розвитку?**

➤ підприємницьке середовище

➤ інформаційний потенціал

- науково-освітній потенціал
- інноваційний потенціал
- туристичний потенціал
- міжнародна співпраця
- людський потенціал
- лідерський потенціал

Виберіть та доповніть основні характеристики ресурсів. Обґрунтуйте свою відповідь

**7) Що можуть зробити люди для досягнення цілей в області сталого розвитку?**

- вимагати підзвітності своїх урядів і приватного сектора і підтримувати авторитетні організації громадянського суспільства
- створювати власні соціальні проекти та партнерства і брати участь в існуючих ініціативах, щоб допомогти в досягненні однієї або декількох цілей.
- використовувати своє становище в суспільстві - вчителів, осіб, які приймають рішення, споживачів, зразків для наслідування і звичайних громадян, - щоб висловити підтримку цілей, приймати рішення, що сприяють досягненню цілей, і вживати заходів, що сприяють досягненню цілей
- та все це ... і багато іншого

**8) Чи поінформовані Ви про заходи або діяльність (університету, факультету, кафедри), які спрямовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників?**

- так
- ні

**9) Які шляхи формування соціального лідерства в аудиторній та позааудиторній навчальній й соціально-виховній діяльності ви вважаєте ефективними?**

- Активність під час аудиторних занять
- Активність позааудиторної роботи
- Навчальні тренінги, семінари, майстер-класи
- Участь у соціально-виховних, благодійних та волонтерських заходах
- Організація соціальних проектів
- Інше

**10) Чи достатньо уваги, на Вашу думку приділяється формуванню соціального лідерства майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки на рівні (університету, факультету, кафедри):**

- Так (Уточніть яких саме?) \_\_\_\_\_
- Ні \_\_\_\_\_

**11) Чи приймаєте Ви участь у заходах на рівні (університету, факультету, кафедри), які спрямовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників? (Відповідь обвести)**

- Так (Уточніть яких саме?)
- Ні.

**12) Чи маєте Ви бажання брати участь у таких заходах, які спрямовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників? (Відповідь обвести)**

- Так (Чому?)\_\_\_\_\_
- Ні (Чому?)\_\_\_\_\_
- Важко відповісти\_\_\_\_\_

13) Чи маєте Ви бажання брати участь у соціальних проектах університету чи ініціативах на рівні (факультету, кафедри), які спрямовані на вирішення соціальних проблем? (Відповідь обвести)

- Так (Яких саме? Вкажіть)
- Ні (Поясніть чому? )

14) Чи маєте Ви бажання брати участь у соціальних проектах чи інших ініціативах, які спрямовані на вирішення та уникнення соціальних проблем поза університетом? (Відповідь обвести)

- Так (Яких саме? Вкажіть)
- Ні (Поясніть чому? )

15) На Вашу думку, участь у соціальних проектах, чи ініціативах, які спрямовані на вирішення та уникнення соціальних проблем допомагають Вам сформуванню Ваше соціальне лідерство?

- Так (Яких саме? Вкажіть)
- Ні (Поясніть чому? )

16) На Вашу думку, участь у соціальних проектах, чи ініціативах, які спрямовані на вирішення та уникнення соціальних проблем допомагають відчувати власну значущість для суспільства?

- Так (Яких саме? Вкажіть)
- Ні (Поясніть чому? )
- \_\_\_\_\_

17) Чи маєте Ви бажання брати участь у таких у соціальних проектах, чи інших видах діяльності?

- Так (Яких саме? Вкажіть)
- Ні (Поясніть чому?)

18) Чи співпрацюєте Ви з представниками громадських, волонтерських та благодійних організацій, іншими соціальними суб'єктами для спільної діяльності в контексті розвитку соціальної роботи?

- не замислювався про можливість такої спільної співпраці;
- іноді, на вимогу викладача чи за громадським дорученням;
- так, постійно

19) Чи ініціюєте Ви самостійно проведення спільних громадських, волонтерських та благодійних й соціально-виховних заходів з метою розвитку різних вразливих категорій клієнтів у різних соціальних сферах?

- майже ніколи не роблю цього;
- час-від-часу, це можливість справити враження на викладача, підвищити оцінку з предмета, твердити себе в студентському середовищі, стати лідером колективу;
- так, постійно, це можливість реалізовувати власні ідеї, випробувати власні сили в професійній діяльності.

20) Створіть портрет соціального лідера.

**Щиро вдячні!**