

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 В МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ
ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

Виконала: Дудник-Богомаз

Олена Володимирівна

студентка II курсу, 261 групи

спеціальності: 231 Соціальна робота

освітня програма: Соціальна робота

(Соціально-психологічна реабілітація)

Керівник: д. пед. н., проф. О.О. Кравченко

Рецензент: к.пед.н., доц. Левченко Н.В.

Умань - 2023 року

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	7
1.1. Соціальне лідерство соціальних працівників як ресурс підвищення ефективності соціальної роботи	7
1.2. Особливості професійної підготовки щодо формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників	25
РОЗДІЛ 2.	
ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ	41
2.1. Стан сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.....	41
2.2. Організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.....	51
ВИСНОВКИ.....	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	74
ДОДАТКИ.....	82

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).

Зважаючи на актуальність проблеми формування соціального лідерства закономірним є узагальнення методологічних засад соціальної роботи та підготовки до її здійснення (Т. Алексєнко (2020), В. Андрущенко (2002), В. Бех (2002), О. Безпалько (2011), Р. Вайнола (2009), М. Васильєва (2020), М. Дж. Голошко (2003), О. Гук & Н. Чернуха (2017); І Зверєва (2004), А. Капська (2005), О. Карпенко (2007), В. Кремень (2003), І. Козубовська (2018), 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 & 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)).

Актуальними залишаються питання змістовного наповнення структури, компонентів, показників, критеріїв та умов формування соціального лідерства у

процесі професійної підготовки соціальних працівників.

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 теоретичне обґрунтування та дослідження 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 формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

3. 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.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у впровадженні в освітній процес закладу вищої освіти організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки, що сприятимуть оптимізації якості підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства; у систему

підвищення кваліфікації фахівців з соціальної роботи практичних рекомендацій з формування соціального лідерства.

Результати впроваджено у діяльність Молодіжного центру «START» Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини.

Апробація результатів дослідження. Матеріали дослідження обговорювалися на засіданнях кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи УДПУ імені Павла Тичини, на засіданнях Центру та Наукового товариства студентів та аспірантів.

Структура роботи. Наукова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи складає 88 сторінок (основна частина – 73 сторінки).

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

1.1. 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.

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 (Сила, 2013, с. 76).

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 (Сила, 2013, с. 76). 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 (Raune, 1997).

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» (Савельчук, 2020, с. 86). 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, & 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 & 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 (Рауне, 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 & 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 (Hollon & Beck, 1994).

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):

- 1) соціальна робота, що орієнтована на сильні сторони клієнтів (Strength- Based Perspective);
- 2) зелена соціальна робота (green social work);
- 3) 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» (Семигіна, 2020, с. 161).

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 & 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 (Семигіна, 2020, с. 162).

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» (Dominelli, 2012, с. 25).

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 (Wilson & Lau, 2011).

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 & 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» (Leigh Bliss, Pecukonis & Snyder-Vogel, 2014, p.5).

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 (Otelia Lee, 2010, с. 262); 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, & 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 (Brilliant, 1986, p.326)

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.

Оскільки, в основних нормативних документах (Закон України «Про освіту», «Про вищу освіту», Державна національна програма «Освіта»

(Україна XXI століття), Національна доктрина розвитку освіти України у XXI 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 (Horishna, Slozanska, Soroka & Romanovska, 2019, p.601).

Тож, лідерство в професії соціальної роботи стало набувати все більшого значення (Wilson & Lau, 2011). При цьому, необхідним стає опанування професійними компетенціями для ефективного лідерства в соціальній роботі (Wilson & Lau; Holosko, 2009); бачення, спонукання інших до дії, командна робота та співробітництво, здатність вирішувати проблеми і створювати позитивні зміни (Holosko, 2009, с. 454).

Відповідно до стратегічних завдань теорії й практики соціальної роботи формування нової генерації фахівців соціальної роботи (Савельчук & Бибики, 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» (Семигіна, 2015, с.10).

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 & Кеннон, 2015).

На думку І. Гіззатулліна 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» (Гіззатуллін, 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.

Джерело: [Гіззатуллін, 2016]

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 (Гіззатуллін, 2016, с. 14).

Проте, ми вбачаємо, що в структурі соціального лідерства основними складовими соціального лідерства (рис. 1.2), які є важливими на сьогоднішньому 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 взаємовідносини 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.

1.2. 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» (Копилова, 2012, с. 132-138).

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 (Савельчук, 2016, с. 117). 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. (Мошковська, 2016, с. 94).

Для нашого 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 кожну 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 своєрідної домінанти, яка визначає

сутність процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Теоретичні та методологічні підходи відповідно до визначених підходів, які регулюють розвиток професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, а саме: деонтологічний, аксіологічний, системний, компетентнісний, особистісно-діяльнісний, ресурсно-середовищний підходи, надають змогу виокремити закономірності, принципи, суперечності та особливості, які пов'язані з проблемою формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Однак, зважаючи на множинність теоретичних підходів до означеної проблеми, ми вважаємо за доцільне визначити такі провідні наукові підходи до аналізу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки, як: особистісний, діяльнісний, ресурсно- середовищний. Саме домінування цих підходів дозволить підкреслити роль принципів підвищення ефективності соціальної освіти в галузі соціальної роботи. Це, насамперед стосується особливості поєднання принципів зазначених підходів в якості своєрідної домінанти, яка визначає сутність професійної підготовки соціальних працівників у контексті формування соціального лідерства.

Наукові передумови особистісного підходу щодо професійної підготовки майбутніх фахівців знаходимо в низці праць сучасних вчених (Артемов, 2005; Вайнола, 2006; Дичківська, 2004; Капська, 2005), які за основу беруть загальновідому наукову категорію «особистість», тим самим розкриваючи нерозривний взаємозв'язок розвитку, навчання й виховання.

Особистісний підхід реалізовано нами в дослідженні з позиції обґрунтування особливостей формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, які здатні до саморозвитку та самовдосконалення особистісних лідерських якостей. Основні тенденції розвитку особистісної парадигми освіти відображають такі положення як: неперервність, масовий характер, активність (суб'єктність) форм і методів, значущість для суб'єкта

освіти, адаптованість до потреб особистості, орієнтованість на особистість (Дичківська, 2004, с. 269).

Згідно з принципами реалізації особистісного підходу (принцип в системі професійної підготовки головним завданням стає розвиток особистісного й інноваційного потенціалу людини, прояв якого є особливо важливим в епоху глобалізації, коли змінюються структури, функції, соціально-економічні, політичні й соціокультурні зв'язки й цінності. Суспільству не вистачає непересічних особистостей з яскраво вираженими професійними та організаторськими навичками, внутрішнім прагненням до прояву соціального лідерства, здатністю до тривалої емоційної, вольової, інтелектуальної та фізичної напруженої роботи, які заради досягнення цілей, здатні пропонувати нестандартні ідеї та вести оточення за собою. До переліку значущих характеристик сучасної молоді людини зараховують лідерську позицію як прояв цілеспрямованої суб'єктної активності, яка перетворює дійсність та забезпечує самовдосконалення. Тим самим актуалізується проблема лідерства як соціальної позиції людини, сутність якої пов'язується зі здатністю об'єднати навколо себе однодумців.

У контексті ідей особистісного підходу до професійної підготовки соціальних працівників виокремлення у фахівців професійно-важливих лідерських якостей та системи цінностей, органічно пов'язується з вимогами до діяльності в галузі соціальної роботи, які зумовлюють основні орієнтири поведінки, діяльності, визначають спрямованість, мотивацію, саморозвиток і самовдосконалення. Зазначимо, що особливий прояв професійно-важливих якостей соціального працівника в професійній діяльності пов'язано з гуманістичною спрямованістю особистості, соціальною відповідальністю, загостреним почуттям добра і справедливості, почуттям власної гідності, повагою до гідності іншої людини, терпимістю, ввічливістю, порядністю, емпатійністю, розумінням й підтримкою інших людей, емоційною стійкістю, адекватністю щодо самооцінки, рівнем домагань і соціальною адаптивністю. Проте лідерські якості особистості у

майбутніх фахівців соціальної сфери не з'являються самі по собі природним шляхом, а виховуються завдяки постійному вдосконаленню, навчанню та можливості їх реалізації в умовах професійної підготовки. Саме тому, особистісний підхід, що базується на особистісній та соціальній парадигмі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників дозволяє забезпечити в освітньому процесі особистісну трансформацію форм і методів навчальної та соціально-виховної діяльності щодо проведення цілеспрямованої організаційної, науково-методичної роботи з формування особистості фахівця (Вайнола, 2016, с. 12). Професійна підготовка майбутніх фахівців соціальної роботи має характеризуватися соціальним зростанням їх активності, становленням, інтеграцією значущих лідерських якостей та здібностей.

Для нашого дослідження актуальною є думка В.Ю. Артемова (2005) про те, що кожна особистість унікальна, а головним завданням навчальної та соціально-виховної діяльності є формування індивідуальності, створення умов для розвитку її творчого потенціалу. Важливим результатом особистісного підходу є реалізація сутнісної сторони професійної підготовки, створення умов для знаходження фахівцем розуміння змісту власної професійної діяльності (Артемов, 2005, с. 18). Безперечно, врахування цих вимог суттєво підвищить якість підготовки, а звідси якість соціальної роботи, яку здійснюватимуть названі фахівці. На значущість механізмів професійної діяльності для здійснення ефективної соціальної роботи, певним чином впливатиме створення та впровадження інноваційних технологій соціальної роботи (Бибик, 2016, с. 263).

Отже, особистісний підхід виступає як орієнтація власної професійної діяльності, яка дозволяє оптимально правильно сформулювати стратегічні цілі, що визначають хід умов для повноцінного прояву й гармонійного розвитку майбутніх соціальних працівників на шляху формування соціального лідерства, акцентуючи увагу на самостійній діяльності, яка буде сприяти саморозвитку, розкриттю власних можливостей особистості,

самореалізації, самоствердженні у майбутній діяльності. Особистісний підхід до професійного саморозвитку майбутніх соціальних працівників розглядається нами як цілісна система розвитку, заснована на діяльнісному перетворенні особистістю себе, породжена потребами та мотивами в самоактуалізації, самовираженні, самопізнанні, особистісному та професійному зростанні, яка здійснюється в ході професійної підготовки, спрямованої на досягнення суспільно-значущих цілей.

Застосування діяльнісного підходу в процесі професійної підготовки забезпечує професійний розвиток, соціалізацію студентів – майбутніх соціальних працівників в сучасних умовах суспільства, шляхом прояву освітньої та професійної компетентності їх фахової підготовки. Ціннісне ставлення до організації освітнього процесу надає можливість забезпечити включення особистісного досвіду (знання, вміння, цінності та настанови) майбутніх фахівців. Причому даний аспект у широкому значенні означає динамічну систему взаємодії людини із зовнішнім середовищем, у вузькому – конкретну професійну, наукову, навчальну форми активності студентів – майбутніх соціальних працівників, що сприяють досягненню свідомо поставлених цілей, які, своєю чергою, виникають внаслідок появи певних потреб (Чмиленко, 2014, с. 11).

Актуальність діяльнісного підходу в процесі професійної підготовки позиціонує себе в тому, що це «соціальна позиція як система сформованих настанов і орієнтацій, реальності та перспектив, а також домагань, які визначають характер дій та поведінки фахівців» (Казаннікова, 2017, с. 125). Процес формування соціальної позиції базується на спрямованості особистості, яка поєднує цінності, прагнення та потреби застосовувати отриманні соціальні навички в процесі професійної підготовки (Казаннікова, 2017, с. 125).

Діяльнісний підхід передбачає цілеспрямовану активність майбутніх соціальних працівників у процесі формування соціального лідерства шляхом залучення до участі у громадських, благодійних, волонтерських

заходах, планування студентської активності, реалізація соціально значущих ініціатив та проєктів. Передбачає, що формування соціального лідерства особистості соціального працівника зосереджено на практичності організувати, здійснювати, регулювати самоосвітню діяльність в контексті формальної та неформальної освіти, спрямованої на формування знань, умінь, навичок студентської молоді щодо обізнаності соціального лідерства. Передбачає відпрацювання у практичній діяльності професійних дій, зокрема контролювати, аналізувати й оцінювати виробленні умінь, планувати, її результати.

Наявність лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників може бути суттєвим гарантом досягнення в професійній підготовці. В сучасних умовах соціальне лідерство дасть нам змогу підняти людське бачення на рівень найвищого світогляду, вивести ефективність діяльності людини на рівень найвищих стандартів, а також сформувати особистість здатну досягти великих результатів за допомогою своїх лідерських компетентностей. Формування лідерства дасть змогу удосконалити структуру відносин в умовах освітнього процесу, забезпечити лідерський рух йти вперед для досягнення найкращих результатів, корисних як для суспільства, так і країни в цілому (Алфімов, 2011).

Узагальнюючи, можна зробити висновок, що професійний та особистісний розвиток майбутніх соціальних працівників визначається цілісним уявленням структури діяльності та професійного світогляду, його ціннісних орієнтацій, стимулюючи власні здобуті соціальні навички та соціальну активність й основні мотиви здійснення професійної діяльності. Професійний успіх соціального працівника визначається результативністю його діяльності, а результат залежить від професійних можливостей фахівця соціальної сфери.

Джерела ресурсно-середовищного наукового підходу для якісної підготовки майбутніх соціальних працівників передбачає стандартизацію та ресурсозабезпеченість реалізації освітніх стандартів навчання, що

зорієнтоване на потреби та мету професійної підготовки, професійний та особистісний саморозвиток та самовдосконалення фахівців.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови (ред.В.Т. Бусел) термін «ресурс» визначається як: «1) запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби (Великий тлумачний словник сучасної української мови, 2003). Окремі аспекти ресурсного підходу (Кабусь, 2016; Міровська, 2020; Солодовник, 2017) пояснювали те, що управління людськими ресурсами передбачає створення умов і засобів, необхідних для професійного потенціалу особистості.

Ресурсний підхід є невід'ємним методологічним підґрунтям соціально- педагогічної діяльності зі стимулювання соціальних груп до сталого розвитку, котрий застосовується на різних рівнях розв'язання зазначеної проблеми» (Кабусь, 2016, с. 12). Ресурсний підхід допомагає збалансувати інтереси, здібності та можливості суб'єктів навчально-виховного процесу з вимогами суспільства до майбутніх фахівців соціальної роботи, уможлиблює раціональне коригування зовнішніх та внутрішніх ресурсів особистості на засадах ідей людиноцентричності, особистісної зорієнтованості професійної підготовки, забезпечення індивідуального шляху професійного розвитку як у процесі фахової підготовки, так і в майбутній професійній діяльності (Солодовник, 2017, с. 100).

Відповідно це вимагає не просто нової людини, а такої, що мислить по- новому, інноваційно. Це означає нову якість мислення, здатну відкрити складний, непередбачуваний світ (Кремень, 2013, с. 6).

Ресурсно-середовищний підхід до формування соціального лідерства дає змогу освітньому середовищу стати ресурсом підвищення якості освіти, урізноманітнення його соціальним та професійним складниками, що сприяють цілісності та гармонійності впливу на розвиток різних видів досвіду особистості майбутнього соціального працівника в процесі професійної підготовки. На цьому фіксує увагу Т. Семигіна, що вказує на застосування студентами у закладах вищої освіти середовищного підходу,

надаючи можливість адаптуватися на основі власної самостійної активності, надає можливість досягнувши характеристик безперервності та набуття умов для вільного вибору студентом змісту та форм навчання у ЗВО. Окрім того, М. Міровська (2020), зазначає, що «ресурсний підхід надає можливість враховувати вимоги, які висуває зовнішнє середовище та внутрішні можливості щодо їх задоволення у процесі життєдіяльності суб'єкта, тоді як середовищний підхід фіксує інтегрований вплив на об'єднання учасників освітнього процесу у спільній діяльності творіння знань» (Міровська, 2020)

Отже, виділені та обґрунтовані методологічні підходи враховують специфіку та особливості формування соціального лідерства у студентів – майбутніх соціальних працівників. Здійснений аналіз даних наукових підходів щодо формування соціального лідерства, дозволив нам стверджувати, що залучення майбутніх соціальних працівників до організації спільної соціально значущої діяльності стосовно ствердження лідерських орієнтацій, цінностей лідерства в закладах вищої освіти, громаді, сприяло б активізації їх наявних і потенційних можливостей. Завдяки ефективній професійній підготовці відбувається стимулювання до здійснення виявлення власної унікальності у спільній діяльності на благо суспільства, набуття зростання лідерського потенціалу студентів важливого для формування соціального лідерства у студентів.

Саме професійна підготовка майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства в умовах закладів вищої освіти спричиняє розвиток особистості студента, його лідерських якостей й навичок здобувати і поглиблювати знання, мислити й працювати по-новому.

Друга особливість спрямована на 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.

Сучасні потреби практики соціальної роботи в Україні вимагають постійного переосмислення як теоретичної основи удосконалення змісту, форм, методів та засобів навчання у вищій школі, так і практичної реалізації підготовки соціальних працівників. Але, для багатьох соціальних працівників необхідність керуватися у своїй діяльності не тільки професійними стандартами, але і регулярно оновлювати й поповнювати власні теоретичні та практичні знання ще не є невід'ємною частиною їх роботи. При цьому сучасна соціальна робота відчуває потребу в компетентних фахівцях, які здатні діяти та змінювати світ на краще шляхом постійного особистісного та професійного зростання.

На перший план виходить питання не просто удосконалення теоретичної підготовки соціальних працівників (Карпенко, 2017; Pavliuk, Liakh, Bezpalko, & Klishevych, 2017), а насамперед, практичної насиченості визначеного процесу, спрямованої на задоволення особистісних потреб студентів щодо розвитку «soft skills» (Вайнола, 2018; Васильєва, & Романова, 2019; Romanova, Vasylieva, & Podberezskyi, 2018).

Оскільки майбутні фахівці повинні опанувати цілою системою лідерських якостей, умінь і навичок для здійснення соціально-значущої діяльності та набуття нових досягнень в галузі соціальної роботи, то посилення й «розширення напрямів (інформаційний, просвітницький, профілактичний, корекційний, реабілітаційний, рекреативний, фандрейзинговий, соціально-медичний, побутовий) волонтерської діяльності» (Лях, 2013) сприятиме забезпеченню розкриття лідерського потенціалу студентів.

Адже, практичний аспект підготовки соціальних працівників сприятиме підвищенню якості їх підготовки шляхом розвитку лідерського потенціалу студентів, творчого застосування у практичній діяльності нових досягнень та впровадження сучасних напрямів теорії і практики соціальної роботи й надання соціальних послуг вразливим групам населення.

В останні роки ця проблема стала привертати увагу як закордонних,

так і вітчизняних науковців у контексті формування у студентів як політичного (Рудая, 2013); державного (Приходченко, 2001; Сурай, 2015), підприємницького (Карпинская & Широкова, 2019), громадського та освітнього лідерства, так і молодіжного (Лозовицький, 2018) та соціального (Гізатуллін, 2016) лідерства. Проте наявний стан наукових досліджень з питань формування соціального лідерства не є достатнім для розв'язання потреби у соціальних працівниках нового типу, які матимуть постійне зростання не тільки «hard skills», але й «soft skills», що забезпечується багатоаспектністю професійної підготовки.

Розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність соціального лідерства як особливість формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки здійснюється на основі освітньої програми, яка включає навчальний план, навчальні (вибіркові) програми всіх дисциплін, передбачені навчальним планом, перелік лідерських умінь, навичок та лідерських компетенцій майбутнього соціального працівника з позначенням тих дисциплін навчального плану, у процесі засвоєння якої у студента виробляються зазначені вміння: «hard skills» й «soft skills». Професійна діяльність соціального працівника є практико-орієнтованою та характеризується спрямованістю на активізацію внутрішніх ресурсів особистості клієнта з метою розв'язання його проблем. Специфікою соціальної роботи є й те, що соціальний працівник перебуває між двома складовими у тріаді "соціальна політика держави (суспільні відносини) – соціальний працівник – клієнт" та має забезпечувати сприятливі соціальні умови для розв'язання проблем клієнтів. З огляду на це, стрімкий розвиток фахової підготовки соціальних працівників за останні 10 років, зростання значення соціальної роботи щодо подолання суспільних проблем та соціально небезпечних явищ, зумовлює потребу врахування тенденцій розвитку як соціальної роботи, так і фахової підготовки соціальних працівників щодо їх впливу на організаційні шляхи реалізації основних напрямів, умов та результатів оновлення змісту, форм та методів навчання

(Савельчук, 2016, с. 120).

Стосовно розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність соціального лідерства (Horishna, Slozanska & 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 (Horishna, Slozanska & Romanovska, 2019, p.611).

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 (Васильєва, Романова, & Шеплякова, 2020; Карпенко, 2017; Kulinchenko & Vainola, 2016; Pavliuk, & Liakh, 2019; Савельчук, 2016; Сейко, 2016; Тернопільська, 2012) 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 & 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» (Савельчук, 2020). У зв'язку з цим спроможність системи соціальної освіти в галузі соціальної роботи, на думку І.Козубовської & І. Постолюк (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 (Козубовська & Постолюк, 2018).

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 (Павлик, 2018, с.19), 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.

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. ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

2.1. 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 (Altpeter, 2008; Alston & Bowles, 2013; Engel & Schutt, 2016). 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 (Слозанська, 2019, с.124); проведенні наративного аналізу, етнографічних досліджень (Семигіна, 2020, с.3004) та операційних досліджень у сфері ВІЛ/СНІД (Белоносова, 2012). 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) (Лаврентьєва & 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 (Лінда Дж. Морра Імас Рей, 2015, с. 118-120).

Стосовно методології соціальної роботи зазначимо, що розуміння та

пошук успішного вирішення дослідницьких завдань надає можливість застосовувати експериментальні, квазіекспериментальні, кореляційні (статистичні) та інші методи дослідження (Семигіна, 2020, с.3003). 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 методиками, аналіз незалежних характеристик (Лютій, 2010).

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.

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.

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 (Bolman & Deal, 2013) (Додаток Б). Це дозволило нам схарактеризувати міру орієнтування майбутнього соціального працівника на

логічність й структурування мислення, опору на співпрацю та партнерську взаємодію соціальних інституцій (Бибик, 2019b), 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.

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).

Як бачимо, переважає активний рівень сформованості визначеного показника в обох групах, 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.

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 & 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 збагаченні професійного досвіду (реактивний рівень), не чітко вираженої потреби оновлення й збагачення професійного досвіду (активний рівень), сформованої потреби в оновленні та збагаченні професійного досвіду.

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.

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. 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.

Стосовно показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи», то він також сформований на активному рівні.

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», 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».

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 ефективне керування знаннями», 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 висновок 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.

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.

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.

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.

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.

Продовжуючи, вкажемо, що для діагностики показників творчо-креативного компонента за особистісним критерієм, вкажемо, що вона передбачає визначення відповідних показників: «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення», «захопленість саморозвитком та професійним самовдосконаленням», «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника».

Щодо виявлення рівня сформованості показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» було обрано «Методику соціальної креативності особистості» (Фетіскін, Козлов & Мануйлов, 2002) та «Методику виявлення здатності студентів до професійної креативності та творчості» (Слозанська, 2019). Застосування цих методик на етапі констатувального експерименту дозволило встановити ступінь опанування студентами аналізом професійних ситуацій та виявленням нових способів їх вирішення у нестандартних ситуаціях з різних сфер життєдіяльності суспільства шляхом прояву гнучкості аналітичного та креативного мислення, вміння поєднувати нестандартно традиційні та нові методи та технології соціальної роботи.

Отримані результати за станом сформованості показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» варто враховувати при організації практичної підготовки студентів до соціальної роботи, науково-дослідної та соціально-виховної роботи зі студентами, що спонукає створювати умови для поєднання різних форм і методів аудиторної та позааудиторної діяльності.

Рівень сформованості показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» творчо-креативного компонента соціального лідерства ми оцінювали за методикою «Діагностика потреб у саморозвитку» (Маралов, 2004), щоб з'ясувати здатність студентів до постійного саморозвитку та підвищення знань, умінь і навичок, що пов'язані з майбутньою професійною діяльністю.

Звертає увагу на себе той факт, що респонденти, які вважають прояв

означеного показника сформованим на проактивному рівні хотіли б не спонтанно здійснювати пошук напрямків та джерел для постійного саморозвитку та опанування м'якими навичками (soft skills) та твердими навичками (hard skills).

Тому вважаємо за необхідне в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників систематично залучити студентів до участі у науково-практичних конференціях, круглих столах, майстер-класах, тренінгових програмах, онлайн-курсах на масових відкритих онлайн-платформах, пов'язаних з обраним напрямом підготовки або змістом навчальних дисциплін за фахом «Соціальна робота».

Оцінку рівня сформованості показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» творчо-креативного компонента соціального лідерства за особистісним критерієм ми визначали за допомогою тесту «Чи сформовані у Вас необхідні для соціального працівника якості?» (за К. М. Левітаном), що адаптована до завдань підготовки фахівців соціальної сфери (Тимошенко, 2014).

Діагностику лідерської спрямованості майбутнього соціального працівника проводили в контексті визначення позитивного та свідомого ставлення до професії «соціального працівника», що передбачає бажання вдосконалювати свій лідерський потенціал та можливість прояву професійно-особистісних якостей для реалізації цілей і завдань професійної діяльності, що асоціюються з галуззю соціальної роботи й сферою надання соціальних послуг та регламентуються вимогами до професіоналізму і майстерності соціального працівника.

Отримані результати за станом сформованості показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» варто враховувати при вдосконаленні професійної підготовки до соціальної роботи, зокрема обираючи форми та методи формування соціального лідерства для реалізації оптимального поєднання ефективних засобів розкриття й розвитку лідерських якостей студентської молоді в умовах формальної та неформальної освіти. Слід також, розширити тематику професійно-лідерської спрямованості при підготовці студентами рефератів, курсових, бакалаврських і магістерських робіт.

Зупиняючись на діагностиці показників діяльнісного компонента за

діяльнісно-практичним критерієм, до якого включено відповідні показники: «вміння організувати партнерську та командну взаємодію», «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності», «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності», які вимагають оцінювання за попередньо визначеними стандартизованими та авторськими методиками.

Щодо виявлення стану сформованості показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію», то його прояв ми визначали за допомогою адаптованого тесту «Командні ролі» за М. Белбіном (2009) та проєктивною методикою «Лідер в команді» (Угрин, 2017). Застосування цих методик, які було адаптовано нами до завдань нашого дослідження, дозволило з'ясувати ступінь прояву комплексу навичок майбутніх соціальних працівників необхідних для організації спільної командної роботи, співпраці з фахівцями-роботодавцями при вирішенні спільних цілей та завдань професійної діяльності.

Отримані результати за станом сформованості показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» варто враховувати для оптимального застосування резервів позааудиторної діяльності, різних видів практик (навчальна, волонтерська, соціально-виховна, соціально-проєктна, виробнича, науково-дослідна, переддипломна), спільних групових та масових заходів соціально-виховної роботи зі студентами, тренінгів, інтелектуальних квестів, змагань, конкурсів, спрямованих на створення та спільне знаходження вирішення цілей та завдань професійної діяльності усіма членами команди.

Визначення рівня сформованості показника «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» за діяльнісним компонентом ми оцінювали за допомогою методики “Самооцінка інноваційних особливостей інноваційної діяльності” (за М.В.Артюшиною, 2009).

Тому вважаємо за необхідне створення відповідних умов для проведення позааудиторної навчальної та соціально-виховної роботи, науково-дослідної студентської діяльності, різновиди практик, самоосвіту і самовиховання, які дозволяють виявляти та сприяти розвитку нових креативних ідей та інноваційних способів вирішення актуальних проблем професійної діяльності в галузі соціальної роботи.

Зосередження нашої уваги на вимірюванні показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності», надало можливість застосовуючи методику «Інтерес до суспільного життя» (Ступак, 2014) виявити у досліджуваних наявний стан сформованості, який характеризується яскраво вираженими вміннями (проактивний рівень), нечітко вираженими вміннями (активний рівень), епізодичними вміннями (реактивний рівень) оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності.

Отримані результати варто враховувати при створенні відповідних умов для формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, оскільки студенти без спеціально створеного неформального освітнього середовища не можуть відповідно використовувати отримані знання з теорії та технології соціальної роботи, основ лідерства при активній участі у соціально-корисній діяльності та при розв'язанні професійних ситуацій, а значить не можуть об'єктивно оцінити свої професійні можливості та здобутки, визначати очікувані суспільно-корисні та професійні результати й досягати суспільно значущих цілей на благо людям, громаді, суспільству.

Рівень сформованості показника «вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність» ми оцінювали за допомогою авторської методики “Вивчення прояву соціально-проектної діяльності у майбутніх соціальних працівників”, яка містить 15 запитань і дозволяє виміряти ступінь прояву сукупності навичок та вмінь студентів стосовно розробки й впровадження соціальних проєктів та програм в практичну соціальну роботу.

Отже, отримані дані за цим показником виставили пріоритети щодо удосконалення в умовах професійної підготовки соціальних працівників широкого спектру соціально-проектних навичок для ефективної реалізації соціальних проєктів з урахуванням соціальних викликів та змін, вміння швидкого адаптування соціальних проєктів та програм на досягнення Цілей сталого розвитку.

Отже, аналіз одержаних даних констатувального етапу експерименту дозволяє зробити висновок про те, що рівень сформованості окремих показників соціального лідерства за рівнями всіх критеріїв досліджуваних майбутніх соціальних працівників є:

- недостатнім для їх успішної орієнтації студентів на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи;
- недостатнє прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії;
- відсутнє чітке усвідомлення значення стосовно необхідності розширення можливостей для управління знаннями та ресурсами соціальної роботи;
- нечітке сприяння розвитку аналітичного і креативного мислення студентів – майбутніх соціальних працівників. Тому, відповідно актуальним для нашого дослідження стає їх формування в умовах професійної підготовки.

2.2. Організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників

Важливим для формування соціального лідерства стає фахова підготовка студентів до діяльності в галузі соціальної роботи, оскільки дозволяє їм оволодіти практичним досвідом вирішення соціальних проблем, опанувати специфікою інноваційних технологій, методів і ресурсів для надання соціальних послуг вразливим категоріям населення, розкрити лідерський потенціал для активної взаємодії та співпраці з фахівцями та клієнтами соціальної роботи.

Зрозуміло, що успішність застосування ресурсів та розширення можливостей підготовки соціальних працівників до формування соціального лідерства потребувала подальшої реалізації на етапі формувального експерименту, тих організаційно-педагогічних умов, які ми попередньо визначили:

- 1) *Створення та діяльність Школи «Social лідерства - Student»;*
- 2) *Розроблення вибіркового навчального дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота»;*
- 3) *Використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників.*

Перебіг формувального етапу експерименту, на якому було розроблено

структурно-функціональну модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників передбачав експериментальну перевірку ефективності впровадження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства в процесі професійної підготовки. Розглянемо запропоновані організаційно-педагогічні умови більш детально.

Першою організаційно-педагогічною умовою формування соціального лідерства є *створення та діяльність Скіл Хабу*.

Упровадження на формувальному етапі експерименту першої організаційно-педагогічної умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки потребувала розбудови освітнього неформального середовища Скіл Хабу.

Перевірку ефективності першої організаційно-педагогічної умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників було розпочато з урахуванням механізмів навчально-методичного забезпечення освітнього середовища Скіл Хабу.

Так, для побудови освітнього середовища Скіл Хабу та структури діяльності було враховано механізми нормативно- правового забезпечення Хабу, що визначає нормативно-правові основи її функціонування; змістові напрями формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, які реалізуються засобами навчальної та соціально- виховної діяльності; навчально-методичне забезпечення підготовки до соціального лідерства, яке реалізується через систему змістових модулів та тематичних блоків, завдань вибіркового навчальних дисциплін «Основи лідерства», «Соціальне лідерство».

Це надало нам змогу створити освітнє середовище Скіл Хабу як чинника формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників з «дотриманням чіткого підпорядкування алгоритму дій щодо визначення шести послідовних етапів побудови й функціонування» (Бибик, 2020с). Отже, алгоритм побудови й функціонування неформального освітнього середовища включав такі етапи:

- 1) визначення мети та завдань діяльності Скіл Хабу у контексті стратегічних пріоритетів щодо врахування об'єктивних тенденцій розвитку освіти з

- соціальної роботи (перший етап);
- 2) виокремлення провідної ідеї брендингу Скіл Хабу (другий етап);
 - 3) визначення цінностей лідерства в соціальній роботі та ключових змістових напрямів діяльності Хабу (третій етап);
 - 4) розроблення навчально-тренінгових програм «Літня Школа «Social лідерства – Student» та «Зимова Школа «Social лідерства – Student» (четвертий етап);
 - 5) освітня та організаційна підтримка студентів – майбутніх соціальних працівників щодо їх залучення до професійної діяльності (п'ятий етап);
 - б) досягнення та оцінювання результативності діяльності Скіл Хабу(шостий етап).

Переходячи до характеристики *першого етапу* створення освітнього середовища Хабу зауважимо, що діяльність Скіл Хабу, як сукупності методів, форм та засобів та ресурсів неформальної освітньої платформи об'єднана загальною метою та завданнями, що зорієнтовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

З акцентом на практику соціальної роботи, залучення студентів до сфери надання інноваційних соціальних послуг у контексті стратегічних пріоритетів та врахування об'єктивних тенденцій розвитку освіти з соціальної роботи було визначено мету та завдання Хабу. А саме: *метою Хабу* є організація та створення умов для розкриття та зростання лідерського потенціалу студентської молоді, формування в них професійних ідеалів соціального лідерства, навичок постійного навчання, саморозвитку та самовдосконалення.

Реалізація даної мети базується на використанні сучасних методів, форм та засобів організації освітнього процесу та конкретизуються у наступних *завданнях Хабу*:

- 1) популяризувати студентський лідерський рух для згуртування молодих перспективних людей, що бажають реалізувати проведення соціальних змін в галузі соціальної роботи;
- 2) створити можливості стимулювання та прояву лідерського потенціалу, соціальної активності та ініціативності студентської молоді;

3) сприяти формуванню соціального лідерства у студентів – майбутніх фахівців соціальної сфери.

Означені мета та завдання дозволили окреслити нормативно-правові засади діяльності Скіл Хабу до практичної реалізації забезпечення формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки відповідно до вимог Положення про Скіл Хабу.

Сферами впровадження загальних положень виступали: місія, мета, завдання та пріоритетні напрями діяльності й управління, визначення цільової категорії учасників Скіл Хабу, організації діяльності Школи та умов забезпечення її функціонування.

Зокрема, розробляючи мету і завдання Скіл Хабу ми враховували, що її успішне функціонування в умовах професійної підготовки соціальних працівників залежить від визначення нами змістовної характеристики навчально-тренінгових програм, формату й особливостей їх проведення, можливостей та результатів навчально-виїзних сесій, стилю та методів навчання, компетентностей учасників, можливостей кадрового та ресурсного забезпечення реалізації навчально-тренінгових програм літньої та зимової Школи «Social лідерства – Student».

Зупинимося на опису реалізації нами *другого етапу* створення освітнього середовища Скіл Хабу. Так, при визначенні провідної ідеї брендингу Школи, ми виходили з того що, використання інструменту брендингу створить позитивний імідж Скіл Хабу серед студентської молоді, зокрема студентів – майбутніх соціальних працівників.

У першу чергу, мова йде про розробку емблеми Хабу, яка стала символом та втіленням ідеї формування соціального лідерства. Саме тому, задля об'єднання студентської молоді, фахівців соціальної сфери та діячів громадських організацій навколо проблеми формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників емблема виступає як графічне відображення ідеї та сутності структури соціального лідерства («Орієнтація на соціальні зміни», «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи», «Аналітичне і креативне мислення», «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія»).

Особливості функціонування Скіл Хабу потребували не тільки оригінального зображення емблеми, але й створення логотипу як ідентифікатора її впізнаваності, виклику позитивних спогадів та емоцій серед структурних

підрозділів факультету.

Поряд з цим, для підвищення зацікавленості та мотивації студентів – майбутніх соціальних працівників було створення груп у Viber, Telegram, Instagram з метою:

- оперативного обміну інформацією між усіма учасниками освітнього процесу під час планування та проведення різноманітних соціально-корисних заходів, волонтерської та благодійної діяльності, соціальних проєктів тощо;
- інформованості студентів про заплановані на майбутнє та вже організовані й проведені заходи зі студентами спеціальності «Соціальна робота»;
- демонстрації результатів діяльності (плакати, фото та відео звіти на сайті університету, факультету, кафедри; фото та відео звіти про участь та проведення заходів, використання інтернет-ресурсів – для проведення онлайн-конференцій, засідань, консультацій; Google Форми опитування – для проведення онлайн-анкетування);
- виявлення особливостей залучення студентів щодо проєктування, прогнозування актуальності заходів, що плануються, визначення ефективності їх проведення.

На третьому етапі передбачається визначення цінностей лідерства в соціальній роботі, що охоплюють: проактивність, вирішення конфліктних ситуацій, бути в центрі уваги, бути учасником соціальних проєктів, змінити світ на краще, бути лідером за часів змін, чітко визначати мету і досягати цілей, прагнути допомагати людям змінюватися, навчатися та зростати, мати власну систему цінностей, проявляти власну ініціативу, активно взаємодіяти з клієнтами та колегами, знаходити креативні рішення проблем, будувати ефективні відносини з колегами та партнерами, вміти брати відповідальність за результат, прагнути до відкриття й пошуку нових горизонтів, пропонувати нові ідеї для вирішення проблем, вміти працювати в команді, впроваджувати нові ідеї в практичну діяльність, засвоювати інноваційні технології, критично та креативно мислити, надавати цілковиту підтримку ініціативній студентській молоді. Отже, необхідним результатом підготовки виступає соціальне лідерство як здатність соціальних працівників бути ініціатором та учасником суспільних змін (Бибик,

2018, с. 184)

Сфера застосування цінностей лідерства в соціальній роботі зорієнтовано на опис ключових та змістових напрямів організації діяльності Скіл Хабу:

Напрямок використання сильних сторін майбутнього соціального працівника як соціального лідера:

- налагодження партнерських відносин викладачів, студентів стосовно суб'єктів соціальної роботи шляхом лідерства в соціальній роботі;
- популяризація позитивних змін та успіхів майбутніх соціальних працівників в умовах неформального середовища;
- розробка стратегії неформального середовища, що включає всіх суб'єктів Скіл Хабу;
- розробка змісту курсів для майбутніх соціальних працівників з проблематики соціального лідерства для опанування реальними можливостями та очікуваннями взаємодії в неформальному середовищі.

Напрямок формування командного співробітництва:

- організація міжособистісної взаємодії, вміння працювати автономно та в команді;
- збагачення освітнього процесу професійної підготовки спільними лідерськими заходами;
- використання лідерського потенціалу спільних позааудиторних форм діяльності;
- створення майбутніми соціальними працівниками неформального середовища спільних лідерських продуктів: фото і відеороликів у формі самопрезентації, наукових публікацій тощо;
- спрямування соціального лідерства на посилення міжособистісних контактів суб'єктів та об'єктів освітнього процесу професійної підготовки;
- проведення спільних заходів із залученням представників державних установ, громадських та благодійних організацій і бізнес-структур;
- розробка стратегій, напрямів, методів формування соціального лідерства для залучення благодійної та спонсорської підтримки.

Напрямок формального та неформального навчання:

- заохочення майбутніх соціальних працівників до участі у суспільно важливих та корисних заходах, соціальних проєктах, з використанням усіх

можливих для них засобів досягнення та здійснення;

застосування формальних та неформальних форм навчання, що передбачають їх використання в умовах професійної підготовки з орієнтуванням на реалії майбутньої професійної діяльності;

усвідомлення необхідності «навчання впродовж життя» (lifelong learning - LLL) з метою поглиблення набутих та здобуття нових фахових знань відповідно до новітніх тенденцій розвитку освіти з соціальної роботи.

Напрямок проєктного менеджменту:

позиціонування проєктної діяльності в умовах професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у неформальному середовищі (зустрічі з лідерами, що досягли успіхів у професійній діяльності та житті);

здатність до розробки та реалізації соціального проєкту та соціально-проєктної діяльності.

Напрямок використання партнерських можливостей у створенні та підтримці функціонування неформального середовища:

пошук партнерів серед спільноти соціального спрямування фахівців соціальної сфери, представників державних і недержавних організацій та бізнес – структур для залучення до розв'язання суспільних питань;

заохочення бюджетних та позабюджетних засобів фінансування, спонсорської підтримки з метою формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників для забезпечення потреб неформальної платформи Скіл Хабу, об'єктів соціально-виховного, розвивального призначення тощо;

використання освітніх заходів, програм, проєктів у популяризації ідей та Цілей сталого розвитку в Україні.

Напрямок створення середовища формування брендингу:

позиціонування неформальної платформи Скіл Хабу, як соціального феномену, що відображає забезпечення доступності формальної та неформальної освіти для всіх, зокрема для студентів – майбутніх соціальних працівників;

створення окремих напрямків, які забезпечують функціонування неформального простору закладів вищої освіти тощо;

□ принцип лідерського дизайну середовища, в основі якого знаходиться вдосконалення формального та неформального середовища закладу вищої освіти, який передбачає доступні можливості як для всіх студентів, так і для майбутніх соціальних працівників.

Програмно-цільовий напрям створення неформального середовища:

□ розробка навчальних, навчально-методичних матеріалів, що забезпечують формування соціального лідерства у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників, їх апробація у формальному освітньому середовищі;

□ розробка літніх та зимових тренінгових програм для їх реалізації в позааудиторній та соціально-виховній діяльності в межах неформального середовища;

□ організація освітньо-наукових турів для підвищення мотивації студентів до проведення науково-дослідної діяльності.

Практико-орієнтований напрям підвищення соціального лідерства:

□ розробка навчально-професійних програм із застосуванням арт-засобів та коуч-технологій для стимулювання підвищення лідерства у лідерів;

□ посилення лідерської орієнтації майбутніх соціальних працівників для забезпечення максимального наближення до майбутньої професійної діяльності під час навчання у закладі вищої освіти.

Дискусійний напрям:

□ широке використання дискусій, дебатів, кіноклубів в умовах неформального середовища Скіл Хабу.

Екскурсійно-розважальний напрям:

□ організація та проведення подорожі та екскурсійних заходів до визначних місць України (біосферні заповідники, національні природні парки, пам'ятки природи та архітектури) з освітньо-науковою та соціально-виховною метою;

□ підготовка та проведення event-заходів (навчально-ігрова програма, спортивно-розважальна програма) з пізнавальною та розважальною метою;

□ розробка інтелектуальних квестів та конкурсів для проведення в умовах Скіл Хабу.

Ще один етап алгоритму створення й діяльності Скіл Хабу (четвертий)

передбачав розробку навчально-тренінгових програм літньої та зимової Школи з урахування застосування певних методів, форм технологій:

- 1) *Технологія розкриття ресурсу соціального лідера* (техніки розкриття лідерського ресурсу: імідж соціального лідера як самопрезентація свого потенціалу та бачення власного майбутнього; Майстер-клас «Соціальне лідерство: технологія чи поклик власної діяльності» як інноваційний інструмент реалізації особистого сенсу життя);
- 2) *Тренінг з командоутворення* (Формування ефективної взаємодії; Оптимальний склад команди та рольовий баланс: що потрібно враховувати лідеру?);
- 3) *Креативне лідерство: думай як дизайнер та творець* (Персональний брендинг як ефективний інструмент росту лідера; Секрети створення персонального бренду; Майстерня креативу: як вибрати колір для бренду та створити логотип);
- 4) *Лідерство в Цілях сталого розвитку України* («Цілі сталого розвитку»: командний квест; «Лабораторія найкращих практик» з впровадження Цілей сталого розвитку в Україні; «Проектна майстерня»: від ідеї до реалізації проекту у сфері сталого розвитку);
- 5) *Стратегії лідерства в XXI столітті* («Різнокольорове лідерство»: парадигми мислення лідерів XXI століття; Стратегії забезпечення здорового та активного способу життя соціального лідера)
- 6) *Дискусійно-розважальна платформа* (дискусії, дебати, кіноклуб «Лідерство – це відносини між людьми чи результат?», «Хто змінює світ: новатори чи соціальні лідери?»);
- 7) *Екскурсійна платформа Школи* (подорожі, мандрівки та екскурсії за визначними туристичними об'єктами України).

П'ятий етап створення й діяльності Скіл Хабу передбачав освітню та організаційну підтримку студентів – майбутніх соціальних працівників щодо їх залучення до професійної діяльності. Для успішного формування соціального лідерства доцільним є залучення студентів до практичної соціальної роботи як форми досягнення ними системного бачення соціальних проблем та шляхів їх вирішення засобами поєднання теорії та практики

соціальної роботи, організації партнерської та командної взаємодії і співпраці.

Сфери застосування цього етапу ми вбачаємо в наступному:

- створення позитивних умов щодо включення майбутніх соціальних працівників у формальний та неформальний процес навчання у ЗВО шляхом партнерської взаємодії всіх учасників освітнього процесу;
- створення повноцінної атмосфери розвитку “soft skills” студентів для забезпечення їх особистісного і професійного зростання та прояву лідерських якостей й активної лідерської позиції;
- створення сприятливих умов для студентів – майбутніх соціальних працівників для усвідомлення власних освітніх можливостей та перспектив щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи;
- сприяння успішному освоєнню професійної діяльності через відкриття власних здобутків, набуття компетенцій для індивідуального та професійного досвіду.

Шостий етап – досягнення та оцінювання результативності діяльності Скіл Хабу.

Для успішної реалізації виїзних літніх та зимових навчально-тренінгових програм, науково-дослідної роботи студентів, проходження ними практики доцільним було визначення освітніх потреб та результатів тренінгового навчання учасників Скіл Хабу. У зв'язку з цим ми передбачали, перш за все, необхідність підтвердження участі шляхом отримання іменного сертифіката, який засвідчував термін навчання та кількість навчальних годин. Відтак, успішне проходження зазначених програм впливатиме подальший прояв соціального лідерства в майбутній професійній діяльності з вразливими групами клієнтів та досягнення професійного й кар'єрного зростання в галузі соціальної роботи.

Отже, діяльність Скіл Хабу студенти спеціальності «Соціальна робота» надає можливість студентам взяти участь у навчально-пізнавальних заходах, спрямованих на формування соціального лідерства студентської молоді (круглі столи, семінари, конференції з питань розвитку теорії та практики соціальної роботи на університетському, регіональному чи національному масштабах), у

тренінгових програмах і дебатних клубах з метою забезпечення цілеспрямованого формування в усіх учасників освітнього процесу необхідних для професійної діяльності знань, лідерських навичок та компетенцій.

Таким чином, висвітлені результати діяльності Скіл Хабу забезпечують спрямування організаційних напрямів, форм, методів професійної підготовки, які створюють й розширюють можливості розвитку «soft skills» (гнучких навичок) та формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Розглянемо доцільність створення *другої організаційно-педагогічної умови* формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, а саме: *розроблення вибіркового навчального дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота».*

Необхідно зауважити, що доповнення освітніх програм «Соціальна робота» вибілковими навчальними програмами дисциплін «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство» дозволило включити студентську молодь у площину особистісного та професійного розвитку, заклавши ґрунтовні засади для формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Аналізуючи цілеспрямовану та системну роботу з впровадження вибіркового навчального програм, зазначимо що вона була покликана забезпечити формувальний вплив на студентів – майбутніх соціальних працівників з отримання знань з лідерської проблематики та набуття лідерських навичок й умінь. У комплексі з іншими нормативними та вибілковими дисциплінами спеціальності «Соціальна робота» авторські вибілкові навчальні курси «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство» надали можливість поглибити і систематизувати знання з теорій лідерства, концепцій соціального лідерства та сформувані цілісне уявлення про лідерство в соціальній роботі, оскільки мають наступні характеристики формувального впливу: *професійність* (вироблення у студентів системи знань, динамічності аналітичного та креативного мислення, способів творчої діяльності, лідерських орієнтацій, цінностей лідерства у соціальній роботі, набуття самостійності в осмисленні та збагаченні нових знань для

формування професійних якостей соціальних працівників); *інтегрованість* (забезпечення взаємозв'язку теорій лідерства зі змістом профільних дисциплін, спрямування методів навчання на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників); *інформаційність* (здійснення в процесі навчання особистісного та професійного зростання студентів згідно з їхніми професійними цілями через додаткове залучення до опанування змісту онлайн-курсів з лідерської проблематики); *комунікативність* (набуття професійно-важливих характеристик фахівця, розвиток особистісних якостей шляхом створення відповідних умов спілкування, комунікативної мотивації, цілеспрямованості та взаємовідносин).

Розглянемо змістове наповнення вибіркового навчального дисциплін «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство» щодо їх формувального впливу на студентів – майбутніх соціальних працівників.

Згідно з логікою викладу розробленого матеріалу вважаємо за доцільне конкретизувати структуру розробленого нами курсу відповідно до змістових модулів навчальної дисципліни «Основи лідерства»:

Змістовий модуль № 1 – *“Лідерство – ціннісний феномен”* включає наступні теми: Тема 1. Мета, завдання курсу “Основи лідерства”; Тема 2. Теоретичний аналіз підходів до визначення феномену «лідер» та «лідерство». Тема 3. Структура лідерських якостей майбутнього соціального працівника. Тема 1. Теорії лідерства, їх значення в соціальній сфері.

Перший модуль спрямований на узагальнення та систематизацію основних термінів і понять лідерства; формулювання тлумачень та використання їх в повсякденному та професійному житті; ознайомлення з історичним аспектом виникнення феномену лідерства в різних сферах життєдіяльності суспільства.

Змістовий модуль №2 – *“Лідерство: комунікація та етичні засади ділових стосунків”* включає наступні теми: Тема 5. Лідерство в галузі соціальної роботи. Видатні лідери та першотворці. Тема 6. Основи ефективного лідерства. Тема 7. Мистецтво спілкування лідера. Тема 8. Імідж та персональний бренд лідера.

Наступний модуль спрямований висвітленню сутності лідерства, історії

розвитку відповідних теорій, їх переваг і труднощів застосування; формування уявлень про розвиток лідерського потенціалу, лідерських якостей та їх прояву, іміджу та персонального бренду лідера.

Змістовий модуль №3 – “*Суспільний розвиток та лідерство*”, включає наступні теми: Тема 9. Лідерство і саморозвиток. Тема 10. Реалізація лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця. Тема 11. Форми та методи актуалізації лідерського потенціалу студентської молоді. Тема 12. Лідер – ініціатор як драйвер соціальних змін. Тема 13. Сучасні лайфхаки для лідера в галузі соціальної роботи.

Останній змістовий модуль передбачає визначення стилів лідерства та специфіки для соціальної роботи; проєктування власної траєкторії розвитку лідерського потенціалу для подальшої самореалізації в галузі соціальної роботи; уявлення про становлення основних тенденцій та перспектив розвитку лідерства в соціальній роботі.

В основу моделювання змісту розробленої нами вибіркової навчальної дисципліни з формування соціального лідерства було покладено нагальні потреби суспільства та вимоги, які воно ставить перед майбутніми соціальними працівниками. Вони виражені у необхідності формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників відповідно до запитів сьогодення та відсутність науково-обґрунтованого змісту, форм, методів та організаційно-педагогічних умов ефективності реалізації цього процесу. Обумовлення вибору матеріалу для нашої вибіркової навчальної програми було забезпечення її функціонування в теоретичній цілісності й практичній реалізації.

Специфіка впровадження вибіркової навчальної дисципліни «*Основи лідерства*» вимагала поєднання традиційного та інноваційного підходів до застосування активних та інтерактивних форм організації навчання та розвитку лідерського потенціалу студентів – майбутніх соціальних працівників. Тому, під час роботи над засвоєнням змісту трьох модулів вибіркової дисципліни застосовувались як традиційні методи викладання лекційних та семінарських занять (написання рефератів, доповідей, навчальної дискусії, самопрезентації присвячених дослідженню лідерства), так і нетрадиційні (тренінги, ігрові вправи,

метод проєктів).

Отже, використання активних та інтерактивних методів навчання у процесі вивчення курсу “Основи лідерства” сприяло розширенню знань студентів з проблеми лідерства, збагачення основних знань студентів теоріями лідерства та методами розкриття власного лідерського потенціалу.

Основним змістовним ядром нашого дослідження проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки є розробка дисципліни «Соціальне лідерство» та її впровадження до вибіркової частини навчального плану соціальних працівників 231 “Соціальна робота” бакалаврської освітньої програми.

Формувальний вплив вибіркової дисципліни “Соціальне лідерство” дозволив узагальнити та акумулювати набуті знання і вміння студентів – майбутніх соціальних працівників та поглибити й систематизувати складові соціального лідерства та їх показники. Ми переконалися, що саме змістова структура вибіркової навчальної дисципліни «Соціальне лідерство» заклала основи розуміння феномену “соціального лідерства”, чому сприяла тематика занять відповідно до змістових модулів:

Змістовий модуль №1 – *«Соціальне лідерство: сутність та феномен в суспільстві»*. Тема 1. Соціальне лідерство як предмет міждисциплінарного дослідження. Тема 2. Соціальна природа лідерства. Тема 3. Лідерство, соціальна відповідальність та наставництво.

Даний модуль спрямований на систематизацію теоретичних основ соціального лідерства, його сутності та закономірностей як невід’ємного компонента процесу розвитку соціальної роботи; основних етапів розвитку феномену соціального лідерства, його технологічних основ формування; особливостей прояву соціального лідерства в контексті різних соціальних умов; розкриття сутності теоретичних та історичних засад вивчення феномену соціального лідерства, його сутнісних ознак.

Змістовий модуль №2 – *«Сучасні погляди на командування як ключове завдання лідерів в соціальній роботі»*. Тема 4. Особистісний ресурс і основні компетенції з реалізації лідерської позиції. Тема 5. Лідерство в команді. Тема 6. Готовність до вирішення соціальних проблем і конфліктних ситуацій.

Другий модуль передбачає засвоєння студентами знань про практику реалізації лідерства в соціальній сфері, роль лідерських якостей та їх вплив на реалізацію професійної діяльності; ознайомлення студентів з сутнісними характеристиками соціального лідерства та особливостями його прояву в практичній діяльності соціальних працівників; формування у студентів вміння працювати в команді, прийняття рішень тощо.

Змістовий модуль №3 – *«Соціальне лідерство: практика та інновації»*.
Тема 7. Соціальне лідерство як механізм інтеграції соціальної спільноти. Тема 8. Соціальне лідерство та управління змінами. Тема 9. Соціальне лідерство як інструмент вирішення суспільних проблем в контексті Сталого розвитку.

Останній модуль сприяє оволодінню практичними навичками розвитку соціальної спрямованості лідерського потенціалу особистості майбутнього соціального працівника. Зміст цього модуля охоплює тренінгові програми щодо удосконалення виконання практичних навичок для вирішення суспільних потреб в контексті Сталого розвитку, розширення знань студентів та можливостей їх залучення до громадських та волонтерських, формальних та неформальних розвивальних заходів, акцій; активізацію самостійної роботи майбутніх соціальних працівників шляхом підготовки рефератів, доповідей, аналізу практичних ситуацій, участі в студентських наукових конференціях, круглих столах.

Отже, вибіркова програма навчальна дисципліна «Соціальне лідерство» передбачала формування не тільки професійних навичок, а й виділених нами базових soft skills як стрижневих у структурі соціального лідерства, а саме: аналітичне мислення та інноваційність; активне навчання та стратегії навчання; розв'язання складних проблем; критичне мислення та аналіз; креативність, оригінальність та ініціативність; лідерство та соціальний вплив; використання інноваційних технологій; витривалість, стресостійкість та гнучкість; логічна аргументація, розв'язання проблем та формування креативних ідей.

Таким чином, впровадження курсу виступає особливо актуальним на стадії розвитку мотивації студентів до освоєння фахової підготовки майбутнього соціального працівника, тобто, на бакалаврських курсах у закладах вищої освіти. Саме у цей період у студентів формується мотивування до цілеспрямованої та

наполегливої роботи над собою, яке забезпечувало включення студентської молоді до різних соціально-значущих ініціатив та сприяло їх інтенсивному лідерському зростанню

Це дозволило забезпечити підвищення мотивації студентської спільноти, яка має можливість самостійно приймати рішення, нести за них відповідальність, висувати та реалізовувати соціальні ініціативи, розвиваючи власний лідерський потенціал та лідерський потенціал університету шляхом активності під час аудиторних занять, позааудиторної роботи, навчальних тренінгів, семінарів, майстер-класів, їх участі у соціально-виховних, благодійних та волонтерських заходах й організації соціально-проектної діяльності студентів, організації та проведенні тренінгів, спрямованих на формування навичок соціального лідерства, проактивності, цілеспрямованості, командної роботи, тощо.

Отже, впровадження вибіркового дисциплін «Основи лідерства» у 3 семестрі бакалаврської програми та «Соціальне лідерство» у 8 семестрі бакалаврської програми враховує особливості організації освітнього процесу з проведення лекційних, семінарських занять та проходження різних видів практик. При цьому, ми вбачали, що основний фундамент формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників забезпечує наявність міждисциплінарних зв'язків з такими навчальними дисциплінами як-от: «Теорія соціальної роботи», «Деонтологія», «Технології соціальної роботи», «Інноваційні технології соціальної роботи», «Соціальна робота з різними групами клієнтів» тощо.

Таким чином, цілеспрямована і систематична робота з розробки навчально-методичного забезпечення та впровадження вибіркової навчальної дисципліни “Соціальне лідерство” дозволила включити студентів – майбутніх соціальних працівників у процес формування соціального лідерства, завдяки закріпленню набутих лідерських навичок та умінь, їх інтеграцію у цілісну структуру соціального лідерства.

Ми дійшли висновку, що значною перевагою охарактеризованих вище навчальних (вибіркового) курсів «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство», що вони утворюють структурований навчально-змістовий простір, який перебуває у нерозривній єдності. Вони являють собою систему, компоненти якої тісно взаємодіють у процесі досягнення бажаного результату, уможливають

прогнозування своєї ефективності як актуального соціального лідера та планування розвитку лідерського потенціалу.

Третьою організаційно-педагогічною умовою формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки визначено – *використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників.*

У цьому плані показовим є те, що пошук і впровадження нових методів і форм організації освітнього процесу спонукають до актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників. Відповідно, вибір методів та організаційних форм професійної підготовки зумовлювався інноваційною практикою соціальної роботи та соціального лідерства зокрема. Реалізація цієї умови забезпечувалася доцільністю варіативного поєднання сукупності освітніх технологій, методик, методів аудиторної та позааудиторної навчальної та соціально-виховної діяльності студентів.

Упровадження третьої організаційно-педагогічної умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників тісно пов'язано зі створення неформального освітнього середовища Скіл Хабу та впровадження до змісту освітніх бакалаврських програм вибіркокових навчальних дисциплін “Основи лідерства” та “Соціальне лідерство”. Поступова переорієнтація освітнього процесу підготовки майбутніх соціальних працівників на поєднання активних й інтерактивних освітніх технологій і методів передбачала впровадження та застосування в умовах проведення аудиторної й позааудиторної навчальної та соціально-виховної роботи зі студентами.

Продуктивність цього процесу забезпечили організацію та проведення заходів суто аудиторної роботи, що передбачала застосування попередньо зазначених технологій професійної підготовки. За логікою нашого дослідження зупинитися на удосконаленні позааудиторної роботи зі студентами в процесі їх підготовки до соціальної роботи. Саме тому, у межах змістових напрямів формування соціального лідерства для забезпечення поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів відбувалося поступове розширення застосування активних й інтерактивних методів, форм і технологій щодо їх реалізації в умовах професійної підготовки.

Серед активних методів навчання та форм організації науково-дослідної діяльності, які використовувалися при викладанні нормативних та вибіркового дисциплін спеціальності “Соціальна робота” окрему увагу приділено організації круглих столів, участь в олімпіадах, конференціях із публікацією тез, доповідей, статей за різноманітними напрямками наукових досліджень в галузі соціальної роботи, нетворкінг, проєктна діяльність, навчання вирішення ситуаційних задач; групова робота зі складання соціальних міні-проєктів у сфері Сталого розвитку. Зокрема, проходження онлайн-курсів, виконання їх тестових завдань спрямувала майбутніх соціальних працівників на активне навчання через масові освітні онлайн платформи (EDUCATIONAL HUB, BYM ONLINE, PROMETHEUS, IMPACTORIUM).

Водночас остаточному формуванню показників структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників сприяло безпосереднє залучення до волонтерської діяльності, благодійних ініціатив, благодійних акцій, участь у громадських рухах та благодійних, недержавних організаціях.

Проаналізувавши визначені методи, форми та технології професійної підготовки соціальних працівників можемо виділити найдієвіші для формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Зокрема, запроваджено низку *форм* (інформаційні лекції, тренінги, майстер-класи, дискусійні зустрічі, арттерапія, коучинг, менторинг, інтелектуальні квести, світове кафе, виїзні воркшопи) *методів професійної підготовки*: дискусії, дебати, кейс-навчання, кейс-моделювання складних життєвих ситуацій в ігрових формах, інноваційні освітні технології (світове кафе тощо), методи психологічної саморегуляції, групові інтерв'ю, методи організації діяльності, методи стимулювання діяльності студентів, методи саморозвитку та самовдосконалення, інтерактивні методи, інформаційно-пошуковий метод, метод створення контексту брендингу *та засобів роботи* (масові відкриті освітні онлайн платформи, соціальні мережі, інформаційні технології та засоби комунікації).

Зокрема, окрему увагу варто приділити найбільш активним формам: лідерська майстерня, інтелектуальний квест «Цілі Сталого розвитку», науково-освітній тур, використання масових відкритих освітніх онлайн платформ, світового кафе, які забезпечили актуалізацію лідерського потенціалу майбутніх

соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

Лідерська майстерня – інструмент розвитку соціального лідерства в процесі професійної підготовки студентів – майбутніх соціальних працівників, який знайшов своє відображення у змісті планів діяльності позааудиторної навчальної та соціально-виховної роботи зі студентами; активної участі у семінарах міжнародних виставок з представленням освітніх інноваційних технологій, навчальний метод проєктування та розвитку, який спрямований на формальні та неформальні зустрічі з лідерами-практиками з державних та недержавних, бізнес-організацій, громадськими діячами, лідерами в галузі соціальної роботи; різновид навчальної технології, що володіє синергетичним ефектом примноження знань з соціального лідерства, інсайдів та відкриттів.

Інтелектуальний квест «Цілі Сталого розвитку», інструмент розвитку соціального лідерства, який можна використовувати в умовах професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, який легко адаптується до будь-якої навчальної дисципліни та дає змогу інтегрувати гру в навчання, а навчання в життя; методика організації неформального навчання студентів – майбутніх соціальних працівників, сфокусована на обговоренні актуальних соціальних проблем та пошуку їх вирішення; інтелектуально-комунікативна методика, побудована на професійному досвіді та добровільної залученості; метод інтелектуального змагання групової роботи, учасники яких виконують заздалегідь підготовлені завдання відповідно до ключових напрямів сталого розвитку, яких сьогодні дотримуються всі країни світу.

Представлений *науково – освітній тур для майбутніх соціальних працівників* передбачав виступати як-от: інструмент розвитку соціального лідерства, який включає співпрацю та ознайомлювальні поїздки до різних вищих навчальних закладів, установ; наукові та навчальні стажування; участь в семінарах, конференціях, з'їздах, конгресах, творчих майстернях і майстер-класах,

мета яких обмін професійним досвідом і отримання нової професійно значущої інформації в галузі соціальної роботи; методика створення плідного наукового підґрунтя для саморозвитку; метод залучення усіх учасників до екскурсійно-ознайомлювальних подорожей та культурно-освітніх заходів.

Інструмент розвитку соціального лідерства для студентів майбутніх соціальних працівників передбачає *використання масових відкритих освітніх онлайн платформ*, забезпечує пошук умов та можливостей для інтеграції та інтеграції онлайн-курсів, масових відкритих Інтернет-ресурсів у підготовку соціальних працівників у змішаному форматі навчання. Варто було зосередитись на можливостях онлайн-освітніх платформ, зокрема Educational HUB, BYM online, Prometheus, Impactorium, які заохочують студентів проходити різноманітні онлайн-курси для особистого та професійного зростання та самовираження, сприяють розвитку критичного та творчого мислення, прояву ініціативних ідей та активної участі у громадських, волонтерських та соціальних проєктах. Саме онлайн курси змогли доповнити зміст, методи та форми професійного навчання соціальних працівників та урізноманітнити самоосвітню діяльність студентів.

Світове кафе – заснований як комунікативний засіб через сприяння творчому зростанню та розвитку всіх учасників; ефективний метод групової роботи неформального спілкування між учасниками, спрямований на продукування нових думок та ідей накопичення та організації обговорення різних питань, зокрема як інструмент розвитку лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників, громади, суспільства.

ВИСНОВКИ

У магістерському 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 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. З'ясовано стан дослідження проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

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.

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.

2. 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.

3. Успішність реалізації моделі формування соціального лідерства визначається організаційно-педагогічними умовами, які було теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено їх дієвість в процесі професійної підготовки соціальних працівників (створення та діяльність Скіл Хабу, що дозволило залучити майбутніх соціальних працівників до соціально-значущих ініціатив на засадах громадської, волонтерської та благодійної діяльності; розроблення вибіркоких навчальних дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне

лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота», що надало змогу збагатити теоретичне навчання здобувачів вищої освіти знаннями про соціальне лідерство та механізми його прояву; використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників, що дозволило здійснити варіативний характер поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів).

Подальшого вивчення і розвитку потребують питання забезпечення практичної підготовки фахівців соціальної сфери до соціального лідерства. Зважаючи на актуальність досліджуваної теми *рекомендовано*: запровадити в освітні заклади вищої освіти авторську програму виїзних навчально-тренінгових програм Школи «Social лідерства - Student» та програму діяльності Школи «Social лідерства - Student» та авторських навчальних програм «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство».

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. Андрошук, І. В., & Андрошук, 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. Андрущенко, В. П. (2002). Модернізація освіти: політика і практика. *Педагогіка і психологія*, (3), 12-15.
5. Артемов, В. Ю. (2005). Особистісно-орієнтований підхід та модель світу інформаційного аналітика. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2, 5-11.
6. Артюшина, М. В. (2009). *Психологічні та педагогічні основи підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності: (Монографія)*. К.: КНЕУ, 271.
7. Безпалько, О. В. (2006) *Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи: (Монографія)*. Київ: Наук. світ, 363.
8. Бибик, Д. Д. & 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.
9. 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.
10. Васильєва, М.П., & Романова, І.А. (2019). Використання сучасних дидактичних методів у підготовці майбутніх соціальних працівників. *Інноваційна*

педагогіка, 13(2), 187-190.

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

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

13. 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.

14. 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.

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

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

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

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

19. Гура, Т. В. & 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 «ХПІ», 40-41 (44-45), 54-65.

20. 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

21. 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.

22. Дяків, О. П. & 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.

23. Єфименко, М. О., & 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

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

25. Зверева, І. Д. & Безпалько, О. В. (2004). *Соціальна робота в Україні*. К.: Центр навч. л-ри, 256.

26. 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

27. 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.

28. Калашнікова, С. А. (2010). *Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства*. (Монографія). К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 380.

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

30. Карамушка, Л. М. & 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.

31. Карманенко, В. В. (2019). *Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів*. (Дис. ... канд. пед. наук). Полтава –Умань, 274.
32. Карпенко, О. Г. (2007). *Професійна підготовка соціальних працівників в умовах університетської освіти: науково-методичний та організаційно-технологічний аспекти*. (Монографія). Дрогобич: Коло, 374.
33. Коляда, Н. М. & Левченко, Н. В. (2018). Розвиток молодіжної роботи в умовах вищого закладу освіти. *Соціальна робота і соціальна освіта*, 2, 79–88.
34. Коновалова, М. В. (2012). Лідерство в державному управлінні як чинник формування інноваційної організаційної культури. *Сборник наукових трудов SWorld*, 16(4), 44-50.
35. 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.
36. Кремень, В. Г. (2003). Освітнянський простір і соціальна робота в Україні: концептуальні засади взаємовпливу. *Соціальна робота в Україні: теорія і практика*, 4, 5–11.
37. Кричевський, Р. Л. (1980). Динаміка групового лідерства. *Питання психології*, 2, 64-74.
38. 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.
39. *Лідерство в місцевому самоврядуванні : словник термінів* (2015) (Ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко, А. К. Гука та ін.). Х. : Фактор, 156.
40. 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.
41. Лозовицький, О. (2019). Молодіжне лідерство і волонтерство в Україні [Електронний ресурс]. *Всеукраїнська експертна мережа*. – Режим

доступу: <http://www.experts.in.ua/baza> .

42. Лукашевич, М. П., & Мигович, І. І. (2003). *Теорія і методи соціальної роботи*. Навч. посібн. К.: МАУП, 168.
43. Лусте, О. О. (2009). Лідерство як чинник ефективності соціально-економічних трансформацій. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*, (4), 248-257.
44. Лютий, В. П. (2010). *Методика дослідження в соціальній роботі*. Режим доступу: <http://moodle.socosvita.kiev.ua/moodldata/filedir/b3/9c/b39caac59b808680a9556f41ec145d038e919c96>
45. Лях, Т. Л., & Качуровська В. Ю. (2016). Організація дозвілля дітей студентами-волонтерами державних та неурядових організацій. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2016 (22), 77-82.
46. Лях, Т.Л. (2013). Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*, 23 (282), Ч. І, 208-213.
47. Маркіна, І. А., Вороніна, В. Л., & Дмитренко, І. А. (2020). Лідерство як феномен сучасного менеджменту. *Економічний простір: Збірник наукових праць*, 159, 88-91.
48. 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.
49. 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.
50. Михайлишин, Г., & 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.
51. 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).

52. 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.

53. 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.

54. Морра Імас Л.Дж. (2015). *Шлях до результатів: планування та проведення ефективних оцінювань розвитку*. К.: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 580.

55. Мошковська, Г. (2016). Використання технології критичного мислення з метою формування ключових компетентностей учнів. *Нова педагогічна думка*, 4, 94-97. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2016_4_24

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

57. 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.

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

59. Овчаренко, С. Г. *Неформальна освіта – необхідний елемент сучасної освітньої системи*. URL : http://dialog.lviv.ua/files/champions_final_conference.pdf

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

61. Поліщук, В. А. (2011). Професійна підготовка соціальних працівників: досвід європейських країн. *Соціальна робота в Україні*. 1-2, 21-27.

62. Пономарьов, О. С., Серета, Н. В., & Чеботарьов, М. К. (2015). *Моделювання діяльності фахівця*. Х.: НТУ «ХПІ», 58.

63. Савельчук, І. Б. (2016). Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. *Вісник Житомирського державного університету ім.*

Івана Франка. Педагогічні науки, 1(83), 117-122.

64. 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.

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

66. 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.

67. Семигіна, Т. В. (2020). Чи завжди цифри мають значення: Огляд парадигм дослідження у соціальній роботі. *Path of science*, 6(7), 3001-3011.

68. Сергеева, Т.В., Фестеу, Д. & Г. Роунтрі (2014). *Лідерство і командна робота: Навчальний посібник*. Харків: ХНУБА, 124.

69. Сила, Т. І. (2013). Соціальна робота для сталого розвитку: в пошуках спільних векторів. *Проблеми соціальної роботи*, 2 (3), 76.

70. Слозанська, Г. І. (2018). *Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія*; Тернопіль: Осадца Ю. В., 382.

71. Смерічевський, С.Ф., Клімова, О.І. (2015). Лідерство в державному управлінні: сучасні виклики // ELITE – Education for Leadership, Intelligence and Talent Encouraging / *Міжнародний науковий журнал «Університети і лідерство»*, (1), 63-67.

72. Собчишин, О. (2020). Феномен лідерства у філософії соціальної роботи: ретроспективний аналіз. *Social Work and Education*, 7(4), 466-482.

73. Солодовник, О. В. (2017). *Формування готовності майбутніх молодших спеціалістів з медичною освітою до професійного самовдосконалення у процесі фахової підготовки (Doctoral dissertation)*, Житомирський державний університет імені Івана Франка).

74. Хаїтов, П. (2017). Індикатори лідерства в системі державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*, (1), 152-157.

75. Харченко, С. Я. (2005). *Історія теорія и практика соціальної роботи*.

Луганськ: Альма-матер, 575.

76. Червоненко, К. С. (2019). Модель системи формування готовності майбутніх соціальних працівників до організації волонтерської діяльності учнівської молоді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 2 (45), 233–237.

77. Шеїна, Л. О. (2010). *Студентське самоврядування як засіб соціалізації молоді*. (Дис. ... канд. пед. наук). Х., 227.

78. Юзькова, О. І. (2017). Інноваційне лідерство в державному управлінні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 12, 119–127.

79. Adair, J. (2009). *Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas*. Kogan Page Publishers.

80. Aidyn, L. Iachini, Timothy, P. Cross & 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

81. Vainola, R.H. (2016). *Modelling of social sphere specialists' professional training. Science and practice: Collection of scientific articles*. Thorpe Bowker. Melbourne. Australia. 2016, 249-251

ДОДАТКИ

Додаток А

**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.

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

16	Маю добре розвинену уяву Креативність					
17	Вирішую проблеми за фактами, логічно					
18	Завжди корисний іншим					
19	Вмію ефективно залучатися підтримкою впливових людей					
20	Обговорюю складний і важливий сенс бачення та місії					
21	Встановлюю специфічні вимірні цілі й притягую людей до відповідальності за результати					
22	Я хороший слухач і вловлюю ідеї та нововведення інших людей					
23	Я політично дуже вправний та чутливий					
24	Виходжу за рамки дійсності для генерації захоплюючих можливостей					
25	Приділяю надзвичайну увагу деталям					
26	Особисто визнаю (хвалю) добре виконану роботу					
27	Розвиваю об'єднання для розбудови міцної бази взаємопідтримки					
28	Генерую відданість та ентузіазм					
29	Я впевнений в необхідності чіткої структури та ланцюга команд.					
30	Я висококваліфікований менеджер					
31	Маю успіх в конфліктній ситуації з будь-якої сторони					
32	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	
6.	Хороший слухач	
7.	Вправний посередник	
8.	Надихаючий лідер	
Найбільше досягти успіху мені допомагає моя здатність		
9.	Приймати правильні рішення	
10.	Вести та розвивати людей	

11.	Будувати міцні об'єднання та сильну базу	
12.	Давати енергію іншим та надихати	
Найчастіше люди помічають мою:		
13.	Увагу до деталей	
14.	Турботу про людей	
15.	Здатність досягти успіху в конфліктній ситуації	
16.	Харизматичність	
Мій найважливіший принцип лідерства:		
17.	Ясність, логічність мислення	
18.	Турбота і підтримка інших	
19.	Твердість та агресивність	
20.	Уява та креативність	
Найкраще мене описати як:		
21.	Аналітик	
22.	Гуманіст	
23.	Політик	
24.	Мрійник	

III. Загальне оцінювання

У порівнянні з іншими особами зі схожим до Вашого рівнем досвіду та відповідальності, яких ви знаєте, як би Ви себе оцінили:

1. Загальна вправність як лідера.

1	2	3	4	5
Низька 20%		Середня 20%		Висока 20%

Щиро вдячні!

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.

ІІІ студента		
Навчальний заклад		
Спеціальність, напрям підготовки		
Курс		
<i>Інструкція: Оцініть будь ласка з переліку за шкалою від 1 до 5 в залежності від їх наявності цінностей лідерства у соціальній роботі</i>		
№ п/п	Цінності лідерства в соціальній роботі	Шкала оцінки
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

Дякуємо!

Авторська анкета

«Дослідження знань студентів про соціальне лідерство»

[розроблено автором]

Навчальний заклад	
Спеціальність, напрям підготовки	
Курс	
Шановні респонденти!	
<p>Просимо Вас взяти участь в дослідженні на тему: <i>«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки»</i> 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.</p>	
<p><i>Інструкція:</i> Просимо Вас надати відповідь (конкретну, лаконічну) та щиро відповідати на нижче наведені запитання.</p>	

1) На Вашу думку, соціальне лідерство це? (Може обрати кілька варіантів. 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 сформувати 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, випробовувати власні сили в професійній діяльності.
- 20) Створіть портрет соціального лідера.
- _____

Щиро вдячні!