

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ

І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УДК : 37.013.2:316.62

ПОГОДЖЕНО

Декан гуманітарно-педагогічного
факультету

кандидат філософ. наук, доцент

_____ Савицька І.М.

«_____» _____ 2024 р.

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Завідувач кафедри соціальної
роботи та реабілітації

доктор педагогічних наук,

доцент

_____ Сопівник І.В.

«_____» _____ 2024 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему

**«СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ»**

Спеціальність

231 «Соціальна робота»

Освітня програма

«Соціально-психологічна реабілітація»

Гарант освітньої програми

доктор педагогічних наук, професор _____

(науковий ступінь та вчене звання)

(підпис)

Ірина СОПІВНИК

(ПІБ)

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи

кандидат економічних наук, доцент _____

(науковий ступінь та вчене звання)

(підпис)

Наталія ТІЛКІНА

(ПІБ)

Виконала

(підпис)

Юлія Невкрита

(ПІБ студента)

КИЇВ – 2024

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри соціальної
роботи та реабілітації

_____ Ірина СОПІВНИК

(підпис)

(ПІБ)

« ___ » _____ 2024 р.

**ЗАВДАННЯ
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ
КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ**

Невкритій Юлії

Спеціальність 231 «Соціальна робота»

Освітня програма «Соціально-психологічна реабілітація»

Тема магістерської кваліфікаційної роботи

**«СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ
ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ»,**

затверджена наказом ректора НУБіП України від « ___ » _____ 2024 р. № ___ « _ »

Термін подання завершеної роботи на кафедру « _ » _____ 2024 р.

Вихідні дані до бакалаврської кваліфікаційної роботи: *наукові розробки вітчизняних і зарубіжних учених; матеріали періодичних видань; навчальна та довідкова література з теми дослідження.*

Перелік питань, які потрібно розробити:

- 1) визначити теоретичну сутність понять «лідерство», «лідер» та «лідерські якості» та вказати соціально-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників;
- 2) здійснити аналіз основних теорій і моделей формування лідерства в соціальній роботі;

-
- 3) проаналізувати особливості соціально-педагогічних умов для розвитку лідерського потенціалу;
- 4) провести діагностику стану сформованості лідерських якостей та розробити заходи щодо формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Дати видачі завдання “__” _____ 20__ р.

Керівник бакалаврської кваліфікаційної роботи _____ Наталія Тілікіна

Завдання прийняла до виконання _____ Юлія Невкрита

Реферат

Магістерська кваліфікаційна робота на тему «Соціально-педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників» містить 80 сторінок друкованого тексту, 3 таблиці та 8 рисунків. Перелік використаних джерел нараховує 68 найменувань.

Мета дослідження: обґрунтувати та експериментально перевірити методику формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Завдання дослідження:

1) визначити теоретичну сутність понять «лідерство», «лідер» та «лідерські якості» та вказати соціально-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників;

2) здійснити аналіз основних теорій і моделей формування лідерства в соціальній роботі;

3) проаналізувати особливості соціально-педагогічних умов для розвитку лідерського потенціалу;

4) провести діагностику стану сформованості лідерських якостей та розробити заходи щодо формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Робота складається з трьох розділів. У першому розділі висвітлені соціально-педагогічні умови та їх роль у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників; розглянуто сутність понять «лідер», «лідерство» та «лідерські якості»; розкрито основні теорії і моделі формування лідерства в соціальній роботі.

Другий розділ висвітлює форми і методи соціально-педагогічної діяльності для розвитку лідерських якостей; роль різних соціальних інститутів у формуванні лідерських якостей соціальних працівників та характеристику особливостей напряму роботи лідера в соціальній сфері.

Третій розділ містить діагностику лідерських якостей та розробку заходів щодо формування якостей лідера у майбутніх соціальних працівників. У розділі

також наведено методичні рекомендації щодо вдосконалення процесу формування лідерських якостей.

Ключові слова: лідер, лідерські якості, лідерство, соціально-педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників;

ЗМІСТ

ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....	11
1.1. Теоретична сутність феноменів «лідерство», «лідер» та «лідерські якості».....	11
1.2. Соціально-педагогічні умови та їх роль у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників	18
1.3. Аналіз основних теорій і моделей формування лідерства в соціальній роботі.....	24
<i>Висновки до першого розділу</i>	<i>36</i>
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ	38
2.1. Форми і методи соціально-педагогічної діяльності для розвитку лідерських якостей	38
2.2. Роль різних соціальних інститутів у формуванні лідерських якостей соціальних працівників.....	43
2.3. Характеристика особливостей наряду роботи лідера в соціальній сфері.....	50
<i>Висновки до другого розділу.....</i>	<i>58</i>
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ.....	60
3.1. Діагностика лідерських якостей та розробка заходів щодо формування якостей лідера у майбутніх соціальних працівників	60
3.2. Оцінка ефективності існуючих підходів до розвитку лідерських якостей соціальних працівників	71
3.3. Рекомендації щодо вдосконалення процесу формування лідерських якостей.....	78
<i>Висновки до третього розділу.....</i>	<i>84</i>

ВИСНОВКИ	86
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	89

ВСТУП

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що сучасне суспільство вимагає виховання особистості, яка володіє розвинутими лідерськими та діловими якостями, здатної до самореалізації у швидко змінюваному світі. Така особистість повинна адекватно реагувати на зміни та постійно самовдосконалюватися. Це сприяє підвищенню самооцінки індивіда, стимулює його до здійснення рішучих кроків, що зрештою дозволяє досягати особистих мрій і амбіцій. Водночас, така людина може ефективно комунікувати з іншими, бути впевненою у власних діях та використовувати свої знання і навички для допомоги оточуючим.

Одним з представників такої категорії особистостей є особа, що працює в соціальній сфері. Зокрема, соціальний працівник є професійно підготовленим фахівцем з відповідною кваліфікацією у галузі соціальної роботи, котрий здійснює різноманітні види соціальної діяльності. Цей спеціаліст, у рамках своїх посадових та професійних обов'язків, забезпечує всебічну (або часткову) соціальну підтримку для подолання проблем, що постали перед окремою особою, їхньою сім'єю або групою осіб. Одне з основних завдань полягає у формуванні свідомого громадянина, готового до життя в сучасному суспільстві, який здатний навчатися протягом усього життя, приймати обґрунтовані рішення та ефективно співпрацювати з іншими. У вітчизняній науці теоретичні та практичні аспекти розвитку лідерських якостей вивчалися у різних галузях знань, таких як педагогіка, психологія, соціальна педагогіка тощо.

У рамках підготовки соціальних працівників до лідерських ролей у сфері сталого розвитку, наше дослідження зосереджено на формуванні лідерського потенціалу серед майбутніх соціальних працівників, які можуть стати новою хвилею молодих лідерів у нашій країні. Розвиток цього потенціалу повинен виходити за межі особистої самореалізації і служити спонукою для загального суспільного, соціально-економічного та духовно-культурного розвитку держави.

Це також повинно сприяти поліпшенню добробуту всіх незахищених соціальних верств населення.

Проблематика, пов'язана із сучасними підходами до лідерства в соціальній сфері, розглядалася у власних працях вітчизняних, а саме: Красовська І., Полковенко Т., Мачинська Н., Ряді Н., Асакарунія Д., Віджая Ф., Ріантопутра К., Шелестова Л., Костира І., Федяєва В., Бричок С., Богомолова М., Томашевська І., Карманенко, В. В., Савельчук І.Б., Бибик Д. Д., Семигіна Т., Брижовата О., Палагнюк Ю. В., Лушагіна Т. В., Акімова Т. Ю., Костева Т. Б., Палагнюк Ю. В., Лушагіна Т. В., Карковська В., Дорош І., Шевченко Л. Ю. та ряд інших. Проте, попри значну увагу дослідників до цих питань, процеси модернізації соціальної сфери потребують подальших досліджень, зокрема у сфері розвитку лідерства в соціальній сфері.

Мета роботи – обґрунтувати та експериментально перевірити методику формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

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

- 1) визначити теоретичну сутність понять «лідерство», «лідер» та «лідерські якості» та вказати соціально-педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних працівників;
- 2) здійснити аналіз основних теорій і моделей формування лідерства в соціальній роботі;
- 3) проаналізувати особливості соціально-педагогічних умов для розвитку лідерського потенціалу;
- 4) провести діагностику стану сформованості лідерських якостей та розробити заходи щодо формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Об'єктом дослідження є формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Предметом дослідження виступають соціально-педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників

Методологічна основа дослідження представлена загальнонауковими і спеціальними методами, зокрема діалектичний, логічний, дедуктивний, системний, догматичний, порівняльно-правовий та історико-правовий. За допомогою діалектичного методу було проаналізовано теоретичну сутність феномену лідерства, виділено основні якості та компетенції успішного лідера. Системний метод надав можливість визначити основні типи лідерства, та здійснено характеристику особливостей напрямку роботи лідера в соціальній сфері. Порівняльно-правовий метод застосовувався для вивчення оцінки ефективності існуючих підходів до розвитку лідерських якостей соціальних працівників. Догматичний метод допоміг проаналізувати особливості напрямку роботи лідера.

Практичне значення даного дослідження полягає в його застосуванні для розробки та вдосконалення методичних рекомендацій щодо розвитку лідера. Крім того, вони можуть служити важливим джерелом інформації для формулювання концепцій забезпечення успіху керівника в сфері соціальної роботи. Окрім цього, результати дослідження можуть знайти своє застосування у формуванні навчальних курсів в соціальній сфері.

Новизна і теоретичне значення дослідження полягає в тому, що в роботі визначено педагогічні умови, що сприяють формуванню лідерських якостей старшокласників; розроблено обґрунтовано й експериментально перевірено технологію формування лідерських якостей старшокласників у виховному процесі.

Значущість дослідження полягає в уточненні поняття «лідерські якості», визначенні його компонентів, зокрема загальних та специфічних якостей лідера. Проаналізовано співвіднесення загальних та специфічних якостей лідера із соціально-психологічними особливостями розвитку лідерських якостей старшокласників. Розкрито ефективність учнівського самоврядування як засобу розвитку лідерських якостей старшокласників.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

1.1. Теоретична сутність феноменів «лідерство», «лідер» та «лідерські якості»

Сучасний економічний розвиток України зазнає істотних змін, зумовлених військовою агресією Росії та поступовим процесом європейської інтеграції. Незважаючи на цей надскладний період, Україна наполегливо рухається до формування демократичної моделі розвитку, заснованої на європейських цінностях та стандартах бізнесу. Цей шлях вплине на систему управління міжнародним бізнесом українських компаній, які мають очолити керівники з новим світоглядом, так звані лідери майбутнього. Тому особливо актуальним стає глибоке вивчення існуючих теоретичних напрацювань щодо сутності лідера та лідерства, їх особливостей і сучасного розуміння.

Цікаво відзначити, що слово «лідер» вперше з'явилося в англійській мові приблизно в 1300 році, тоді як «лідерство» увійшло в ужиток лише через 500 років. У перекладі з англійської слово означає «лідер», «керівник», «вождь», «командир». Українськими аналогами слова «лідер» можуть бути «поводир», «провідник», «ватажок», «керманич» [1].

Т. П. Буряк вважає лідером ту людину в групі, яка здатна впливати на інших учасників, стимулюючи їх досягати спільної мети. Така особа володіє важливими організаторськими навичками, займає ключову позицію в структурі міжособистісних відносин і надихає своїм прикладом, ефективною організацією та управлінням досягненням групових цілей у найкращий спосіб [2, с. 25].

В авторефераті дисертації Мараховської Н. В. лідером виступає особистість, яка має значущий потенціал для групи, ініціює взаємодію між членами колективу та сприяє його згуртованості [3, с. 17].

Згідно з поглядом Крека Д., кожен член групи є лідером, оскільки всі впливають на підсумки спільної роботи [4, с. 483].

Вороніна К. О. підкреслює, що лідер - це особистість, яка володіє певною програмою і веде групу до досягнення поставлених цілей [Помилка! Джерело посилання не знайдено., с. 101].

У науковій роботі, створеній Басом Б. та Басом Р., лідери описуються як агенти змін, чії дії мають більший вплив на інших, ніж будь-які інші особи. Цей підхід, відомий як трансформаційний, формує основу для вивчення різних стилів лідерства дослідниками [5, с. 25]

Історично так склалося, що лідерство завжди приваблювало людей: прагнення стати лідером, особистістю, чия думка є вагомою, а вчинки корисними для суспільства, стало для багатьох найвищою точкою в їхньому житті. На думку Д. Гоулмана, справжній лідер має вміти надихати, пробуджувати ентузіазм, підтримувати мотивацію в людях і розкривати їхні найсильніші сторони [6].

На думку Л. Холлона, лідерство визначається як здатність впливати на інших і включає кілька ключових аспектів. По-перше, це вміння зосереджувати групу на досягненні спільних цілей. По-друге, це здатність формувати консенсус у колективі. Крім того, важливо розвивати у членів групи відданість загальній справі та мотивацію для досягнення поставлених завдань. Нарешті, лідер повинен вміти залучати людей до колективної діяльності, так щоб члени групи самостійно дійшли висновку, що вони прагнуть виконувати ці завдання в інтересах організації [7, с. 99].



Рис. 1.1. Підходи до визначення лідерства [9Помилка! Джерело посилання не знайдено., с. 5]

Феномен лідерства являє собою тривалу тему осмислення й дослідження протягом всієї історії людства. У міру ускладнення взаємовідносин між людьми, лідерство також набуває дедалі складніших і витонченіших форм. Аналогічним чином еволюціонують і підходи до розвитку лідерських якостей. Маловірогідно, що коли-небудь можна буде заявити про повне вичерпання цієї теми. У цьому контексті Б. Басс у своєму ґрунтовному дослідженні про лідерство зазначає, що аналіз сутності лідерів і лідерства бере свій початок разом із зародженням цивілізації. За його твердженням, лідерство є універсальним феноменом, позбавленим елементів вигадки. Хоча трапляються ситуації, коли успіх або невдача груп чи організацій приписується більше їхнім лідерам, ніж зовнішнім чинникам та організаційним обставинам, які виходять за межі контролю лідерів. Він вважає, що в промислових підприємствах, освітніх та військових закладах, а також у соціальних рухах лідерство грає ключову роль, яка вартує ретельного вивчення [5].

Конкурентне середовище посилює динаміку розвитку управлінських та організаційних методів, що зобов'язує освітні установи реагувати відповідним

чином. Ключовим елементом у формуванні конкурентоспроможного фахівця є розвиток особистісних якостей, що забезпечують належний рівень професійної компетенції та зміцнюють внутрішній потенціал особистості. Лідерство необхідно розглядати як невід'ємну складову у досягненні професійної компетентності, без якої неможлива повна самореалізація менеджера. Як зазначав видатний американський дослідник Уоррен Бенніс, найбільш помилковим є уявлення про те, що лідерами народжуються, впливаючи генетичний фактор. Насправді протилежне є вірним: лідерами стають через набуття досвіду і розвиток навичок.

Феномен лідерства необхідно аналізувати у рамках діяльності та взаємодії певної групи людей, оскільки лідерство є беззаперечним соціальним явищем, що вимагає активного компанейського середовища для свого прояву. Коли мова йде про лідерство в повсякденній діяльності професійного менеджера, особливо в сфері адміністративної діяльності, доцільно розглядати його крізь призму малої групи. Це пояснюється тим, що мала група складається з об'єднання людей, які взаємодіють безпосередньо і постійно. Також мала група зазвичай визначається як об'єднання індивідумів, які залучені до спільної діяльності та підтримують постійні особисті контакти один з одним. У контексті такої динаміки, менеджер здатен реалізовувати навички лідерства найбільш ефективно, розвиваючи міцні міжособистісні зв'язки та стимулюючи групову синергію [10].

Науковці сходяться на думці, що не існує жодної теорії або підходу, який би об'єднував усі дослідження і відображав загальну картину феномена лідерства та образу лідера [11, с. 42], так як, проблема лідерства різними теоріями та науковими школами розглядається неоднаково. Деякі підходи бачать її як спосіб задоволення потреб суспільства в управлінні, інші акцентують увагу на домінуванні особистості та її впливі на спільноту, розглядаючи лідерство як найвищу форму влади. Існує також погляд на лідерство як феномен, що компенсує фізичні або духовні недоліки, та засіб задоволення різноманітних потреб. З соціально-психологічної точки зору, лідерство розглядається як складова організації та управління суспільними процесами в малих групах [12].

Проблема лідерства досліджується через призму теорії особистісних якостей, концепції організаційної поведінки та ситуаційної теорії лідерства [11, с. 42].

В контексті дослідження лідерства, як однієї з умов успіху керівника публічного управління звернемо увагу на феномен політичного лідерства.

Існує декілька підходів, що пояснюють феномен політичного лідерства **[Помилка! Джерело посилання не знайдено.]**:

1. Теорія рис акцентує увагу на особливих рисах людей, які стають лідерами, таких як інтелект, компетентність та організаторські здібності (Е. Богардус).

2. Ситуаційна теорія розглядає лідерство як результат певних обставин. Лідерство визначається більше роллю, яку виконує особа в конкретній ситуації, ніж її особистими рисами (Ф. Фідлер).

3. Концепція послідовників характеризує лідерство через відносини між лідером та його послідовниками, підкреслюючи вплив останніх на лідера.

4. Психологічна концепція вбачає в лідерстві прагнення людини подолати свої комплекси та обмеження, досягти більшого і вийти за рамки звичного. Це спостерігається як у творчості та мистецтві, так і в політиці.

Значну увагу проблемі політичного лідерства приділяли мислителі різних епох. У Стародавній Греції Геродот, Плутарх та Лівій відзначали, що в будь-якому суспільстві завжди є видатні особистості, які здобувають повагу та підтримку громади завдяки своїм якостям.

Н. Макіавеллі описував політичного лідера як правителя, готового використовувати будь-які засоби, включаючи аморальні, для збереження влади та підтримки порядку. Т. Карлейль і Р. Емерсон вважали, що в видатних особистостях проявляється божественне провидіння та творча сила історії.

У Новий час Гегель висловив глибокі думки щодо ролі видатних особистостей. Він бачив в них особистостей, чії цілі відображали загальні тенденції суспільства та були важливими для діалектичних змін свого часу.

Гегельський підхід знайшов розвиток у марксизмі. Основоположники цього напрямку вважали, що як виникнення видатних особистостей, так і результати їх діяльності є історично обумовленими необхідностями.

У науковій роботі М. Пророка розглянуто актуальні наукові дослідження в галузі психології лідерства та їх вплив на ефективність роботи спеціалістів у соціономічних професіях [14]. Автор підтримує думку попередніх дослідників щодо особливих вимог до соціальної ролі лідера в суспільстві. Зокрема, лідер повинен вміти брати на себе керування, бути гнучким у взаємодії з людьми, створювати в колективі згоду та атмосферу співпраці. Важливо також встановлювати відносини, засновані на взаємній довірі, повазі, взаєморозумінні та відданості спільній ідеї. Крім того, лідеру слід піклуватися як про людей, так і про досягнення цілей. Він має бути стресостійким, енергійним та наполегливим [15].

Ефективний лідер - це особистість, яка значно впливає на думки та дії членів групи, організовує та контролює діяльність підлеглих для вирішення завдань, поставлених перед групою. Такий лідер ділиться своєю візією майбутнього й допомагає команді пристосуватися до змін, характеризуючись певними лідерськими якостями [1 **Помилка! Джерело посилання не знайдено.**]. Лідер – це особистість, яка надихає своїх людей сміливо рухатися вперед, не боятися новаторських підходів і мислити творчо та нестандартно. У періоди змін і криз лідер завжди може розраховувати на підтримку своєї команди [18]. У критичних ситуаціях люди стають для нього справжньою підтримкою та опорою [11, с. 66].

Лідерські якості - це риси, які забезпечують ефективність лідера, включаючи як індивідуально-особистісні, так і соціально-психологічні характеристики. Вони впливають на групу з метою досягнення спільних завдань [17].

Визначення лідерських якостей, запропоноване науковцем Д. Алфімовим, вважається вдалим. Воно описує ці якості як здатність лідера формувати нове бачення для вирішення проблеми і ефективно впливати на своїх послідовників у

досягненні цілей групи чи організації [1**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**].

Відповідно до визначення В. Ягоднікової, лідерські якості є особистісними характеристиками, які сприяють ефективному лідерству. Це індивідуальні та соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу та допомагають досягати поставлених цілей [19].

Заслугове на увагу думка колективу авторів під керівництвом Л. Сергєєвої, які у своєму дослідженні розглядають сутність, технології, процеси та механізми розвитку лідерства як цілеспрямованого процесу формування відповідних якостей і навичок. Вони зазначають, що аспект проблеми лідерства враховує можливість формування і розвитку лідерських якостей через навчання і самонавчання. Автори також підкреслюють, що розвиток лідерства є цілеспрямованим формуванням і поглибленням цих якостей і навичок [20].

Розгляньмо ключові лідерські якості, які зазвичай виділяють дослідники. Сюди входять: здатність переконувати, готовність допомагати, впевненість у собі, вміння знаходити ефективні підходи, справедливість у оцінці інших, а також товариськість, яка тісно пов'язана з емоційним лідерством [15]. У процесі дослідження лідерських якостей майбутніх учителів, Н. Мараховська акцентує увагу на таких характеристиках: авторитетність, активність, вимогливість, витривалість, ініціативність, інтелект, компетентність, комунікабельність, креативність, критичне мислення, надійність, наполегливість, незалежність, оптимізм та інші [1**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**].

Лідерські якості включають широкий спектр рис, таких як відповідальність, ініціативність, висока самооцінка, здатність адаптуватися, мотивація, обізнаність, усвідомленість і вміння вирішувати проблеми різного рівня складності. Вони можуть також проявлятися через інтелектуальні здібності, зокрема високий інтелект, креативне мислення, освіченість, а також прагнення дізнаватися нове і навчатися новому [1**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**1]

Думки науковців відрізняються у поглядах на складові структури лідерства, набір якостей фахівця, і неоднозначні в оцінці їхньої взаємодії з професійною діяльністю спеціалістів. Лідери - це особи, які знаходяться у постійному розвитку, відзначаються невичерпною енергією та активно просуваються вперед, майстерно ведуть спілкування, вміють ладити з людьми, викликаючи довіру і симпатію, та вирізняються харизмою.

Активність лідера відображається в його постійному оновленні знань, поглядів, ідей та інструментів для впровадження інновацій, проявляючи ініціативність і прагнення до постійного самонавчання, орієнтуючись на передовий досвід інших. Сила та впевненість формують особисту міць лідера: на шляху набуття досвіду майбутній фахівець повинен розвивати такі якості, як сміливість і здатність впливати на інших. Л. Скібіцька зазначає, що фактор особистої сили тісно пов'язаний з любов'ю до людей і турботою про них. Сильні особистості часто стають захисниками групових та командних інтересів [11, с. 66].

1.2. Соціально-педагогічні умови та їх роль у професійній підготовці майбутніх соціальних працівників

Сучасне суспільство відзначається швидкими змінами та фундаментальними соціальними трансформаціями, які часто називають «суспільною турбулентністю». За таких обставин важливість соціального управління як специфічного виду професійної діяльності зростає. У контексті існуючих тенденцій в розвитку суспільства, таких як глобалізація, демократизація, інформатизація, технологізація та зростаюче значення особистості, поняття лідерства набуває нової інтерпретації [34].

Зауважимо, що соціально-педагогічні умови представляють сукупність факторів, що впливають на підготовку майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи, сприяючи формуванню їхніх професійних компетенцій, ціннісних орієнтацій та ставлення до обраної діяльності. Такі умови забезпечують

необхідне середовище для розвитку в майбутніх професіоналів важливих якостей, зокрема емпатії, толерантності, відповідальності, а також здатності до ефективної кооперації та вирішення комплексних соціальних проблем.

Професійна діяльність фахівця в соціальній сфері переважно концентрується на модифікації соціального середовища, яке може включати як окремих клієнтів, так і цілі громади, регіони та навіть національні системи. Отже, невід'ємною складовою професійної компетентності соціального педагога чи працівника, на нашу думку, повинні бути компетенції, які забезпечують успішну реалізацію його діяльності в соціальній площині. Відповідно до цього підходу, більш комплексне уявлення про структуру професійної компетентності висвітлено в дослідженнях Абрамович Т.В. і Петрочко Ж.В.

Згідно з поглядами Абрамович Т.В., структура професійної компетентності охоплює такі складові: мотиваційно-ціннісна, когнітивна, соціально-діяльнісна та оцінно-рефлексивна [62, с. 34–36]. Мотиваційно-ціннісна складова включає прагнення фахівця до професійного зростання і самовдосконалення, що ґрунтується на гуманістичному підході. Соціальний педагог чи працівник орієнтований на самореалізацію в своїй професійній діяльності, демонструє сильний інтерес до соціально-педагогічної роботи і у взаємодії з клієнтом керується гуманістичними цінностями, такими як повага до людської гідності, толерантність, терпимість, а також вимога до спілкування та емоційного контакту.

За словами Абрамовича Т.В., когнітивний аспект відіграє ключову роль у розвитку професійних знань і ерудиції спеціаліста. Когнітивна сфера особистості включає не лише знання, а переважно складні психічні процеси, що визначають методи отримання, обробки та зберігання інформації. Це, в свою чергу, впливає на формування індивідуального стилю мислення. Ми вважаємо, що зміст когнітивної складової має включати здатність до гнучкого мислення, яка базується на розвиненому дивергентному мисленні. Також, як зазначає Петрочко Ж.В., цей компонент інтегрує один із критеріїв професійної компетентності: вміння «ідентифікувати й оцінювати ситуацію в умовах, коли необхідно

розпочати або припинити, зміцнити, відновити чи захистити відносини між людьми та соціальними інститутами» [63, с. 68]. Загалом когнітивні процеси підтримують усі операції фахівця, які пов'язані з роботою з інформацією, такі як інтерпретація діагностичних даних, формулювання висновків і рекомендацій, а також прогнозування на основі цих даних. Саме завдяки когнітивним процесам, що є основою гнучкого мислення, можна приймати оригінальні рішення та враховувати соціальні і культурні стереотипи, які утримують соціальну систему, в яку включений клієнт.

Соціально-діяльнісна складова передбачає здатність розвивати та реалізовувати як професійні навички, так і особистісні якості у соціально-педагогічній діяльності. Це проявляється головним чином у вмінні застосовувати технології соціально-педагогічної роботи, зокрема корекції, проєктування та патронажу, а також у здатності організовувати взаємодію між різними учасниками цього процесу. Оскільки соціально-діяльнісна складова пов'язана з соціальною та міжособистісною взаємодією, важливо враховувати рольову компетентність фахівця. Психологи, такі як Берн Е., Горностай П.П., Корабльова Н.С., Мірошник З.М., Морено Я. та інші, зазначають, що основою соціальної стратифікації є соціальні статуси, які супроводжуються відповідними ролями. Оволодіння роллю забезпечує механізми соціалізації: ідентифікацію, інтеріоризацію та включення в референтну групу, а також міжособистісну взаємодію в малих соціальних групах.

З раннього віку людина інтегрується в соціум шляхом освоєння різноманітних ролей – психологічних, особистісних і соціальних – як нав'язаних, так і здобутих, наприклад, слухняної чи здібної дитини, сина чи доньки, а також друга. Психологічні ролі формують Я-концепцію особистості та часто нав'язуються референтними особами. Особистісні ролі можуть бути даними з народження або здобуваються в процесі взаємодії (наприклад, статус друга). Соціальні ролі відображають етапи соціалізації та задаються суспільством або досягаються через саморозвиток та освіту. Для ефективного оволодіння будь-

якою роллю важливо чітко усвідомлювати її зміст, включаючи очікування, правила та норми виконання.

Цей процес допомагає особистості інтегрувати соціальний досвід і норми та стати частиною певних соціальних або професійних груп. Порухення контактів часто є результатом неефективного виконання ролі чи невідповідністю поведінкових моделей. Для подолання таких труднощів важливо опанувати компонентами рольової компетентності: гнучкістю, варіативністю, глибиною та здатністю до децентрації. Це сприятиме фахівцю у встановленні успішної взаємодії з клієнтами та управлінні поведінковими порушеннями.

Оцінно-рефлексивний аспект, за твердженням Абрамової Т.В., допомагає соціальним педагогам об'єктивно оцінювати свою професійну компетентність і планувати професійний розвиток під час підвищення кваліфікації в системі післядипломної освіти [64, с. 91]. На думку дослідниці, спеціаліст оцінює свій рівень професійної компетентності через аналіз результатів власної роботи та враховуючи те, як його діяльність бачать колеги. Важливою складовою процесу рефлексії ми вважаємо зворотний зв'язок, наданий клієнтом після реалізації програми. Для соціального педагога чи працівника ключовим джерелом інформації є сприйняття та оцінка клієнтом результатів їхньої співпраці. Аналіз суб'єктивної оцінки клієнта дозволяє спеціалісту визначити, які аспекти не було враховано під час організації взаємодії (наприклад, індивідуальні характерологічні особливості клієнта, специфіка його соціокультурного оточення, або особливості його сприйняття спеціаліста чи його колег) і зрозуміти причини труднощів у реалізації програми (наприклад, недостатність знань або навичок). Цю інформацію слід ретельно аналізувати не лише для підготовки до роботи з подібними клієнтами, але й для збагачення професійного досвіду, впровадження нових поведінкових моделей та усвідомлення причин, з яких сприйняття клієнтом фахівця може відрізнятися від враження колег. Це, своєю чергою, покращить прогностичні здібності при роботі з іншими клієнтами.

Петрочко Ж.В. зазначає, що одним із критеріїв компетентності працівника соціальної сфери є здатність «розвивати здібності особи у вирішенні проблем,

подоланні стресів» [63, с. 68]. Однією з ключових задач соціально-педагогічної роботи з клієнтами є створення умов для їхнього особистісного розвитку, корекція неефективних моделей поведінки та вирішення проблем міжособистісної взаємодії. Це включає як соціальні, так і педагогічні аспекти взаємодій, що є критично важливими для позитивних змін у житті людини. Важливо врахувати психологічно-педагогічний компонент у професійній компетентності, що передбачає не тільки здатність фахівця впливати на особистість і соціальні групи, формуючи необхідні компетенції чи налагоджуючи ефективні комунікації, але і здатність до саморозвитку та самовдосконалення.

Соціальний педагог або працівник повинен досконало володіти педагогічними та психологічними знаннями, вміти підтримувати своє психологічне здоров'я та запобігати емоційному вигоранню, зберігаючи свою автентичність у динамічному та стресовому середовищі. Важливо також навчати своїх клієнтів цим навичкам.

Професійна компетентність моделюється через п'ять ключових складових: мотиваційно-ціннісну, когнітивну, соціально-діяльнісну, оцінно-рефлексивну та психолого-педагогічну. Це комплексне особистісне утворення дозволяє виконувати професійні завдання на високому рівні. На її формування впливають різноманітні чинники, які слід враховувати під час професійного становлення та кар'єрного розвитку, що може бути як горизонтальним, так і вертикальним. Абрамович Т.В. підкреслює, що професійна компетентність залежить від кваліфікації, загальновизнаних моральних та етичних цінностей, знань в сфері освітніх технологій, педагогічної діагностики і постійного вдосконалення з урахуванням сучасної педагогіки [62, с. 36].

Роль соціально-педагогічних умов у професійній підготовці

- формування професійної ідентичності: соціально-педагогічні умови сприяють тому, що студенти усвідомлюють свою роль у суспільстві, формують професійні цінності та окреслюють свої очікування від майбутньої кар'єри;

- розвиток професійних компетенцій. Так, завдяки різноманітним практикам, проектам та стажуванням, студенти отримують важливі знання, вміння та навички для ефективної взаємодії з клієнтами;

- створення сприятливого навчального середовища. Доброзичлива атмосфера в навчальному закладі та активна взаємодія з викладачами і однокурсниками сприяють розвитку творчого потенціалу студентів та підвищують мотивацію до навчання;

- підготовка до професійної діяльності - соціально-педагогічні умови забезпечують постійну підготовку до роботи, дозволяючи студентам легко адаптуватися до реальних умов праці соціального працівника;

- забезпечення зв'язку теорії та практики: завдяки практичним заняттям, стажуванню та участі у волонтерських проектах студенти мають можливість впроваджувати на практиці теоретичні знання.

У результаті аналізу наукової літератури було виокремлено чотири основні групи факторів, що впливають на розвиток професійної компетентності: особистісні, соціально-психологічні, соціокультурні та економічні. Особливості особистості соціального педагога або працівника, згідно з пропозицією Капської А.Й., можна класифікувати в три категорії:

– перша категорія охоплює психологічні характеристики, які є невід'ємною частиною даного виду діяльності;

– друга категорія зосереджена на психолого-педагогічних якостях, що сприяють вдосконаленню соціального працівника як особистості;

– третя категорія орієнтована на психолого-педагогічні якості, які допомагають створити ефект індивідуальності [65, с. 48–49].

До соціально-психологічних факторів, що сприяють розвитку професійної компетентності, належать усвідомлення соціальної значущості своєї праці та здатність до адаптації. Основним чинником, який визначає формування професійної компетентності, є економічний аспект. Цей аспект має мультимодальний характер, оскільки він не тільки впливає на визначення престижу певних професійних видів діяльності в суспільстві (вищий рівень

заробітної плати може підвищувати престиж професії), але й на рівень задоволеності спеціалістами власною діяльністю, їхню мотивацію до якісного виконання професійних завдань і прагнення до підвищення кваліфікації.

Приклади соціально-педагогічних умов:

- організація тренінгів та семінарів: вдосконалення комунікативних здібностей, здатність до ефективної роботи в команді, набуття навичок розв'язання конфліктних ситуацій;

- залучення до волонтерських ініціатив: підтримка людей, які потребують допомоги, участь у соціальних проектах;

- реалізація рольових ігор та симуляцій: відтворення реальних умов для відпрацювання професійних компетенцій;

- проходження стажувань у соціальних службах: знайомство з практичною діяльністю соціальних працівників та отримання першого професійного досвіду.

- організація студентських наукових гуртків: розвиток аналітичного мислення та навичок дослідницької діяльності.

Отже, на процес формування і розвитку професійної компетентності впливають як суб'єктивні, так і об'єктивні фактори. Співвідношення цих факторів залежить від індивідуальних особливостей особистості фахівця та специфіки його соціального оточення. Для успішного розвитку професійної компетентності важливо підтримувати збалансованість між цими складниками.

1.3. Аналіз основних теорій і моделей формування лідерства в соціальній роботі

Історичний досвід свідчить, що існування та еволюція суспільства є неможливими без формування і взаємодії різноманітних моделей колективного співіснування. Цей процес визначив такий суспільний устрій, у якому провідну роль виконували більш досвідчені, розумні та сильні індивіди. Вони здобували визнання, довіру та авторитет серед своїх співвітчизників і ставали лідерами. Підвищення різноманітності людських потреб і поява нових сфер діяльності

значно ускладнили соціальні стосунки, що вимагало структурування поведінки індивідів, а також гармонізації та узгодження людських потреб і дій.

Так, Р. Л. Дафт розглядає лідерство як взаємовідносини між лідером і членами групи, де обидві сторони впливають одна на одну, спільно прагнучи до реальних змін і результатів, що відповідають загальній меті. Дж. Террі визначає лідерство як здатність впливати на групу, спонукаючи її досягати спільної цілі. Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Масарик вважають лідерство міжособистісною взаємодією, що виникає в конкретних обставинах через комунікативний процес, спрямований на досягнення мети. К. Бланшар бачить лідерство як співпрацю, базовану на взаємній довірі між двома особами, які працюють разом для досягнення спільних цілей. П. Друкер описує лідерство як міжособистісну взаємодію в специфічних ситуаціях за допомогою комунікацій, що дозволяють досягти певної мети або цілей. У більшості цих визначень лідерства ключовим елементом є ефективність, тобто ті риси та навички лідерів, що приводять до досягнення найкращих результатів [31].

У теоріях лідерства, сформульованих у ХХ столітті, традиційно виділяються три основні підходи до визначення суті лідерства: це підхід, що акцентує на індивідуальних якостях лідера, поведінковий підхід, а також ситуаційний. Перший підхід передбачає виявлення конкретних особистісних якостей, властивих людям, які досягли високого рівня лідерської майстерності. В рамках цього підходу створено перелік характеристик - рис, здібностей та навичок, що мають вирішальне значення для лідерського впливу та ефективності.

Поведінковий підхід акцентує увагу на різноманітності стилів поведінки лідера, таких як його манера спілкування з послідовниками чи підлеглими - від авторитарного до ліберального стилю. У свою чергу, ситуаційний підхід відображає прагнення послідовників підтримувати лідерів, які здатні представляти їхні інтереси та бажання. Це зобов'язує лідера відповідати перед послідовниками та встановлювати взаємну довіру.

Значно важливою рисою лідерів є готовність брати на себе відповідальність у різних ситуаціях, за людей та результати виконаних завдань. Влада і можливості, доступні в їхній зоні досяжності, формують відповідальність лідерів, які активно шукають можливості для дій вдома своєї посади і в межах ділових інтересів.

В.П. Пугачов у своїх дослідженнях виокремлює три типи лідерства [22]. Ділове лідерство притаманне групам, орієнтованим на виробничі цілі. Визначальними для цього типу є висока компетентність, здатність ефективно вирішувати організаційні завдання, авторитет та досвід. Емоційне лідерство розвивається у соціально-психологічних групах через людські симпатії та міжособистісне взаємодію. Емоційний лідер здатен викликати довіру, сприяти психологічному комфорту та знімати напруженість. Ситуативне лідерство, яке може проявлятися як ділове або емоційне, характеризується тимчасовістю та залежністю від конкретної обстановки.

Існує безліч наукових теорій, які прагнуть пояснити різноманітні аспекти лідерства, і їх можна розділити на вісім основних напрямків.

Теорія «Великої людини» (Great Person Theory). виникає з ідей давніх римських та грецьких філософів, які вважали, що історія людства формується завдяки діям видатних людей і що природні якості зумовлюють їх лідерські здібності. Ця теорія припускає, що лідерами народжуються, а не стають, та часто наділяє їх героїчними рисами, здатними керувати в критичних ситуаціях. Військове лідерство, зокрема, часто розглядається через призму «великих людей» [23, с.12-15].

Теорія «Характерних рис» (Trait theory) близька до попередньої, оскільки також вважає, що певні якості успадковуються і сприяють лідерству. Вона визначає індивідуальні особливості або поведінкові характеристики, спільні для лідерів. Важливий аспект теорії полягає у вивченні постійних особистісних рис, представлених як біполярні конструкції (розумний–безглуздий, скупий–щедрий). Теорія дозволяє скласти ґрунтовний портрет особи, зокрема через

відомі методики оцінювання, як-от шістнадцятифакторний опитник Кеттела чи проектні тести [24].

Ситуаційна теорія лідерства (Contingency theory of leadership) концентрує увагу на властивостях лідера та ситуаціях, у яких він діє. Вона стверджує, що ефективність лідера залежить від його орієнтації на завдання або відносини, а також від ступеня контролю над групою. Лідерів поділяють на два типи: ті, хто зосереджені на виконанні завдань, та ті, хто більше піклуються про взаємини серед працівників. Жоден із цих стилів не є кращим сам по собі; їхня ефективність залежить від ситуації. Ситуаційна теорія підкреслює важливість відповідності стилю лідерства обставинам і вимагає адаптивності від лідера [24].

Теорія «обставин» (Theory of circumstances) зосереджується на конкретних ситуаціях, щоб визначити, який стиль керівництва найкраще підходить для кожної з них. Вона стверджує, що не існує універсального стилю лідерства, ефективного у всіх випадках. Успіх залежить від цілого спектра факторів, таких як стиль лідера, особливості його команди та різні аспекти обставин. Найефективніший підхід враховує зовнішні умови у даний момент. Гнучкість, аналітичні здібності та адаптивність до змін є ключовими елементами управлінського успіху, адже важливо не шукати ідеальний шлях, а пристосовуватись до мінливих умов [**Помилка! Джерело посилання не знайдено.**].

Біхевіористична теорія лідерства (Behavioral theory of leadership) базується на тому, що великими лідерами не народжуються, а стають. Ця теорія заснована на біхевіоризмі, з акцентом на діях лідерів, а не їхніх психічних властивостях чи внутрішніх станах. Вважається, що лідерство можна освоїти через навчання і спостереження, а людська поведінка визначається не внутрішніми процесами, а зовнішніми впливами за принципом стимулу-реакції [**Помилка! Джерело посилання не знайдено., с.14**].

Трансакційна теорія лідерства (Transaction theory of leadership) зосереджує увагу на взаєминах між лідерами і послідовниками, заснованих на зовнішніх мотиваціях. Взаємна вигода у таких стосунках базується на обміні: лідер

пропонує певні ресурси або винагороди в обмін на визнання його влади. Орієнтуючись на поточну діяльність та традиційні функції керівника, цей підхід є прагматичним [26].

Трансформаційна теорія (Transformation theory) заснована на внутрішній мотивації. Вона робить акцент на справжній прихильності послідовників до ідей лідера, а не на зовнішньому визнанні. Трансформаційний лідер активний і творчий, мислить широко та образно, прагнучи суттєвих змін у майбутньому розвитку організації. Він слідує загальноприйнятим правилам і більше схильний до стабільності, ніж до радикальних змін.

Теорія впливу (Theory of influence) фокусується на владі й впливі лідера. Вона припускає, що шлях до лідера важливіший за роль послідовників або культуру організації. Тут головну роль грає харизматичний лідер, чия сила полягає в його особистих якостях, а не посаді. Це чергова спроба визначити поведінкові форми, які відрізняють лідера від інших, а також умови для розвитку харизми. Вважається, що саме такі лідери ініціюють зміни та надихають своїх послідовників [26].

Дослідники часто спираються на типологію Макса Вебера, який виділив три типи лідерства [Помилка! Джерело посилання не знайдено.]:

- традиційне, яке базується на спадковій владі та святості традицій;
- харизматичне, засноване на віру в винятковість лідера;
- раціонально-легальне, яке опирається на визнання законності системи та бюрократії.

Центральною фігурою у веберівській моделі є харизматичний лідер, обраний народом, перед яким він несе відповідальність. Вебер вважав, що такий лідер може об'єднати націю та захистити індивіда від бюрократії. На відміну від традиційного і бюрократичного лідерства, харизматичність полягає у внутрішньому переконанні лідера у своєму баченні вирішення нагальних проблем. Карл Маркс визначав лідера як особу з певними особистими якостями (вміння, знання, авторитет), що виражають інтереси та волю певного класу, особливо пролетаріату.

У своїй монографії «Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства», С. Калашнікова ідентифікує основні типи лідерства, ґрунтуючись на різних сферах суспільної діяльності: політичній, державній, підприємницькій, громадській та освітній (див. табл. 1.1) [32]. Такий розширений підхід до класифікації лідерства обумовлений необхідністю вирішення специфічних проблем і завдань у кожній із цих сфер, що водночас вимагає розробки відповідних стандартів та освітніх програм для підготовки фахівців-лідерів.

Таблиця 1.1

Типи лідерства [32]

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

Згідно з цією типологією, можна розрізнити два основні види лідерства: індивідуальне та інституційне [32]. Індивідуальне лідерство проявляється через активність окремої особистості, при цьому воно може орієнтуватися як на саморозвиток, так і на вплив на інших індивідів. Інституційне або організаційне лідерство, у свою чергу, реалізується на рівні організації, оскільки вона є суб'єктом такого прояву. Це може включати як внутрішнє вдосконалення організації, так і взаємодію з іншими організаціями. Така дихотомія лідерства

природно відображає поділ людської діяльності на індивідуальну та соціально-групову.

У розрізі даного дослідження варто звернути увагу на концепцію «лідерства служіння» (servant leadership) [33]. Основні засади цієї теорії є актуальними для майбутніх професіоналів соціальної сфери незалежно від їхньої специфіки діяльності - політичної, державної, підприємницької, громадської чи освітньої. Очевидно, що соціальна сфера потребує підготовлених фахівців, здатних ефективно вирішувати актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи.

Роберт Грінліф, [33] автор теорії служіння, запропонував втілювати цю філософію в реальному житті. Він описав концепцію лідерства на основі служіння та визначив її ключові принципи:

- слухання: здатність по-справжньому чути інших і давати їм можливість висловитися
- емпатія: вміння розуміти емоції оточуючих і відповідно реагувати на них
- зцілення: допомога іншим у вирішенні їхніх внутрішніх конфліктів і сприяння розвитку цілісної особистості
- усвідомленість та самоусвідомленість: увага до деталей і до людей навколо, знання про себе та об'єктивна оцінка своїх можливостей
- переконання: здатність відстоювати свої погляди без використання авторитарних методів, надаючи простір іншим для висловлювання
- прогнозування: вміння аналізувати минулий досвід для формування висновків про майбутнє
- відповідальне управління: компетентність в управлінні, що включає турботу як про клієнтів, так і про співробітників
- відданість особистісному зростанню кожного: переконання у важливості кожної людини та сприяння її професійному і особистісному розвитку
- розбудова громади: розуміння цінності команди для розвитку особистості, створення атмосфери довіри і підтримки, які символізують справжню згуртованість.

Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW) та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (IASSW) спільно оновили Глобальні стандарти освіти та навчання в галузі соціальної роботи (Global standards for the education and training of the social work profession) [35]. Цей документ покликаний спрямувати систему підготовки соціальних працівників на вдосконалення не лише стандартів, а й програм, методик та результатів навчального процесу. Відповідно до цих стандартів, освітні програми повинні бути зорієнтовані на підготовку студентів, які зможуть ефективно розробляти моделі соціальної роботи, впроваджувати інноваційні соціальні послуги та адміністративні функції, спрямовані на підтримку соціальних потреб. Також важливим аспектом є підготовка до ефективної взаємодії як з окремими клієнтами, так і з громадами в цілому.

Ще один важливий документ, названий «Світові пріоритети соціальної роботи й соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (The Global Agenda for Social Work and Social Development) [36], підкреслює важливість створення умов, в яких люди можуть жити без почуття страху. Це означає можливість для кожного висловлювати свою особистість з повагою до інших, піклуватися про свої родини та членів громади, дотримуватися власних переконань та релігійних практик, активно брати участь у житті своїх громад і формувати їх шляхом участі у суспільному та політичному житті. Таким чином, створено обґрунтування для посилення підготовки фахівців соціальної роботи за принципами лідерства та служіння суспільству.

У сучасних умовах створення освітньої моделі для підготовки соціальних працівників вимагає одночасного врахування світових освітніх тенденцій, пов'язаних з глобалізацією та інтеграцією в єдиний освітній простір. Також необхідно враховувати швидкий розвиток технологій і інновацій в освіті та соціальній сфері, що веде до постійного оновлення знань, навичок і умінь. Аналіз соціально-педагогічних ідей розвитку освіти, а також світових освітніх та університетських тенденцій, допомагає аргументувати їх вплив та визначити

можливості творчого підходу в організації підготовки соціальних працівників і осучаснення її змісту [37].

Варто звернути увагу на такі сучасні підходи соціальної роботи, які формують її перспективну практику:

- соціальна робота, що орієнтована на сильні сторони клієнтів (Strength Based Perspective) [38];
- зелена соціальна робота (green social work) [39];
- адміністративна соціальна робота (administration in Social Work).

Модель сильних сторін, яка була розроблена та вдосконалена під керівництвом Чарльза Реппа разом із його співробітниками зі Школи соціального забезпечення Університету Канзасу, являє собою новаторський підхід у сфері соціальної роботи. Цей підхід акцентує увагу на виявленні та розвитку сильних сторін клієнта, а також визначенні його внутрішніх можливостей і доступних ресурсів. На відміну від традиційних методик, що часто зосереджуються переважно на аналізі проблем або дефіцитах навичок і ресурсів, ця модель має на меті сприяти позитивним змінам через використання унікальних якостей та потенціалу кожної людини. Завдяки такому орієнтованому на ресурси підходу, професіонали можуть ефективніше підтримувати клієнтів у досягненні їхніх цілей та подоланні життєвих викликів [40].

У цій моделі виокремлюються кілька основних компонентів, які відіграють ключову роль у соціальній роботі [41]:

- цільова орієнтація - соціальна робота, побудована на сильних сторонах, зосереджена на досягненні цілей. Особливо важливо, щоб клієнти могли самостійно визначати цілі, яких вони прагнуть досягти в житті;
- оцінювання сильних сторін - акцент робиться на виявленні власних ресурсів та можливостей, замість зосередження на проблемах чи недоліках;
- ресурсне середовище. Прихильники цього підходу вважають, що будь-яке середовище надає ресурси - особи, асоціації, групи та інститути - які клієнт може використовувати;

- визначення сильних сторін клієнта та його оточення для досягнення поставленої мети;

- взаємозв'язки та очікування - метою роботи з клієнтом є зміцнення його стосунків із людьми, громадою та культурою для підвищення мотивації;

- усвідомлений вибір. Важливо співпрацювати з клієнтом, заохочуючи його приймати самостійні рішення та робити обміркований вибір.

Запровадження підходу, орієнтованого на сильні сторони клієнтів (Strength Based Perspective) в Україні, стикається з труднощами через брак компетенцій у соціальних працівників, а також перевірених технологій і методів роботи.

Зелена соціальна робота спрямована на сталий розвиток суспільства. Нині глобальні цілі сталого розвитку та соціальна робота мають багато спільних аспектів. Наприклад, у документах ООН згадуються такі поняття, як людська гідність, повага до різноманітності, рівність та недискримінація, розширення можливостей, упевненість, самодопомога і реалізація повного потенціалу людини. Ці принципи є важливими для практики соціальної роботи, адже вони формують основу професійного бачення соціальних працівників [39].

У статті Т. Семигіної «Чому соціальна робота набуває зеленого кольору?» описано основні аспекти зеленої соціальної роботи [39]:

- зелена соціальна робота ґрунтується на холістичній парадигмі та пов'язана з радикальними теоріями в цій сфері й ідеями соціального конструктивізму;

- вона вводить поняття «екологічна справедливість» у рамках соціальної справедливості, критикує нерівномірний розподіл ресурсів, короткострокове планування та політики, що підтримують неоліберальні індустріалізаційні моделі;

- ця форма роботи є мульти- чи трансдисциплінарною, інтегруючи знання й навички з різних галузей, що передбачає співпрацю з різноманітними професіоналами;

- вона підкреслює важливість місцевих, культурно відповідних підходів до зменшення ризиків стихійних лих та їхніх наслідків, спираючись на розвиток

громади через підхід, орієнтований на її сильні сторони і соціальний капітал, де громада є співробітником у подоланні структурних нерівностей;

- розширює діяльність соціальних працівників від проблем прав людини та роботи з вразливими групами до питань справедливого розподілу природних ресурсів.

Основна мета діяльності в цій концепції – забезпечити справедливі умови довкілля й екологічну рівність, рівний доступ до природних ресурсів. В Україні адміністративна соціальна робота ще не отримала достатньої уваги. За словами Г. Слосанської, у цій моделі соціальні працівники виступають в ролях адміністраторів, керівників та фасилітаторів, а клієнти стають активними учасниками у вирішенні проблем і споживачами соціальних послуг [42].

Деякі науковці підкреслюють нову тенденцію в сфері соціальної роботи: студенти, орієнтовані на практичну соціальну діяльність, часто отримують керівні або управлінські позиції, будучи недостатньо підготовленими на макrorівні. Це може ускладнити їхнє кар'єрне зростання через відсутність лідерських та управлінських навичок, які представники інших професій здобувають завдяки освітньому та практичному досвіду. Впровадження моделі розвитку лідерських якостей під час навчання соціальних працівників може вирішити цю проблему, забезпечуючи викладачів та адміністраторів універсальною схемою для створення індивідуальних планів розвитку лідерства для майбутніх соціальних працівників. Таким чином, освіта майбутніх соціальних працівників має бути спрямована на те, щоб вони могли змінювати та зменшувати негативні соціальні явища в суспільстві.

Відповідно до затвердженого Державного стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота», навчання на першому (бакалаврському) рівні здійснюється згідно з наказом Міністерства освіти і науки України №557 від 24 квітня 2019 року. Це також стосується другого (магістерського) рівня, що визначено у наказі МОН України №556 від того ж дня. У межах цієї спеціальності проводиться всебічна фахова підготовка в галузі соціальної роботи. Відповідно до Національного класифікатора професій ДК 003:2010,

випускники, які успішно завершили освітньо-професійні програми за напрямом 231 «Соціальна робота», можуть претендувати на зайняття різних первинних спеціалізацій. Ці спеціалізації чітко визначені в професійних стандартах, деталі яких можна знайти в таблиці 1.2 [43].

Таблиця 1.2.

Первинні спеціалізації фахівців, які здобули освіту за освітньо-професійними програмами 231 «Соціальна робота» визначені Національним класифікатором професій [43]

Код	Назва спеціалізації	Стандарт вищої освіти
1210.1	Керівники підприємств, установ та організацій	Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для (першого) бакалаврського рівня вищої освіти (№557 від 24.04.2019р) Стандарт вищої освіти за спеціальністю 231 «Соціальна робота» для (другого) магістерського рівня вищої освіти (№556 від 24.04.2019р)
1238	Керівники проектів та програм	
1483	Менеджери (управителі) у соціальній сфері	
2446	Професіонали в галузі соціального захисту населення	
2446.1	Наукові співробітники (соціальний захист населення)	
2446.2	Професіонали в галузі соціального захисту населення	
2447	Професіонали у сфері управління проектами та програмами	
3443	Інспектори із соціальної допомоги	
3460	Соціальні працівники	
5133	Працівники, що надають індивідуальні послуги на дому, в організаціях соціального обслуговування	

Згідно з наявною інформацією, наданою Директоратом розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерства економіки України, було зазначено, що майже для кожної спеціалізації в Україні уже розроблений відповідний професійний стандарт. На даний момент, згідно з даними реєстру професійних стандартів, були офіційно затверджені кілька ключових стандартів. Серед них можна виділити професійний стандарт для посади «Директор (закладу) установи надання соціальних послуг». Також встановлений стандарт для ролі «Соціальний менеджер», що є надзвичайно важливим для ефективного управління у соціальній сфері.

Крім цього, затверджено ряд стандартів для таких посад як «Фахівець із соціальної допомоги вдома», «Фахівець із соціальної роботи», а також «Соціальний працівник (допоміжний персонал)». Важливо підкреслити, що є ще стандарти для загальних позицій, як-от «Соціальний працівник» і «Соціальний робітник».

Варто особливо наголосити на тому, що хоча ці стандарти і встановлюють деякі вимоги до професійної діяльності, вони, на жаль, не передбачають повного формування лідерської компетентності. Проте, серед складових елементів цих стандартів згадуються важливі навички, такі як міжособистісні навички, критичне мислення, вирішення проблем, самоуправління та організаційне управління. Ці якості грають ключову роль у розвитку професійного потенціалу працівників у соціальній сфері.

Висновки до першого розділу

На наше переконання лідер – це людина, яка спрямовує та визначає діяльність інших людей, що прагне до створення постійно діючої системи підготовки та керівництва.

Для розвитку лідерських якостей, необхідні знання та вміння, за допомогою яких можливо заявляти життєву позицію, та активно реалізовувати її. Процес розвитку лідерських якостей у студента та розкриття його потенціалу

веде до прояву лідерства. Розвиток лідерських якостей - це процес перетворення природних задатків, розвиток якостей, які раніше не виявлялися.

Лідерські якості включають широкий спектр рис, таких як відповідальність, ініціативність, висока самооцінка, здатність адаптуватися, мотивація, обізнаність, усвідомленість і вміння вирішувати проблеми різного рівня складності. Вони можуть також проявлятися через інтелектуальні здібності, зокрема високий інтелект, креативне мислення, освіченість, а також прагнення дізнаватися нове і навчатися новому.

Процес розвитку лідерських якостей у студентів буде видно, якщо виховання відбувається у будь-який момент їхньої діяльності, але найбільш повноцінно це виховання здійснювати у вільний від навчання час. У позаурочній діяльності є всі умови для розвитку особистості з урахуванням його індивідуальних здібностей, формується пізнавальна активність, комунікативні навички, закладаються основи для адаптації у складному світі як інтелектуального та гармонійно розвиненого члена суспільства зі своїми поглядами, переконаннями, здатного керувати своїм життям.

РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ДЛЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

2.1. Форми і методи соціально-педагогічної діяльності для розвитку лідерських якостей

Лідерство є комплексним та багатоаспектним феноменом, визначеним різноманітними аспектами та переконаннями. Воно посідає значну роль у всіх сферах людської діяльності, включаючи бізнес, політику, освіту, спорт та суспільне життя. Хоча визначення лідерства може змінюватися залежно від контексту і індивідуальних поглядів, загалом прийнято вважати, що лідерство — це здатність впливати на інших, мобілізуючи їхні сили та ресурси для досягнення спільних цілей.

Передусім лідерство вимагає від індивіда здатності керувати іншими людьми. Лідер має акумулювати вплив на своїх підопічних, надихати їх та слугувати взірцем для наслідування. Це передбачає розвиток потужних комунікативних навичок, високого рівня емоційного інтелекту і вміння розуміти потреби та мотивацію інших людей [66, с. 51].

По-друге, лідерство охоплює здатність формулювати візію та визначати стратегічні цілі. Лідер має володіти ясним уявленням щодо напрямку, в якому він прагне спрямувати свою команду чи організацію. Необхідно, щоб він умів артикулювати цю візію та переконувати інших у важливості поставлених завдань, активно сприяючи розробці спільної стратегії.

По-третє, лідерство передбачає здатність приймати рішення й оцінювати ризики. Лідер зобов'язаний аналізувати складні ситуації, обирати з-поміж різних варіантів і приймати визначальні кроки. Одночасно, він повинен бути готовим до ризиків, адже інновації та зміни зазвичай асоціюються з невизначеністю і потенційними неспіхами.

По-четверте, лідерство передбачає здатність мотивувати та розвивати членів команди. Лідер повинен бути обізнаний зі своєю командою, виявляти

сильні сторони кожного учасника і стимулювати їх на досягнення видатних результатів. Він має вміти надихати та підтримувати співробітників, створюючи можливості для їх особистого і професійного зростання через мотиваційні програми та навчальні можливості [67, с. 31].

По-п'яте, лідерство передбачає здатність до співпраці та формування команди. Для ефективного лідера є критично важливим уміння об'єднувати різних індивідів, створюючи сприятливе робоче середовище, де кожен відчуває свою значущість і вклад у загальний успіх. Це вимагає вдосконалення навичок управління конфліктами, співпраці та підтримки команди.

Лідерство також нерозривно пов'язане з відповідальністю та дотриманням етичних норм. Лідер повинен слугувати прикладом для інших, демонструючи інтегритет, чесність і справедливість. Він несе відповідальність за свої вчинки і приймає рішення з урахуванням загального блага та довгострокових наслідків.

Лідерство становить собою процес, що синтезує різноманітні навички та якості. Це спроможність впливати на інших, формувати візію і стратегію, ухвалювати раціональні рішення, мотивувати та розвивати членів команди, а також забезпечувати командну роботу та відповідальність. Лідерство має вирішальне значення не лише для досягнення успіху, але й для здійснення позитивних змін у світі, сприяючи розвитку як індивідів, так і суспільства загалом [68, с. 42].

Лідерство являє собою не лише особистісну рису, але й складний процес взаємодії між лідером і його оточенням. Це передбачає тісну співпрацю, взаєморозуміння та комунікацію між лідером і підлеглими. Важливою складовою є здатність лідера інтегрувати різноманітність поглядів, потреб і цінностей, які притаманні членам команди.

Для дослідження специфіки формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників необхідно враховувати не лише професійні стандарти, а й особливості їхньої діяльності. Відповідно до досліджень Річарда Бояциса, компетенції можуть бути розвинені за допомогою навчальних програм, коучинг-сесій та майстер-класів, аналізу результативності, а також через безпосереднє

навчання. Процес розвитку компетенцій і здібностей можна структурувати на три основні етапи:

- забезпечення засвоєння необхідних знань.
- сприяння розумінню методів ефективного застосування цих знань.
- формування усвідомлення значущості використання знань і компетенцій [44].

У процесі розвитку лідерських якостей студентам зазвичай пропонують вивчати матеріали, що відповідають контексту їхньої майбутньої професійної діяльності. Наприклад, важливі модулі, рекомендовані Американською асоціацією виховання та розвитку разом із Карен Лоусон, які доцільно використовувати для розвитку лідерських навичок у студентів, включають [45]:

- розуміння лідерства (визначення лідерства, риси та характеристики ефективних лідерів, стилі лідерства);
- комунікація та вплив (активне слухання, невербальна комунікація, ефективна передача власної думки, адаптація свого стилю, вміле використання електронної пошти);
- мотивація та утримання персоналу (розуміння сучасного стану працівників, управління різновіковими колективами, створення сприятливого середовища);
- управління змінами (усвідомлення природи змін, правильна реакція на зміни, використання стратегій для управління змінами, подолання опору);
- розв'язання конфліктів (виявлення симптомів і причин конфліктів, профілактика, використання позитивних аспектів конфлікту, вирішення конфліктів);
- делегування (визначення можливостей для делегування, делегування з відповідальністю, процес делегування);
- коучинг (відмінність коучингу від консультування, розпізнавання бар'єрів для коучингу, розуміння процесу коучингу, характеристики ефективних коучів, уникнення помилок у коучингу);

-
- управління діяльністю (установлення чітких стандартів і очікувань, надання зворотного зв'язку, дистанційне управління, оцінка своєї діяльності);
 - проведення ефективних нарад (вчасне та планове проведення нарад, розуміння групових процесів, навички проведення відеоконференцій);
 - розвиток персоналу (адаптація нових співробітників, менторство, навчання, планування кар'єри);
 - управління пріоритетами та боротьба зі стресом (управління часом та собою, визначення причин і симптомів стресу, допомога іншим у подоланні стресу, підтримка балансу між роботою та особистим життям).

Формування лідера, а також його самовиховання, є невід'ємними складовими розвитку здатності керувати людьми, налагоджувати з ними ефективні стосунки та організовувати управлінські процеси на цій основі. Справжнього лідера не характеризують прагнення до слави чи намагання перевершити своє оточення з метою демонстрації власної переваги. Вирізняє його, натомість, природне право сильної, вольової, професійно компетентної та водночас інтелектуальної особистості вести за собою інших. Лідер має виконувати функції голови своєї групи й бути провідником ідей, що сприяють її розвитку та відповідають інтересам членів спільноти.

Отже, ми підтримуємо точку зору науковців, які визначають лідера як авторитетну особу в групі, здатну впливати на інших та володіти управлінським статусом, що ґрунтується на оптимальному поєднанні різних джерел влади. На підставі цього переконання ми дійшли висновку, що ефективним лідером можна вважати індивіда, котрий має значний вплив на уявлення та поведінку членів групи, а також активно планує, організовує та контролює діяльність підлеглих для досягнення цілей групи, водночас передаючи своє бачення майбутнього і сприяючи адаптації до нових умов.

Проте ефективність лідера обумовлюється низкою специфічних якостей лідерства. Саме ці якості формуються та розвиваються через педагогічні форми та методики, які ми розглянемо далі.

Детально розглянемо методики діагностики лідерських якостей учнів. Процес формування лідерських здібностей у студентів вимагає застосування науково обґрунтованих методик діагностики. Під терміном «методика» в контексті освіти мають на увазі опис конкретних прийомів, способів, технік педагогічної діяльності в різних освітніх процесах. Діагностика (від грецьких слів «діа» – прозорий і «гнозис» – знання) буквально означає прояснення або розпізнавання. Вона передбачає отримання інформації про стан і розвиток контрольованого об'єкта, а також його відхилення від норми.

Діагностика є системою технологій, засобів, процедур, методик і методів, які висвітлюють обставини, умови та фактори функціонування педагогічних об'єктів і процесів, встановлюючи їх ефективність і наслідки у контексті запланованих або здійснюваних заходів.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень у сфері лідерства свідчить про існування критеріїв і показників сформованості лідерських якостей у дітей та молоді [45]. До основних критеріїв належать:

- мотиваційний (при якому важливим показником є бажання стати лідером у певній діяльності);
- когнітивний (що характеризується засвоєнням знань про лідерство);
- операційний (що виявляється у розвитку лідерських навичок);
- контрольо-коректорний (спрямований на стійкість лідерської позиції).

В контексті нашого дослідження виділимо наступні методи розвитку лідерських якостей.

Методи активного навчання:

- мозковий штурм: служить інструментом для стимуляції креативного мислення та знаходження нетрадиційних рішень;
- метод випадкових груп: сприяє вдосконаленню комунікативних навичок і спроможності працювати в команді;
- метод кейсів: розвиває аналітичні здібності та здатність приймати рішення у складних обставинах.

Інтерактивні методи:

- рольові ігри: надають можливість опрацювання різноманітних моделей поведінки у соціальних контекстах;
- дискусії: розвивають навички аргументованої комунікації, переконання та критичного мислення;
- дебати: сприяють формуванню вмінь ефективно відстоювати власну позицію та сприйняття думок інших.

Індивідуальні методи:

- самоаналіз: допомагає студентам усвідомити власні сильні та слабкі сторони, а також формулювати цілі для подальшого самовдосконалення;
- менторство: забезпечує студентам можливість отримувати наставництво з боку досвідчених професіоналів.

В підсумку зауважимо, що в умовах активних демократичних, соціальних та державно-правових трансформацій, які відбуваються нині в Україні, кардинально змінюється роль держави та її функції. Це зумовлює необхідність докорінного реформування державного управління, включно з покращенням кадрового потенціалу та оновленням потужного і дієздатного лідерства в органах державного управління. На цьому тлі особливу важливість набувають питання вдосконалення державного управління на основі лідерства та розвиток лідерських якостей у публічно-управлінській діяльності. Одним із шляхів вирішення цих завдань є покращення діяльності всіх учасників процесу. У зв'язку з цим стає актуальною проблема визначення суб'єктів, які сприятимуть розвитку лідерства у цій сфері.

2.2. Роль різних соціальних інститутів у формуванні лідерських якостей соціальних працівників

Одним із завдань фахової підготовки майбутніх соціальних працівників є формування соціального лідерства, що передбачає врахування сучасних вимог до надання соціальних послуг різним категоріям населення та впровадження інноваційних моделей в практику соціальної роботи. Трансформація цінностей

лідерства у межах сталого розвитку суспільства доводить необхідність забезпечення реалізації основних принципів соціальної справедливості, соціальної рівності, соціальної відповідальності. Для успішного реформування сфери надання соціальних послуг особливої значущості набувають умови здійснення підготовки студентів до майбутньої професійної діяльності в галузі соціальної роботи, оскільки вони мають забезпечити сформованість соціальної відповідальності, прагнення до соціальних змін, здатність до самовдосконалення та самореалізації, спрямування своєї діяльності на розробку та впровадження соціальних інновацій.

Лідерство являє собою соціально-психологічний процес, що відбувається в межах колективу або групи і базується на особистому авторитеті, який впливає на поведінку членів цієї групи. Це явище охоплює відносини домінування й підпорядкування, а також аспект впливу й наслідування у системі міжособистісних відносин у колективі. Англійське походження терміна лідер (від leader — провідник, керівник) вказує на здатність лідера пробуджувати у співробітників мрію, до якої вони прагнуть наблизитися, і надихати їх необхідною енергією для реалізації цієї мрії. Оригінальність процесу лідерства закладена в здатності лідера притягувати до себе людей, несвідомо викликаючи в них почуття захоплення й любові. Важливою характеристикою лідера є наявність послідовників. Впливова сила лідерства визначається співставленням особистісних якостей лідера з якостями тих людей, на яких він прагне здійснити свій вплив [47].

Формування лідерських якостей – це складний і багатогранний процес, який відбувається під впливом різних соціальних факторів та інститутів. Кожен з них вносить свій унікальний внесок у розвиток лідерського потенціалу особистості.

Таким чином, сім'я є першим і найважливішим соціальним інститутом, який впливає на формування особистості. Саме в сім'ї закладаються основи особистості, формуються перші уявлення про добро і зло, справедливість і несправедливість. Зокрема, діти наслідують поведінку батьків, переймають їхні

цінності та погляди на життя. Якщо батьки демонструють лідерські якості, то ймовірність того, що дитина також стане лідером, значно зростає [61].

Звернемо також увагу і на те, що сприятлива атмосфера в сім'ї, де панують взаєморозуміння, підтримка і повага, сприяє розвитку самостійності, відповідальності та інших лідерських якостей у дітей. Привчаючи дитину до самостійності, довіряючи їй відповідальні завдання, батьки сприяють розвитку в ній ініціативності та лідерських якостей.

Звернемо також увагу і на те, що школа відіграє важливу роль у формуванні лідерських якостей. Виділимо тут декілька аспектів:

- участь в громадській діяльності: шкільні гуртки, спортивні секції, участь у громадських проектах надають учням можливість розвивати лідерські навички, вчитися працювати в команді, брати на себе відповідальність;

- взаємодія з однолітками: школа – це місце, де діти вчаться взаємодіяти з однолітками, вирішувати конфлікти, відстоювати свою точку зору, що є важливими навичками для лідера;

- вплив вчителів: вчителі можуть стати для учнів ролевими моделями, демонструючи лідерські якості у своїй роботі.

У вищому навчальному закладі умови для розвитку лідерських якостей значно розширюються. Тут доречно визначити участь у студентських організаціях, проектах, ініціативах дозволяє студентам розвивати лідерські навички, брати участь у прийнятті рішень. Займаючись науковою роботою, студенти розвивають критичне мислення, творчі здібності, вчаться презентувати свої ідеї. Приєднання до професійних асоціацій дозволяє студентам розширити коло спілкування, познайомитися з досвідченими фахівцями, брати участь у професійних дискусіях.

Громадські організації надають молоді унікальну можливість для самореалізації та розвитку лідерських якостей. Так, волонтерство дозволяє молоді брати участь у соціальних проектах, допомагати іншим, розвивати емпатію та співчуття. Реалізуючи власні соціальні проекти, молоді люди вчаться планувати, організовувати, мотивувати інших.

Засоби масової інформації та культура також відіграють важливу роль у формуванні лідерських якостей. З одного боку, вони можуть служити джерелом натхнення, пропонуючи позитивні приклади для наслідування. З іншого боку, надмірна споживацька культура, культ знаменитостей можуть негативно впливати на молодь, формуючи у них споживацьке ставлення до життя.

Заповнення змістом структурних елементів соціального лідерства соціальних працівників може варіюватися в залежності від специфіки професійної діяльності майбутніх фахівців. Центральною особливістю у формуванні поняття «соціальне лідерство соціальних працівників» як наукової категорії є існуючі суперечності між структурними елементами, зміст яких ще не був повністю визначений [48]. Це говорить про можливість інтеграції нових складових до структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників або дозволяє по-новому оцінити вже наявні складові, беручи до уваги суттєві характеристики лідерства-служіння для забезпечення цілісності його концепції. Ми вважаємо соціальне лідерство соціальних працівників інтегрованим особистісним утворенням, яке проявляється у прагненні та здатності фахівців реалізувати свій лідерський потенціал у різних сферах суспільного життя з метою покращення якості надання соціальних послуг вразливим групам населення. У структурі соціального лідерства ключовими компонентами, важливими на сучасному етапі розвитку теорії та практики соціальної роботи, які будуть актуальні і в майбутньому, є: орієнтація на соціальні зміни як цінності соціальної роботи; розширення можливостей управління знаннями та ресурсами у сфері соціальної роботи; розвиток аналітичного та креативного мислення у соціальних працівників; а також прагнення до ефективної партнерської співпраці і командної роботи.

Важливо підкреслити, що лідерство не є сталою характеристикою особистості; воно розглядається як процес, що постійно вимагає від індивіда роботи над собою, а також вдосконалення своїх навичок. Становлення людини як лідера значною мірою залежить від наявності певних лідерських якостей і

здатності ефективно та цілеспрямовано застосовувати їх у різноманітних життєвих ситуаціях.

Аналіз лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів, а також компонентів цих якостей, вказує на необхідність формування висококваліфікованих, компетентних і конкурентоспроможних спеціалістів. Це змушує шукати такі методи, які могли б сприяти розвитку та вдосконаленню професійно значущих рис особистості, зокрема, і лідерських. У процесі навчання формування цих якостей відбувається через запровадження творчих, нестандартних та інноваційних методів навчальної діяльності. Дані методи мають низку визначальних характеристик, серед яких варто виділити такі: суб'єктно-орієнтовані взаємини між студентами та викладачами, ґрунтовані на співпраці; діалогічні форми спілкування; використання підходів до навчання, що орієнтовані на вирішення проблем; демократичний стиль стосунків; переважуюча роль групових форм організації освітнього процесу; застосування пошукових і дослідницьких методів навчання; створення ситуацій, які сприяють успіху в навчанні, забезпечуючи психологічний комфорт; реалізація принципу вибірконості в освітньому процесі.

Ці особливості слугують основою для розвитку творчого і аналітичного мислення, заохочують студентів до самовдосконалення та самореалізації, стимулюють розвиток їхнього особистісного потенціалу, становлення власної позиції і навичок аргументації та обстоювання власних думок і поглядів. Усе це в перспективі може стати фундаментом для розвитку лідерських якостей [56].

Однією з основних психологічних умов, необхідних для розвитку лідерських якостей, є прагнення до всебічного саморозвитку особистості, яке передбачає наявність таких здібностей, як вміння здійснювати самоаналіз і проявляти конструктивну самокритику, а також здатність до саморефлексії, ефективного самокерування та безперервного самовдосконалення. Цей процес саморозвитку знаходить свій вираз у регулярному поповненні індивідуальних знань, удосконалення набутого досвіду та формуванні сильного характеру. Завдяки поглибленому самоаналізу, особа може отримати чітке уявлення про

власні переваги й недоліки, а також виявити можливості для подальшого розвитку. Такий підхід також сприяє зміцненню емоційного та соціального інтелекту, що є невід'ємними складовими ефективного лідерства.

Серед першочергових факторів, що стимулюють розвиток лідерських якостей через саморозвиток особистості, виділяються: здатність до саморефлексії, яка дозволяє лідеру вміло аналізувати свої дії та поведінку, щоб зрозуміти, які зміни необхідні для досягнення поставленої мети; постійна робота над власними недоліками та потенціалом з метою підвищення ефективності лідерських якостей; розвиток навичок спілкування, які дають змогу успішно взаємодіяти з колективом та іншими людьми; швидке і відповідальне прийняття рішень, що передбачає також відповідальність за їх наслідки; забезпечення емоційної стабільності, щоб лідер міг конструктивно управляти своїми емоціями і контролювати їх вплив на рішення і взаємодію з оточенням; уміння мотивувати команду, щоб підвищити її зацікавленість і залученість у процеси роботи та досягнення спільних цілей; ефективне управління ресурсами, часом та фінансами.

Іншими важливими аспектами для розвитку лідерських якостей є: поліпшення комунікативних компетенцій, зокрема здатності до активного спілкування і уважного слухання співрозмовників; прояв адекватності у відповідях і налагодження співпраці в команді; навчання управлінським знанням та вмінням через планування, організацію, координацію та контроль процесів; розкриття творчих здібностей та сприйняття інновацій; засвоєння мистецтва прийняття рішень і вирішення різнопланових проблем.

Розвиток лідерських якостей у студентів установ вищої освіти безпосередньо залежить від психологічних умов, які стимулюють поступальний розвиток і самореалізацію їхньої власної особистості: Розвиток соціальної компетентності відіграє ключову роль у вдосконаленні лідерських якостей. Це включає в себе розширення соціальних навичок, таких як ефективна комунікація, здатність до співпраці та активної взаємодії в команді, що розвиваються в процесі участі в групових проектах, вмілих дискусіях і постійному обміні

думками з оточуючими. У контексті лідерства це передбачає вміння конструктивно вирішувати конфлікти, слухати та приймати широкий спектр думок. Дослідження свідчать, що лідери з високим рівнем соціальної компетентності досягають значних успіхів у професійній сфері і є більш ефективними в управлінні колективом. Крім цього, соціальна компетентність надає лідерам можливість вибудовувати міцні та продуктивні стосунки з підлеглими, колегами та іншими зацікавленими сторонами, що сприяє загальному підвищенню якості менеджменту [57].

Розвиток навичок саморефлексії являє собою важливий елемент у формуванні студентів, оскільки допомагає їм глибше розуміти свої індивідуальні сильні та слабкі сторони. Водночас, саморефлексія забезпечує розуміння того, як їхні вчинки та рішення можуть впливати на оточуючих. Це сприяє формуванню ключових лідерських якостей, таких як емпатія, що дозволяє краще зрозуміти почуття й потреби інших, та здатність до проникливого розуміння ситуацій. Завдяки практиці саморефлексії, студенти також удосконалюють навички самоконтролю та самоуправління, що допомагають зважувати різні аспекти ситуацій з ширшим поглядом. Дослідження стверджують, що особи, які активно розвивають ці навички, мають вищі шанси прославитися як успішні лідери. Вони здатні краще відповідати на запити інших, демонструють високу емоційну стійкість і володіють здатністю до ефективного самоуправління, що є важливими якостями для лідерства в сучасному світі [58].

Заохочення інноваційної діяльності: щоб бути готовими до нововведень і змін, лідери повинні активно стимулювати інноваційні підходи серед студентів, що сприятиме розвитку їхніх лідерських якостей. Інноваційна діяльність охоплює генерування та втілення нових ідей, що допомагає студентам вдосконалювати навички лідерства. Лідерство включає вміння приймати рішення, керувати командами та шукати інноваційні вирішення проблем. Підтримка інноваційних проєктів здатна зміцнити вміння управління проєктами, співпраці та комунікації, які є важливими аспектами лідерських якостей. Такі проєкти можуть варіюватися від досліджень і розробки нових технологій до

створення соціальних ініціатив і мистецьких задумів. Участь студентів у цих проєктах стимулює їхню креативність і сприяє саморозвитку. Крім цього, інноваційна діяльність може зміцнити самодисципліну, відповідальність і здатність приймати ризик - усі ці якості є ключовими для ефективного лідерства. Студенти, які активно розвивають свої інноваційні здібності, стають впевненішими у власному потенціалі і готовими взяти на себе відповідальність [59].

Розвиток креативності відіграє вирішальну роль у формуванні лідерських якостей у здобувачів вищої освіти, адже саме такі якості, як винахідливість і ініціативність, є основою ефективного лідерства. Сучасні лідери повинні мати здатність швидко ухвалювати розумні рішення та вміло керувати групами людей, адаптуючи свої підходи до змінних умов. Вироблення вміння мислити творчо та знаходити нестандартні шляхи вирішення проблем стає невід'ємною частиною їхньої компетентності. Здатність до креативного мислення не лише розвиває ці важливі навички, але й сприяє вдосконаленню самодисципліни, ефективному управлінню часом та мужньому прийняттю обґрунтованих ризиків, що є важливими аспектами зрілого лідерства. Студенти, які активно працюють над розвитком своєї креативності, як правило, відчують себе більш впевнено у своїх можливостях і підходять до завдань з готовністю взяти на себе відповідальність за прийняті рішення [60].

2.3. Характеристика особливостей напряму роботи лідера в соціальній сфері

У контексті лідерства, суб'єктом є лідер, який вважається важливою особистістю зі значущим потенціалом для групи. Ця особистість ініціює взаємодію серед членів групи та відіграє ключову роль у зміцненні колективу. Лідерство надається членові групи, який отримує статусну перевагу та володіє правом ухвалення рішень у важливих ситуаціях для групи. Це індивід, здатний забезпечити центральну роль в організації спільної діяльності та регуляції

внутрішньогрупових стосунків. Характерною є його здатність здійснювати значний вплив на інших завдяки власним особистісним якостям. Крім того, лідером стає той член групи, який проявляється у процесі комунікації між її учасниками або об'єднує їх навколо себе, так що його норми та цінності узгоджуються з загальними орієнтирами групи та сприяють її ефективному управлінню та досягненню встановлених цілей. Існує також низка інших дефініцій, які мають схожий зміст з наведеними описами лідера.

Напрямок діяльності лідера — це загальна стратегія, яку він обирає для своєї команди, організації або проєкту. Цей стратегічний підхід надихає та об'єднує людей задля досягнення спільної мети. Характеристики напрямку роботи лідера можуть змінюватися залежно від різних чинників:

- тип лідерства: авторитарний, демократичний чи трансформаційний лідер мають різні методи визначення напрямку діяльності;
- організаційна культура: цінності, норми та традиції організації впливають на те, як лідер формує свої стратегії;
- контекст: зовнішні обставини, такі як ринкові умови чи технологічні зміни, можуть вимагати адаптації напрямку роботи;
- особисті якості лідера: його цінності, досвід, навички та стиль комунікації також відіграють важливу роль у виборі курсу дій.

Лідерство, як вже зазначалося, полягає в здійсненні впливу на тих, хто співпрацює для досягнення спільної мети в груповому середовищі. Але як лідери ефективно здійснюють цей вплив? Соціальний або міжособистісний вплив означає здатність змінювати мотивацію, ставлення або поведінку інших. Влада, таким чином, відповідає на питання «як»: як лідери впливають на своїх послідовників? Зазвичай відповідь в тому, що соціальний вплив лідера є джерелом його влади.

Звернемо увагу на типологію, що визначає джерела та типи влади, доступні лідерам [27]:

- влада винагороди: сила, яку людина має через віру інших в те, що вона може надати бажані нагороди чи результати, такі як гроші або визнання;

- примусова влада: влада, заснована на переконанні людей, що ця особа може покарати їх шляхом завдання болю або позбавлення цінного;

- референтна влада: сила, яку має людина, тому що інші хочуть з нею асоціюватися або бути прийнятими нею;

- експертна влада: сила, заснована на тому, що інші вважають цю особу обізнаною і готовою ділитися своїми знаннями (поняття ресурсної влади розширює це, враховуючи ресурси, такі як інформація чи матеріали);

- законна влада: влада людини через віру інших у те, що вона має «право» впливати на них і що вони повинні підкорятися. Це право може базуватися на традиції, харизмі чи привабливості особи, а також на законі та інституційній ролі.

Різні форми влади мають різну ефективність, і загальна сила лідера - це не просто сума доступних йому повноважень. Різні типи влади спричиняють різну реакцію: лідери, що спираються на примусову владу, часто відчужують послідовників; ті, хто використовує винагороди, можуть залишити послідовників поміркованими у відповідях; референтна сила створює ідентифікацію з лідером; а використання раціональності, експертної влади та моралістичних звернень зазвичай викликає прихильність до цілей лідера.

Лідери, які користуються референтною та експертною владою, зазвичай забезпечують позитивну реакцію своїх послідовників у вигляді задоволення і підвищення ефективності. Дослідження свідчать, що раціональний підхід є одним із найефективніших методів впливу, підвищуючи відданість, мотивацію, продуктивність, задоволеність і ефективність групи.

Використання нагород і законної влади (тобто завдяки позиційним повноваженням) іноді дає суперечливі результати. Такі повноваження можуть привести до успіху й задоволення серед підлеглих, але вони також нерідко зазнають невдачі. Примусова влада може сприяти ефективній роботі, але водночас призводить до опору і незадоволення серед послідовників.

Справжні лідери, незалежно від того, чи є вони формальними чи неформальними, розвивають різноманітні джерела влади. Лідери, які

покладаються лише на свою офіційну владу, рідко здобувають необхідний вплив для досягнення успіху організацією та її членами. Ефективні лідери розуміють, що застосування примусової сили часто знижує ефективність інших впливів; тоді як розвиток і використання референтної сили зазвичай підвищують ефективність інших форм влади. Комплімент від людини, яку ми цінуємо, має значно більше значення, ніж від того, кого ми недолюблюємо. Покарання від близької людини (наприклад, «жорстка любов» від батьків) краще сприймається, ніж біль від когось менш значущого.

Отже, один із ключових аспектів ефективного лідерства в соціальному та міжособистісному контекстах полягає в типі влади, яку лідер застосовує. Зростає загальна ефективність лідера, коли люди слідують за ним за власною волею. Це частіше досягається, коли вплив лідера базується на внутрішніх факторах, таких як раціональність, експертиза, моральні апеляції чи референтна сила.

Лідерство також передбачає мати бачення і вміло передати його іншим, щоб воно мало значення для послідовників. Мова, ритуали, драма, міфи, символи та історії є тими інструментами, які лідери використовують для привернення уваги своїх потенційних послідовників, викликаючи емоції та формуючи значення завдань і викликів, що стоять перед групою. Ці інструменти допомагають лідерові впливати на ставлення, мотивацію та поведінку своїх послідовників.

Як зазначалося раніше, структура лідерства характеризується тривимірним підходом (рис. 2.1-).

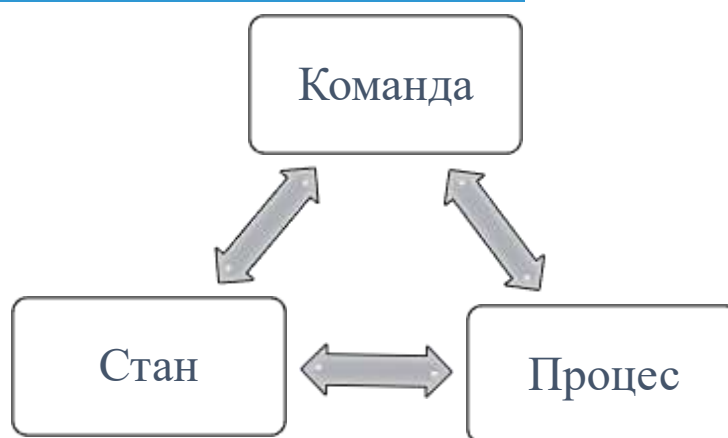


Рис. 2.1. Трьохвекторна структура особистості [28, с.16]

У контексті стану лідерство можна розглядати як сукупність характеристик, включаючи поведінкові моделі та особистісні якості, що сприяють ефективному досягненню цілей індивідом. З іншого боку, з точки зору процесу, лідерство передбачає зусилля керівника спрямувати учасників групи на досягнення спільної стратегічної мети.

Сучасний підхід до лідерства передбачає розгляд третьої складової, яку можна назвати результатом. Ця концепція зосереджується на інтеграції навичок та зусиль лідера у створенні та управлінні командою, де він відіграє невід'ємну роль. Це передбачає розвинене командоутворення та його ефективну діяльність.

Основна мета лідера полягає у формуванні міцної команди, в якій кожен член є самодостатньою особистістю і водночас складовою частиною колективу, спрямованого на досягнення максимальних результатів спільної роботи.

Процес формування команди має різні підходи щодо його змістової інтерпретації. Наприклад, метод цілепокладання ґрунтується на вдосконаленні здатності членів команди визначати та реалізовувати цілі завдяки підтримці консультанта.

Індивідуальний підхід сприяє підвищенню мотивації лідера, оскільки викликає потребу в постійне вдосконалення своїх міжособистісних навичок, що важливо для ефективного функціонування команди. Рольовий підхід зосереджується на різноманітності ситуацій вибору як для самого лідера, так і

для членів команди. Завдяки різним ролям в команді відбувається їх випробування і уточнення, що допомагає кожному учаснику краще розуміти свою роль і роль інших. Ці підходи ми обрали для того, щоб підкреслити важливість оновлення змісту понять лідер і лідерство в сучасних умовах. Лідер реалізує свої навички через виконання функцій, таких як встановлення цілей, розвиток міжособистісної компетентності та вміння обирати відповідні ролі для успішної діяльності команди.

Основоположний аспект лідерства полягає у здатності лідера встановлювати емпатичні зв'язки зі своїми підлеглими, створювати для них сприятливі умови для плідної діяльності, а також підвищувати мотивацію своїх колег, аби стимулювати в них прагнення до змін. Справжнім лідером може стати тільки той індивід, який володіє довірою своєї команди, демонструє здатність швидко адаптуватися до змінних умов, має стратегічне та адаптивне мислення, впевненість у собі та своїй команді, а також характеризується харизматичністю і силою волі. Крім того, такий лідер повинен бути чесною і відкритою особистістю. Однак, для досягнення суттєвого успіху лідер потребує свободи, самостійності та автономності.

У поточному контексті, наша країна як ніколи потребує появи нового покоління національних лідерів. Ми потребуємо лідерів чесних, відкритих, автентичних і цілісних, які не будуть копіювати зразки наших східних чи західних сусідів, а натомість привнесуть найкраще і найсильніше з української культури. Багаторічні дослідження, проведені на нашій кафедрі, разом із аналізом західних наукових підходів, привели до усвідомлення того, що підготовка лідерів повинна здійснюватися у двох ключових напрямках: по-перше, розвитку внутрішніх ресурсів особистості; по-друге, у вдосконаленні навичок взаємодії з оточуючими та активізації їх у динамічному контексті діяльності лідера (рис. 2.2.).

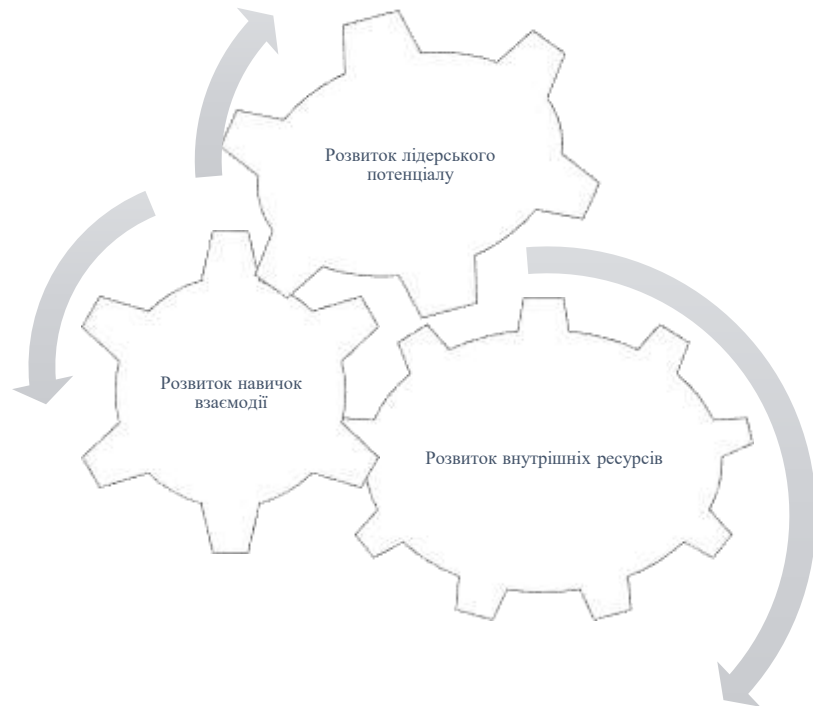


Рис. 2.2. Модель розвитку лідерського потенціалу особистості [28, с.58]

Серед основних характеристик управління виділяються такі [Помилка!

Джерело посилання не знайдено.]:

- орієнтування тактики на стратегічні напрями діяльності організації;
- обмеженість у функціональних обов'язках;
- спрямування бізнес-політики на досягнення визначених цілей;
- контроль ризиків в організації;
- управління командою для досягнення конкретних результатів;
- короткострокова увага до деталей.

Щодо лідера, його дії здебільшого мають стратегічне спрямування, але в межах певних встановлених принципів. Лідер окреслює стратегічні напрями та цілі для команди, не обмежуючись формальними повноваженнями. Він часто ризикує, що не завжди виправдовується очікуваними результатами. Лідер надихає колектив і допомагає зрозуміти загальний напрямок, проте не концентрується на деталях.



Рис. 2.3. Модель життєвого циклу лідера [Помилка! Джерело посилання не знайдено.9]

Важливо також виділити ключові помилки, які можуть завадити ефективній реалізації лідерських навичок. Основна увага приділяється управлінню командою [Помилка! Джерело посилання не знайдено.]:

- відсутність добре налагодженого двостороннього зв'язку або повна його відсутність. Лідеру необхідно розуміти, як його здібності впливають на інших та чи мотивують їх працювати разом для досягнення спільної мети;
- ігнорування або недостатній час для команди. Лідер, що працює з кількома командами, має виділяти достатньо часу кожній з них, забезпечуючи комфортну атмосферу та враховуючи індивідуальні особливості учасників;
- підтримка дружньої атмосфери не повинна порушувати формальні відносини між керівником і підлеглими. Особисті прохання та зайва відвертість можуть підірвати авторитет лідера;
- невміння чітко визначати та формулювати цілі відповідно до методики SMART. Команда повинна чітко усвідомлювати кінцеві цілі власної роботи як основний чинник мотивації;
- відсутність власного прикладу в наполегливості та працездатності. Лідер, який демонструє віру в результат і працює над ним, здатний мотивувати інших;

- нездатність делегувати повноваження, довіряти команді й контролювати результати. Це важливий аспект, який дозволяє команді відчувати себе єдиним цілим і надає лідерові час для стратегічних завдань, стимулює розвиток персоналу та запобігає вигоранню;

- нерозуміння власної ролі та виникнення сумнівів під час реалізації цілей можуть демотивувати команду. Лідер повинен мати ясне уявлення про свої дії навіть в умовах змінного середовища, корегуючи стратегію з упевненістю у своїх діях.

Отже, лідер – це особистість, яка здатна тонко відчувати потреби суспільства, інтегрувати їх із власними прагненнями, адаптуватися до зовнішніх умов та мотивувати інших людей.

В підсумку зазначимо, що еволюція цивілізації породжує нові умови, концепти, парадигми та правила, які вимагають постійної адаптації лідерських якостей. Сучасна парадигма лідерства більше не передбачає лише формування стратегічного бачення та надихання команди. Лідерство сьогодні вимагає комплексного поєднання управлінських та лідерських навичок, з акцентом на увагу до деталей під час реалізації задумів. Умови, в яких діють сучасні лідери, також є вкрай специфічними. Досвід проведення реформ в Україні свідчить про те, що імплементація змін у різних сферах, будь то медицини чи оборони, не може бути успішною через просте наслідування прикладу іншої держави, навіть залучаючи іноземних експертів. Потрібно враховувати відмінне середовище, різні умови, специфічний менталітет місцевого населення тощо.

Висновки до другого розділу

Аналіз отриманих результатів дозволяє сформулювати наступні висновки:

Лідер - це особистість, що має право організовувати діяльність групи, брати найбільш відповідальні рішення. Рівень розвитку та прояви лідерських

якостей у юнаків вищий, ніж у дівчат, що зумовлено психофізіологічними особливостями розвитку дівчат та юнаків, різним ступенем мотивації.

Процес становлення, формування та розвитку лідерських якостей студента не зводиться до набору індивідуальних якостей окремої особистості, а є особливим видом міжсуб'єктних відносин, що виникають між студентами, які мешкають у місті, та студентами, які приїхали з периферії.

Статистично підтверджено, що студенти, які проживають у місті, мають яскраво виражені лідерські якості в порівнянні зі студентами, які приїхали із сільської місцевості.

Таким чином, лідерство - один із способів диференціації групи в результаті діяльності, спілкування та взаємодії її членів, пов'язаний з розглядом групи як складної, ієрархічно організованої системи соціальних позицій та ролей.

За результатами анкетування, ми дійшли до висновку, що не всі майбутні соціальні працівники мають достатній рівень лідерських якостей. Щоб покращити сформованість лідерських якостей у студентів, необхідно забезпечити їм можливості для розвитку цих навичок. Це може включати розробку та впровадження позанавчальних заходів, таких як тренінги, семінари, волонтерська діяльність та клуби обговорення.

В загальному, розвиток лідерських якостей у студентів може бути важливим фактором для їхнього майбутнього успіху в соціальній роботі. Це може допомогти студентам розвинути навички управління командою, сприяти їхній ефективності в роботі з клієнтами та іншими учасниками соціальної роботи, та допомогти їм стати успішними лідерами у своїх організаціях.

Лідерський потенціал студентів забезпечується гармонійним розвитком операційних умінь та навичок, навчання у вищому навчальному закладі створює необхідні умови для розвитку лідера.

РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

3.1. Діагностика лідерських якостей та розробка заходів щодо формування якостей лідера у майбутніх соціальних працівників

Діагностика стану сформованості лідерських якостей майбутніх соціальних працівників є важливим етапом їхньої підготовки та розвитку. Для проведення такої діагностики можуть бути використані різні методи та інструменти.

Один з можливих підходів - це застосування психологічних тестів та анкетування. Такі інструменти можуть допомогти виявити рівень розвитку різних лідерських якостей, таких як спроможність до співпраці та комунікації, вміння приймати рішення, керувати конфліктами, мотивувати інших, та інші.

Окрім тестування, можна також використовувати спостереження та оцінку роботи студентів на практиках. Це дозволить оцінити їхні здібності та вміння у реальних ситуаціях, а також з'ясувати, як вони працюють в команді та як використовують свої лідерські якості.

Крім того, можна проводити індивідуальні та групові тренінги з розвитку лідерських якостей, де студенти зможуть покращити свої знання та навички в цій сфері. Важливо також враховувати, що лідерство - це комплексна та багатогранна якість, тому в діагностиці слід брати до уваги різні аспекти та характеристики, а також контекст, в якому будуть застосовуватися лідерські якості.

Так, при дослідженні рівня сформованості лідерських якостей майбутніх соціальних працівників ряд наступних методів.

Методика «Шкала самоефективності» (Р. Шварцер та М. Єрусалем). Зазначена методика спрямована на оцінку самоефективності, тобто впевненості людини у своїй здатності організувати та виконати завдання для досягнення визначених цілей. Самоефективність також трактується як здатність інтегрувати

когнітивні, соціальні та поведінкові аспекти для реалізації найкращої стратегії в різних ситуаціях.

Шкала самоефективності має 10 тверджень, які учасник повинен оцінити з точки зору ефективності своєї діяльності. Відповіді оцінюються за шкалою: «абсолютно невірно» – 1 бал, «скоріш невірно» – 2 бали, «скоріш вірно» – 3 бали, і «абсолютно вірно» – 4 бали.

Для підсумкового результату підсумовуються бали по всім 10 твердженням. Результати розглядаються таким чином:

- 36-40 балів – висока самоефективність;
- 30-35 балів – вища за середню;
- 25-29 балів – середня;
- 20-24 бали – нижча за середню;
- 19 і менше балів – низька

Відповідно до зазначеної методики відповіді надаються на наступні запитання:

1. Якщо я добре постараюсь, то завжди знайду вирішення навіть складних проблем.
2. Якщо мені щось заважає, то я все ж знаходжу шляхи досягнення своєї мети
3. Мені достатньо легко досягати своїх цілей.
4. В несподіваних ситуаціях я завжди знаю, як поводитись.
5. Я вірю, що можу упоратися з непередбаченими труднощами.
6. Якщо я докладу достатньо зусиль, то зможу упоратися з більшістю проблем.
7. Я готовий(а) до будь-яких труднощів, оскільки покладаюся на власні здібності.
8. Якщо переді мною постає якась проблема, то я звичайно знаходжу кілька варіантів її вирішення.
9. Я можу щось вигадати навіть у безвихідній, на перший погляд, ситуації.
10. Я звичайно здатен(а) тримати ситуацію під контролем.

Загалом у дослідженні за методикою «Шкала самоефективності» взяли участь 47 респондентів, з яких 23 осіб жіночої статі, 24 - чоловічої.

Під час дослідження було отримано такі результати, які відображені нижче.

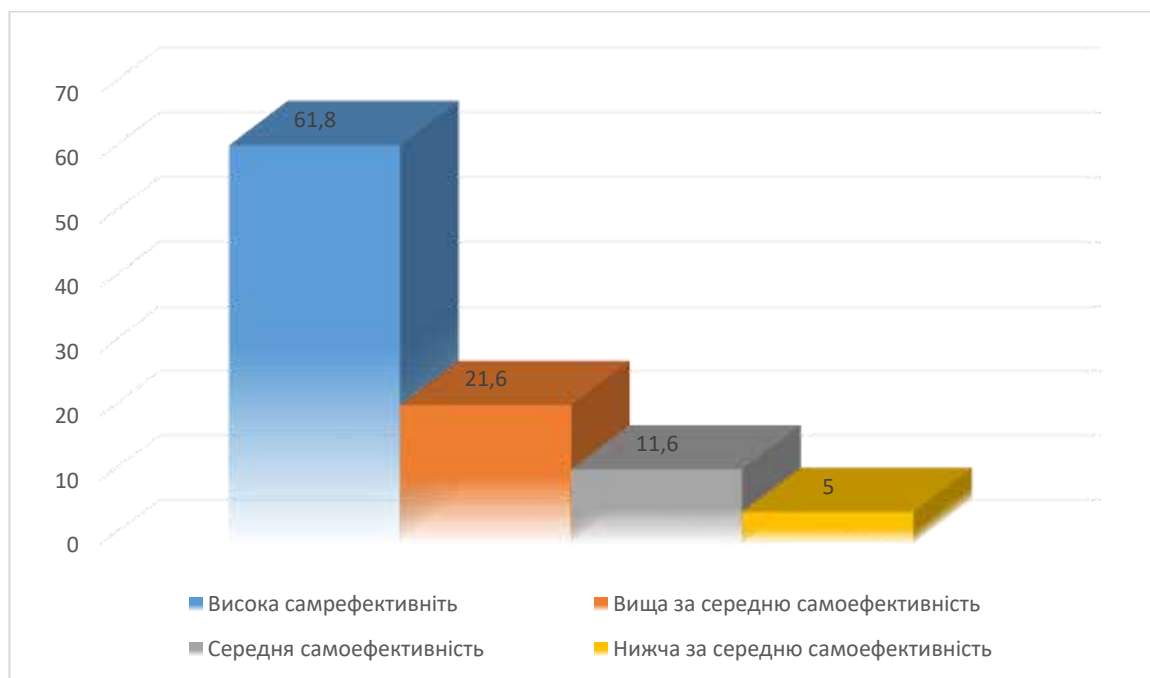


Рис. 3.1. Результати опитування за методикою «Шкала самоефективності»

Аналіз результатів свідчить, що понад половина респондентів зазначили про високу самоефективність (61,8% або 37 респондентів), середній показник спостерігається серед 7 студентів (11,6%), нижчий за середній – 3 студентів (5%). Низький показник самоефективності взагалі був відсутній серед студентів, що взяли участь у дослідженні.

Методика «Потенціал лідера» розроблена для визначення здатності людини стати ініціатором новаторських ідей і вести за собою тих, хто поділяє її захоплення. Цей потенціал є соціально-психологічним показником здатності особистості до ефективної лідерської діяльності. Респондентам надаються твердження, до кожного з яких їм потрібно вирішити, чи є воно правильним щодо себе. Вони можуть вибрати один із варіантів відповіді: «так», «не знаю, не

впевнений» або «ні», і зафіксувати свій вибір у спеціальній клітинці реєстраційного бланка.

Для підрахунку тесту: за кожну відповідь «так» – 10 балів, «не знаю, не впевнений» – 5 балів, «ні» – 0 балів.

Понад 100 балів: Ви відзначаєтеся ініціативністю та впевненістю у своїх можливостях. Здається, що сама природа призначила вам роль лідера, наділивши необхідними якостями, такими як мужність, цілеспрямованість і стійкість. Проте ці риси можуть мати і зворотний бік - завищена самооцінка, безцеремонність, невміння враховувати інтереси інших. Досягти значних успіхів ви зможете, якщо пам'ятатимете: люди охоче підтримують лідерів, але не терплять диктаторів.

Від 50 до 100 балів: Ви володієте рідкісною цінністю - вмінням брати на себе роль як лідера, так і підлеглого, залежно від ситуації. Повага до авторитету не заважає вам мати власну думку. Ви легко знайдете своє місце в будь-якому колективі, потрібно лише вибрати те, яке вам найкраще підходить.

Менше 50 балів: За своєю природою ви більш схильні виконувати роль виконавця і підлеглого. Особиста відповідальність вас обтяжує, тому ви швидше надаєте перевагу слідуванню вказівкам. Але можливо, ви здатні на більше? Щоб досягти успіху, частіше згадуйте мудрий вислів: «Два типи людей ніколи нічого не досягнуть: ті, хто не вміє виконувати вказівки, і ті, хто вміє тільки виконувати вказівки».

Загалом у дослідженні за методикою «Потенціал лідера» взяли участь 40 респондентів, з яких 20 осіб жіночої статі, 20 – чоловічої.

Аналізуючи результати зазначимо, що серед студентів, які взяли участь у дослідженні лише 15% володіють високими потенціалом лідера. 65% - можуть виконувати роль як лідера, так і підлеглого, залежно від ситуації, що є дуже позитивним для працівника соціальної сфери. Низьким рівнем потенціалу лідера володіє 20 %. (дивитися діаграму нижче)

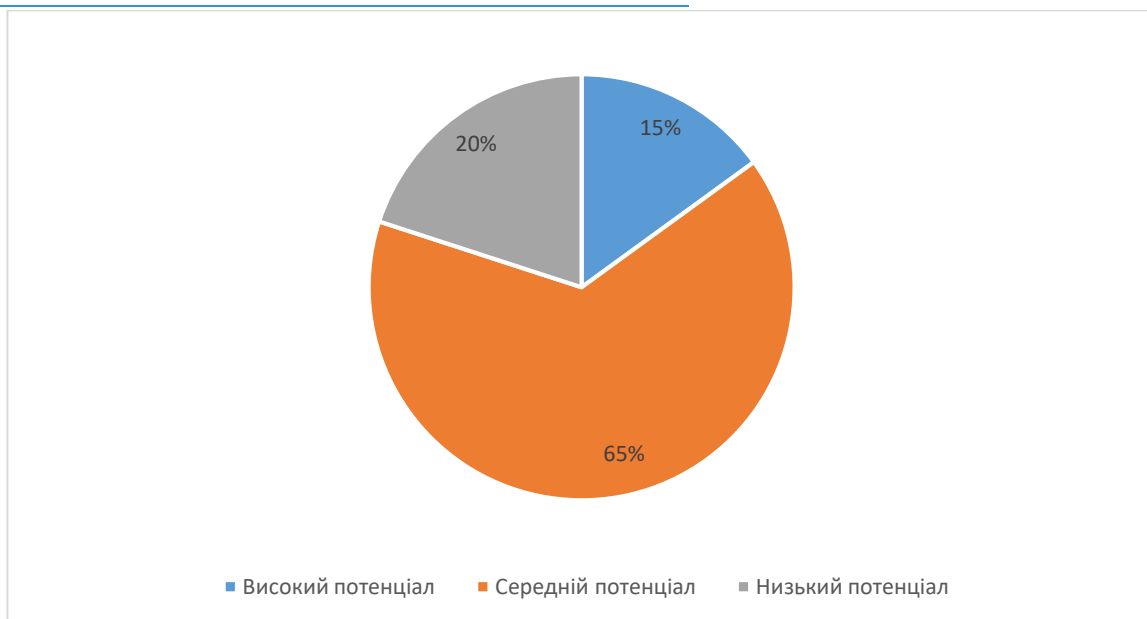


Рис. 3.2. Результати опитування за методикою «Потенціал лідера»

В контексті дослідження доцільно також звернути увагу і на вплив міського та сільського соціального середовища на реалізацію лідерського потенціалу студентів.

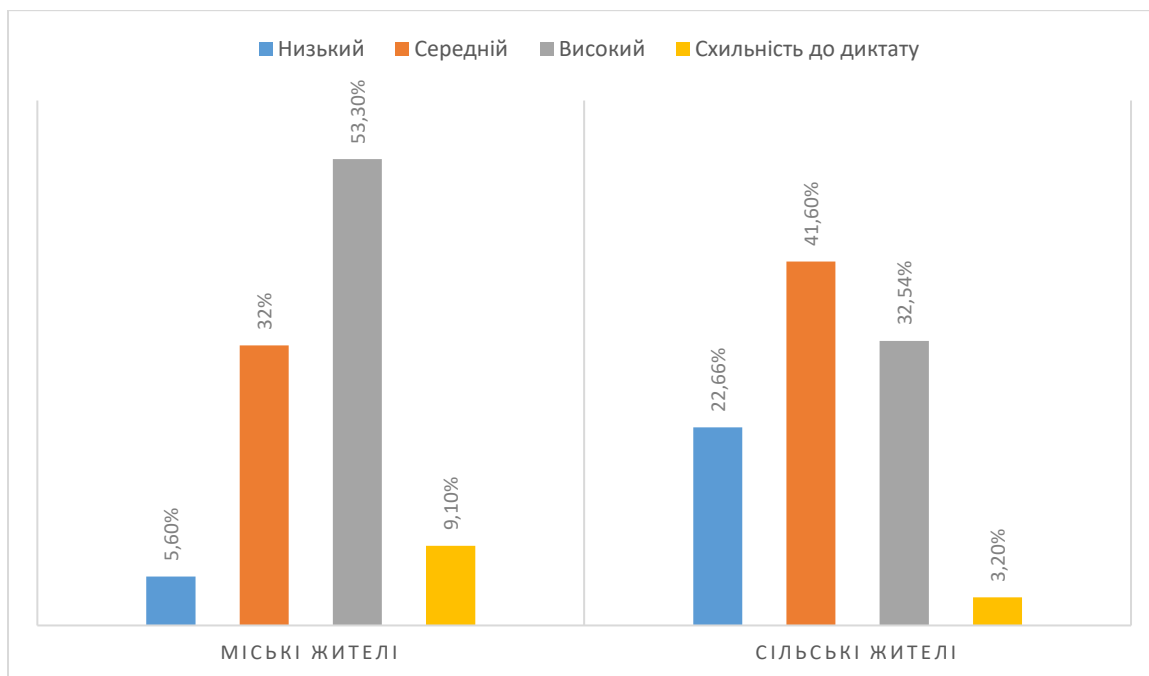


Рис. 3.3. Вплив «соціального середовища» на реалізацію лідерського потенціалу студентів

У міському середовищі, де зазвичай більше можливостей для освіти, розвитку та кар'єри, студенти можуть мати більше можливостей для розвитку своїх лідерських якостей, про що і говорять результати анкетування. Так, 53,3 % студентів, проживаючих у місті, мають високий рівень розвитку лідерських якостей, оскільки у містах частіше організовуються різноманітні лідерські програми, тренінги та семінари, що можуть допомогти студентам вчитися ефективно працювати в команді, розвивати свої лідерські якості та набувати цінний досвід. Також у містах є більше можливостей для студентів взяти участь в громадських організаціях та проектах, що може допомогти їм розвивати свої лідерські якості та навички.

У сільському середовищі, де зазвичай менше можливостей для освіти та розвитку, студентам складніше розвивати свої лідерські здібності. Але, з іншого боку, у сільській місцевості є більше можливостей для студентів взяти участь в громадському житті, тому студенти можуть набувати цінний досвід, беручи участь в різних громадських проектах, та здобувати практичні навички лідерства, керуючи різними ініціативами. Тому, 41,6% студентів, проживаючих у селах, мають середній рівень розвитку лідерських якостей.

Крім того, важливим фактором є підтримка від родини та друзів. У сільських районах зазвичай більш розвинена спільнота, де люди знають одне одного, тому студенти можуть мати більшу підтримку та стимул до розвитку своїх лідерських якостей з боку оточуючих. У міському середовищі, де люди зазвичай більш зайняті та мають менше часу на спілкування з іншими, може бути складніше знайти міцну підтримку від оточуючих.

Окрім того, важливо зазначити, що соціальне середовище може мати вплив на тип лідерства, який студенти виявляють. Наприклад, у міських районах частіше розвивається трансформаційне лідерство, яке характеризується здатністю до інновацій та змін. У сільській місцевості більш поширене транзакційне лідерство, яке орієнтоване на виконання конкретних завдань та дотримання встановлених процедур.

Таким чином, соціальне середовище може мати значний вплив на розвиток лідерських якостей студентів. Але незалежно від того, в якому середовищі студент знаходиться, важливо мати бажання розвиватися та навчатися новому. Відкритість до нового досвіду та знанням, а також бажання ділитися знаннями та досвідом з іншими можуть допомогти студентам розвивати свої лідерські якості і досягати успіху незалежно від соціального середовища.

Також в процесі дослідження було проведено тест «Я – Лідер». За допомогою цього тесту було проведено оцінку лідерських здібностей. Інструкція до даного тексту характеризується тим що, якщо респондент погоджується з наведеним твердженням, то в реєстраційному бланку в клітинку з відповідним номером, ставить цифру «4»; якщо скоріше згоден, ніж не згоден – цифру «3»; якщо важко сказати – «2»; швидше не згодні, ніж згодні – «1»; повністю не згодні – «0».

Після заповнення реєстраційного бланка слід підрахувати кількість балів у кожному стовпці. Ця загальна сума вказує на розвиток лідерських якостей:

- А – управління собою
- Б – усвідомлення мети (знання своїх бажань)
- В – здатність вирішувати проблеми
- Г – наявність творчого підходу
- Д – вміння впливати на оточуючих
- Е – знання основ організаційної діяльності
- Є – організаторські здібності
- Ж – здатність працювати з групою

Якщо сума балів у стовпці менше 10, це означає, що якість розвинена слабо і потребує вдосконалення. Якщо більше 10, то якість є розвинутою середньо або сильно.



Рис. 3.4. Результати тесту «Я – Лідер», осіб

Загалом у дослідженні за методикою «Я – Лідер» взяли участь 65 респондентів, з яких 32 осіб жіночої статті, 33 - чоловічої.

Як бачимо самий вищий показник у респондентів, що володіють організаторськими здібностями, так саме 57 студентів володіють даними якостями. З них 55, володіють такою якістю як управління собою, що є дуже важливим серед соціальних працівників. Саме менше респондентів володіють таким якостями, як знання основ організаційної діяльності та вміння впливати на оточуючих 32 та 34 відповідно.

З метою формування лідерських якостей майбутніх соціальних працівників була розроблена програма «Формуємо лідера разом». Програма орієнтована на формування мотивованого й усвідомленого ставлення до самовдосконалення, вираження суб'єктності особистості, актуалізацію внутрішнього потенціалу, мобілізацію інтелектуальних, вольових, емоційних властивостей особистості.

Основними цілями програми є формування позитивного образу «Я», розвиток лідерських якостей, здатності здійснювати значні зміни у власному

житті, відповідальності за себе та інших, підвищення самооцінки, впевненості в собі, комунікативних навичок та установок у міжособистісному спілкуванні.

Програма спрямована на вирішення таких завдань:

- розвиток здатності адекватно і якомога повніше пізнавати себе та інших;
- підвищення усвідомлення власної значущості та цінності, зміцнення самооцінки;
- створення мотивації до самоосвіти та саморозвитку;
- активізація навичок прийняття рішень та відповідальності;
- розвиток здатності самостійно та креативно мислити, генерувати нові ідеї; навчання вирішувати та запобігати конфліктним ситуаціям;
- розвиток навичок конструктивного спілкування, комунікабельності; самостійна робота над розвитком особистої моральності, власного інтелектуального та культурного рівня;
- вміння регулювати власні психічні стани.

Такий підхід дає можливість збалансувати розвиток особистості студента з формуванням лідерських якостей.

Виділяють чотири групи лідерських якостей: фізіологічні, психологічні, емоційні та ментальні (інтелектуальні та особистісно-трудова).

Тому ця програма складається з серії тренінгів: «Психорегуляція», «Самосвідомість і творчість», «Комунікація», «Подорож до себе», які охоплюють чотири сфери людського життя: тіло, діяльність, контакти, сенс/майбутнє[тренінг].

1. «Психорегуляція» - тренінг з релаксації та аутотренінгу (тобто фізична сфера фізичного та психічного здоров'я).

Під час тренінгу студенти відпрацьовували техніки роботи з власним станом та управління ним (ідеомоторне тренування, «наївна психорегуляція», найпростіші прийоми психорегуляції, аутотренінг та релаксація).

Ці заняття допомагають створити психологічний стан у співвідношенні між робочою та відновлювальною системами, що сприяє реалізації власних потенційних можливостей та здібностей. За словами студентів, систематичні

самотренування допомагають їм раціонально розподіляти і економно використовувати свої сили та мобілізувати їх у потрібний момент.

2. «Самосвідомість і творчість» - матеріал, діяльність і розум.

Під час тренінгових занять учасники отримали знання про пізнавальні процеси людини та її індивідуальні особливості, здібності та схильності, а також методи засвоєння інформації, розвитку академічних навичок, мислення, уваги, пам'яті та творчих здібностей і потенціалу.

Під час роботи було проведено психодіагностику інтелектуальних та розумових здібностей, дослідження соціотипу та лідерських рис, тренінги з розвитку креативності, психічних процесів пам'яті, мислення та уваги.

3. «Комунікація» – соціальна сфера, сфера почуттів та емоцій.

Комунікативний тренінг передбачає розуміння особливостей вербальної та невербальної комунікації; поняття толерантності; оволодіння прийомами ділового спілкування, техніки самопрезентації; розвиток емпатії та навичок роботи в команді.

Тренінг надав учасникам навички ефективної комунікації як в індивідуальній взаємодії, так і під час публічних виступів, роботи в команді та розвитку лідерських якостей.

4. «Подорож до себе» - моральний, духовний (інтуїція, сенс життя, майбутнє).

Основними критеріями духовного розвитку лідерських якостей є: виховання активної потреби в пізнанні світу, себе, сенсу життя, інших; усвідомлення феномену життя як найвищої цінності; позитивне і зацікавлене ставлення до внутрішнього світу інших людей, що втілюють духовні цінності, такі як доброта, любов, справедливість; дослідження цілей, мотивів, духовних і екзистенційних якостей.

Під час цього тренінгу розвивалися базові навички самоаналізу та самооцінки, а також усвідомлення власної унікальності, створення соціально прийнятних форм відстоювання власної незалежності; студенти досліджували

власну систему цінностей і переконань та визначали власні внутрішні обмеження, які заважають розвитку та прояву лідерських якостей.

На заняттях проводяться та аналізуються діагностичні тести, які дають студентам певну інформацію про їхню особистість.

Використовуються елементи тренінгових та корекційних вправ. Гнучке поєднання індивідуальної та групової роботи на заняттях дозволяє навчитися способам вирішення актуальних міжособистісних і внутрішніх конфліктів.

Програма передбачає індивідуальну та групову роботу.

У програмі використовуються такі методи та техніки: позитивна психотерапія (притчі, міфи, метафори, опитувальник диференціальної оцінки (DAT), позитивна реінтерпретація, концептуальний аналіз), тренінги, бесіди, проєктивний малюнок, релаксаційні техніки, аналіз ситуацій, рольові ігри, вправи на самопізнання, поведінковий тренінг, інформаційні повідомлення тощо.

Очікувані результати: позитивний вплив на розвиток «Я-образу» особистості, самосвідомості, що є передумовою формування та розвитку лідерських якостей у підлітків.

Формування лідерських якостей є суттєво важливим для студентів з кількох принципових причин. По-перше, такі навички, як прийняття рішень, вирішення проблем, ефективна комунікація і командна робота, високо цінуються роботодавцями. Їх розвивання значно підвищує конкурентоспроможність випускників на ринку праці після завершення навчання.

Крім того, участь у лідерських ролях під час університетських заходів та проєктів сприяє зміцненню впевненості в собі та здатності брати на себе відповідальність, що є ключовим для загального особистісного розвитку. Лідерство також вимагає здатності до аналізу ситуацій, обґрунтованого прийняття рішень та вирішення складних завдань, що розвиває навички критичного мислення. Ці навички є вкрай необхідними як для академічних досягнень, так і для майбутньої професійної діяльності.

Наостанок, студенти-лідери наділені здатністю організувати й мотивувати інших для досягнення спільних цілей, що дає їм можливість ініціювати позитивні зміни як у межах університетського середовища, так і в ширшому суспільному контексті. В результаті, розвивання лідерських якостей готує студентів до успішної кар'єри, сприяє їхньому особистісному зростанню та надає можливість впливати на позитивні зміни, що робить цей аспект важливим компонентом університетської освіти.

3.2. Оцінка ефективності існуючих підходів до розвитку лідерських якостей соціальних працівників

Із часів Античної Греції людство намагається зрозуміти феномен лідерства в процесі організації суспільства та визначити сталу сутність цього поняття. Ця тема залишається актуальною в політичних дослідженнях і сьогодні. Як відбувається формування і розподіл влади, хто здатен зайняти позицію лідера, і які якості повинні бути притаманні справжньому лідеру? Ці питання привертають увагу багатьох дослідників. Вчені сходяться на думці, що поняття «лідер» (і не лише в політичній сфері) має глибоке емоційне значення. Це водночас інтригуюча та відповідальна роль. Лідерство пов'язане з «вічними» проблемами публічного управління та політичного знання: тоді як моралі, прагматики, усвідомлення цінностей та здатності керувати людською спільнотою.

В українських умовах відчувається гостра потреба у керівниках-лідерах, які мають бути готовими до сучасних викликів і здатними реалізувати свої завдання інноваційно, враховуючи нові цінності. Це, своєю чергою, зумовлює необхідність змін у сфері публічного управління та культурних трансформацій.

На кожному рівні управління існує своя специфіка, однак лідерство є загальною вимогою для управлінців будь-якого рівня. Це не просто слова, а стандарт поведінки, який вважається еталоном і очікується в практичній діяльності.

Отже, лідерство - це навичка, якої навчають, принцип, якого дотримуються, та компетенція, що її розвивають і оцінюють. Це твердження є справедливим незалежно від того, чи особа обіймає керівну посаду, або ж реалізує свої посадові обов'язки [40].

Поняття «лідерство» у науковій літературі інтерпретується різними способами. Один з підходів розглядає його як динамічні взаємовідносини між лідером і членами групи, які взаємно впливають один на одного, прагнучи до суттєвих змін та досягнення цілей, які відображають їхні спільні завдання. Інший підхід визначає лідерство як процес взаємодії, спрямований на досягнення групових, організаційних і соціальних цілей. У цьому контексті, лідерство також постає як здатність впливати на людей переважно через емоційні звернення, а не лише завдяки авторитету [30].

Характер впливу лідера на своїх послідовників істотно залежить від джерел влади, які він контролює. Оптимальна ситуація для ефективного лідерства виникає тоді, коли лідер вміло інтегрує два основні типи влади - формальну та неформальну, основувану на особистісних характеристиках.

На наш погляд, лідерство – це процес організації спільноти однодумців, підвищення власних лідерських якостей і активної ініціативи в контексті більш стійкого світу. У соціальній роботі лідерство відіграє особливо важливу роль, адже саме ця професія передбачає взаємодію з людьми та їхнім найближчим оточенням, сприяючи позитивним соціальним змінам і вирішенню як соціальних, так і особистих проблем. Вона мобілізує та активує ресурси клієнтів для подолання різноманітних життєвих викликів. Місія соціальної роботи полягає в тому, щоб кожна людина могла реалізувати свій потенціал і жити повноцінним життям, запобігаючи дисфункції соціальних стосунків.

Цікаво спостерігати за результатами нашого дослідження, які показують, що серед студентів із низькою комунікативною активністю є як ті, що беруть участь у діяльності недержавних організацій, так і ті, що не залучені у громадську роботу. Проте, якщо порівнювати, то нижчий рівень комунікативних здібностей частіше зустрічається у студентів, які не займаються громадською

діяльністю. Це вказує на те, що не всі учасники громадських організацій демонструють високий рівень комунікації, але таки можуть його покращити, продовжуючи брати участь у цих організаціях. Часто схильності до розвитку здібностей виникають під час таких видів діяльності та спілкування, які спочатку здаються байдужими, але згодом стають значущими. Тому важливі власні зусилля та подолання комунікативних бар'єрів, які можливі, якщо людина свідомо прагне до саморозвитку.

Зауважимо, що сталий розвиток пропонує модель, що забезпечує раціональне використання ресурсів для задоволення людських потреб, дбаючи при цьому про збереження природних систем і довкілля. Це дозволяє задовольняти потреби не лише теперішніх, але й майбутніх поколінь. Відтак, лідерство в сфері сталого розвитку передбачає реалізацію потенціалу молоді, визнаного ООН, і їхній вплив на суспільство для досягнення глобальних цілей: просування та реалізації стійкого розвитку та молодіжної участі; здатність надихати й мотивувати суспільство завдяки особливому інтересу до Цілей сталого розвитку і ключових цінностей ООН. Українська молодь по праву вважається двигуном змін у суспільстві, адже вона є генератором прогресивних ідей.

Кембриджський інститут лідерства в області стійкого розвитку (CISL) був доручений Британською Радою провести огляд літератури з питань лідерства та його розвитку. Метою стало надання інформації для створення нової глобальної програми підтримки майбутніх світових лідерів у Великобританії та за її межами, відточуючи методологію розвитку лідерських навичок та якостей [49].

Виклики сучасного глобалізованого світу стали очевидними, визначивши алгоритм суспільних проблем і потребу в підготовці майбутніх лідерів у сфері сталого розвитку. Для успішного вирішення цих питань необхідні знання закономірностей і механізмів впровадження інноваційних ідей сталого розвитку суспільства. Американський експерт Алан Аتكіссон вдало описав сталий розвиток як «спрямований процес постійних інновацій і системних змін на шляху до сталості».

Стратегічні завдання сталого розвитку були окреслені та затверджені на засіданні Генеральної Асамблеї ООН у вересні 2015 року. Україна сьогодні потребує соціальних лідерів для сталого розвитку, які володіють внутрішнім процесом розуміння себе і своєї ролі в світі відносин, аби ефективно сприяти змінам через колективну взаємодію. Досягнення сталого розвитку є складним і вимагає скоординованих зусиль для створення більш стійкого майбутнього. Лідерам слід фокусуватися не на готових рішеннях, а на створенні умов, де люди можуть об'єднуватися та генерувати власні ідеї.

Лідерство у сталому розвитку ґрунтується на життєвих процесах, на відміну від механістичних підходів, адже саме ці складні процеси демонструють стійкі властивості і можуть запропонувати важливі стратегії для лідерства.

Підготовка майбутніх фахівців у соціальній сфері має вирішальне значення для зміцнення та розвитку України через формування нової генерації лідерів у сфері сталого розвитку. У цьому контексті Т.В. Семигіна пропонує переглянути міжнародне трактування поняття «соціальні працівники», що виступають активними агентами змін у суспільстві, а також у житті людей, сімей та громад, якими вони опікуються [50].

Відповідно до думки Т.І. Сили, категорія «зміни» виступає системоутворюючим елементом у глобальному визначенні соціальної роботи як професії. Ця професія сприяє соціальним змінам, вирішенню проблем у стосунках між людьми та підтримує ідеї наснаження й визволення, спрямовані на покращення якості життя. Соціальна робота відіграє важливу роль у місцях взаємодії людини з їхнім оточенням. Її місія полягає в тому, щоб допомагати людям максимально розвивати свій потенціал, збагачувати свої життя та запобігати виникненню дисфункцій. Професійна соціальна робота зосереджується на вирішенні проблем і впровадженні змін [51].

Формування соціального лідерства здатне стати рушійною силою для подальшого сталого розвитку країни. Це пов'язано з тим, що сталий розвиток зосереджує увагу на людині, підвищенні якості її життя в сприятливих соціально-економічних умовах та екологічно чистому середовищі. Він прагне

вирішити проблеми та виклики, з якими зіштовхується людство. Таким чином, ключовою характеристикою лідерства в сфері сталого розвитку є виконання соціальної місії, що виступає як інноваційний інструмент для поліпшення добробуту населення.

Таблиця 3.1

Прояв лідерських якостей студентів залежно від гендерного аспекту

Рівень розвитку лідерських якостей	Хлопці (24 ос.)	Дівчата (36 ос.)
	%	%
Низький	4,7	22,5
Середній	37,6	40,5
Високий	54,8	33,8
Схильність до диктату	2,9	3,2

Стосовно прояву лідерських якостей у студентів залежно від гендерного аспекту, важливо зазначити, що лідерські якості не пов'язані зі статтю або гендерним ідентифікацією. Лідером може стати будь-хто, хто має необхідні навички та здібності.

Однак, існують деякі стереотипи щодо того, як повинен поводитись лідер, що може впливати на спосіб прояву лідерських якостей у студентів залежно від їхньої статі. Наприклад, деякі дослідження показують, що чоловіки частіше проявляють домінуючу поведінку, тоді як жінки - більш емоційно інтелектуальні та прагнуть до компромісу.

Однак, важливо зазначити, що ці стереотипи не є універсальними і можуть відрізнятися залежно від культурного контексту та інших факторів. Крім того, студенти можуть розвивати різноманітні лідерські якості, що можуть бути різними у кожної людини, незалежно від статі.

Загалом, важливо пам'ятати, що лідерські якості можуть бути розвинуті та покращені через навчання та практику. Тому, незалежно від статі, студенти

можуть працювати над розвитком своїх лідерських якостей, що може мати позитивний вплив на їхню майбутню кар'єру та успіх у житті.

Так, 54,8% опитуваних хлопців мають високий рівень розвитку лідерських якостей, що свідчить про те, що в дійсності чоловіки більш схильні проявляти лідерські якості, аніж дівчата, бо традиційно сприймаються як лідери. Однак, 40,5% опитуваних дівчат мають середній рівень розвитку лідерських якостей, а 33,8% - високий рівень розвитку лідерських якостей, тому це не означає, що жінки не можуть бути успішними лідерами, або що вони не мають лідерського потенціалу.

В Україні наразі є значний потенціал досягнення успіхів у сфері сталого розвитку, де лідерство в цьому процесі демонструє стабільність. Підготовка майбутніх фахівців у соціальній роботі в контексті впровадження ідей сталого розвитку є важливою задачею, особливо в умовах суспільних трансформацій. Пріоритетом соціальної роботи стає вплив на досягнення цілей сталого розвитку. Прискорений розвиток підготовки соціальних працівників і зростання ролі соціальної роботи в подоланні суспільних проблем ставлять питання про практичну реалізацію основних ідей сталого розвитку, що, на думку І.Б. Савельчук, є вкрай необхідним [52].

Створення умов для соціальних перетворень і розвитку, посилення соціальної згуртованості та активізація молодих соціальних працівників можливо завдяки впровадженню інноваційної платформи для неформальної освіти. Така платформа має бути спрямована на розвиток лідерського потенціалу молоді, що сприятиме ефективній співпраці й інтеграції молодих лідерів у процес реалізації суспільних ініціатив. Наші дослідження вказують на те, що соціальне лідерство є одним з практичних механізмів реалізації ідей сталого розвитку. Соціальне лідерство розглядається як здатність індивіда впливати на людей, виступати ініціатором і активним учасником суспільних перетворень [53].

Розвиваючи лідерські якості студентів, надзвичайно важливо враховувати як професійні стандарти, так і специфічні особливості обраної професії. Розвиток

компетенцій та здібностей студентів реалізується в кілька етапів: надання знань, розвиток розуміння способів застосування цих знань та виявлення їхньої необхідності.

У процесі навчання студентам часто пропонують матеріали, що відповідають контексту майбутньої професії, проте цього недостатньо для повноцінного розвитку лідерських якостей. Щоб активізувати потенціал студентів, вищим навчальним закладам варто зосередитися на формуванні практичних навичок міжособистісної взаємодії, що спонукатиме до активності та прояву сильних сторін.

Фактичні знання, уміння та компетенції, які були добре засвоєні та повторно застосовані, цінуються у всіх професіях. Для стимуляції лідерського потенціалу необхідно створити в університетах відповідні умови:

- сприяти розвитку лідерства в університетській середовищі;
- залучати студентів до суспільно-корисної діяльності;
- визначати та впроваджувати ефективні соціально-педагогічні методи розвитку лідерства у майбутніх фахівців соціальної сфери.

У рамках соціально-педагогічних досліджень часто розглядається поняття «метод». Метод – це спосіб взаємодії викладача та студента, що потребує позитивного соціального досвіду, сприяючи соціалізації.

Найпоширенішими методами є переконання та формування навичок. Переконання підкріплює впевненість студента в істинності та важливості здобутих знань і мотивує до свідомих дій. Формування навичок involves систематичну роботу над розвитком специфічних умінь через повторення.

Методи заохочення та покарання мають спільну мету – формування певних рис характеру та поведінки. Хоча ставлення до них є суперечливим, вони залишаються поширеними в освітній практиці.

Методи формування свідомості - такі як бесіди або лекції - є постійними видами впливу, однак часто неефективні в умовах сучасного навчання, адже багатьма студентами сприймаються як застарілі. Отже, сприяння розвитку лідерських якостей за допомогою практичних занять є значно більш дієвим.

Практичні заняття стимулюють цілеспрямованість, комунікативні навички та здатність аргументовано відстоювати власні погляди.

Рольові й ділові ігри дозволяють відтворити близькі до реальності ситуації, що сприяє підготовці майбутніх соціальних працівників до реальних професійних викликів. Ці методи сприяють обміну знаннями й досвідом між студентами, формуючи у них впевненість у власних можливостях [54].

Наше дослідження показало, що найефективнішим соціально-педагогічним методом є тренінг, який базується на навчанні через досвід. Цей підхід дозволяє учасникам обмінюватися думками і поглядами, а також спільно шукати рішення, проявляючи свої здібності. Крім того, тренінги розвивають необхідні навички, вміння і якості, що робить їх ідеальним інструментом для розвитку лідерських якостей. Вони сприяють формуванню лідерської самосвідомості, покращують позитивне самосприйняття та допомагають формувати відповідальність і бачення лідера.

3.3. Рекомендації щодо вдосконалення процесу формування лідерських якостей

Лідерські якості відіграють важливу роль у створенні сприятливого робочого середовища, де працівники відчують підтримку з боку керівництва. Це середовище мотивує їх до відповідального та натхненного виконання своїх завдань. Відмінні лідери, які працюють на сучасному робочому місці, не лише проявляють виняткові організаційні навички, а й володіють розвиненими комунікативними здібностями. Це дає їм змогу вдало сприймати думки та погляди колег, що допомагає швидше виявляти потенційні проблеми ще на стадіях їх зародження. У результаті компанія, яка може похвалитися сильними лідерами, здатна використовувати цей позитивний вплив для підвищення загальної продуктивності та ефективного досягнення своїх стратегічних цілей. Працівники в таких умовах також мають можливість глибше долучатися до свого професійного розвитку та самовдосконалення.

Переваги вираженого лідерства різноманітні. По-перше, воно сприяє підняттю морального духу на робочому місці. Використовуючи ефективні принципи керівництва, лідери можуть сприяти покращенню настрою членів своїх команд і заохочувати їх до досягнення нових вершин успіху. Це створює таку атмосферу, яка підштовхує співробітників до виконання щоденних завдань і досягнення конкретних цілей. По-друге, сильне лідерство сприяє розвитку винахідливості. Зростання як лідера полягає у постійному забезпеченні членів команди цінними ресурсами, питома вага яких полягає в побудові ефективної системи підтримки та задоволенні їх індивідуальних потреб. Завдяки цьому відділи чи групи можуть бути більш продуктивними та ефективними у своїй діяльності. По-третє, сильне лідерство забезпечує якісну комунікацію та взаємодію з усіма учасниками робочого процесу. Це дозволяє бути відкритими до різноманіття думок і точок зору, завдяки чому лідери можуть пропонувати обґрунтовані рекомендації і залагоджувати будь-які конфліктні ситуації на ранніх етапах. Це не лише допомагає зміцнити стосунки з колегами, але й значно підвищує загальну ефективність роботи всього відділу або команди [55].

У процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників важливо розвивати лідерські здібності студентів через:

- збагачення освітньо-професійних програм вибірковими курсами, спрямованими на розвиток «м'яких навичок», особистісно-професійних якостей і морально-етичних цінностей для глибшого розуміння сутності лідерства;
- інтеграцію в формальну освіту з соціальної роботи методів, форм і засобів неформального навчання;
- підвищення практичного акценту на професійну, суспільно значиму та волонтерську діяльність;
- активне залучення студентів до науково-дослідної та соціально-проектної роботи.

У рамках дослідження про поширення знань щодо лідерства серед майбутніх соціальних працівників виявлено критичну необхідність включення

відповідних елементів до навчальних програм усіх учасників освітнього процесу. Зокрема [38]:

- запровадження окремого курсу з лідерства сприятиме зростанню обізнаності студентів з цього феномену, а також розвитку та удосконаленню їхніх лідерських здібностей. У зв'язку з цим, курси лідерства мають бути обов'язковою частиною як бакалаврських, так і магістерських програм вищих навчальних закладів. Вони повинні містити відповідні професійні завдання, ролі та обов'язки, щоб ефективно забезпечити спадкоємність у розвитку лідерського потенціалу студентів.

- на університетському рівні варто запропонувати неформальні програми з лідерства. Вони забезпечать можливості для набутих знань і вдосконалення лідерських навичок не лише студентам спеціальності соціальна робота, а й іншим учасникам освітнього процесу.

- слід створити значущі платформи для заохочення студентської участі в інтегрованих освітніх заходах. Це можуть бути курси з розвитку м'яких навичок (soft skills), волонтерські ініціативи, участь у неурядових організаціях, соціальних проєктах та стажуваннях. Така діяльність потребує офіційного визнання в рамках навчальної програми спеціальності соціальна робота.

Щодо неформальної підготовки майбутніх соціальних працівників, відзначимо, що вона виступає як додатковий процес цілеспрямованої професійної підготовки, організований поза формальними освітніми програмами. Це дозволяє гармонійно інтегрувати формальну аудиторну підготовку з позааудиторною навчальною та соціально-виховною роботою закладів вищої освіти.

Це зумовлено потужним потенціалом неформальної освіти у реалізації її функцій, а саме [47]:

- розвиток вміння самостійно навчатися;
- підвищення професійної кваліфікації та формування конкурентоспроможності;

-
- поглиблення і розширення знань, здобуття нових знань і предметних компетенцій;
 - сприяння формуванню громадянського суспільства та зростанню громадянської активності;
 - організація змістовного дозвілля;
 - створення умов для підвищення мотивації молоді та розвитку їх особистості.

Одним із прикладів підвищення практичної значущості професійної, соціально важливої та волонтерської діяльності майбутніх соціальних працівників є модель розвитку лідерства, впроваджена на кафедрі соціальної роботи, управління та педагогіки ЧНУ імені Петра Могили. Ця модель охоплює кілька ключових аспектів:

- заснування та функціонування клубу практичної соціальної роботи Social Work Practice Club, у межах якого організуються відкриті лекції, дискусійні зустрічі, професіографічні екскурсії, виїзні навчальні програми, а також залучення студентів до соціальних ініціатив та благодійних заходів;
- розроблення авторських навчальних програм на зразок «Основи лідерства і професійної майстерності» та «Управління для лідерів», які інтегровані в освітньо-професійну програму 231 «Соціальна робота»;
- використання різноманітних методів і форм для розвитку лідерського потенціалу студентів протягом навчання, таких як інтерактивні лекції, майстер-класи, дискусійні зустрічі, квести, формат світового кафе, та метод кейсів;
- залучення студентів до науково-дослідної та соціально-проектної діяльності, що сприяє їхньому професійному розвитку.

Розвиток лідерських навичок сприяє досягненню значних успіхів у кар'єрі. Виділило ряд наступних підходів для зміцнення своїх лідерських здібностей [55]:

- встановлюйте короткострокові цілі. Це допоможе ефективно розподілити ресурси та визначити пріоритетні завдання, що в результаті сприятиме формуванню довгострокової кар'єрної стратегії. Наприклад, складіть перелік кар'єрних цілей, необхідних навичок для розвитку, а також визначте ключові

елементи ідеальної роботи. Це допоможе краще усвідомити ваші професійні амбіції.

- розвивайте нові навички. Ознайомтесь із рекомендаціями професіоналів щодо розвитку певних навичок. Це дозволяє розширити ваші знання, підвищуючи продуктивність та кар'єрний успіх. Нові навички зміцнюють ваші сильні сторони в роботі, сприяючи досягненню цілей. Наприклад, графічний дизайнер може освоїти популярну програму для створення ескізів, що розширить можливості працевлаштування в галузі;

- будьте активним слухачем. Це підсилює вашу здатність до ефективних комунікацій, сприяючи формуванню глибоких зв'язків з командою та позитивної взаємодії. Таким чином, відділ працює більш злагоджено над проєктами. Ви також отримуєте цінну інформацію від інших фахівців галузі, поглиблюючи свої знання. Під час розмови з колегою зосередьтеся на його відповіді перед тим, як реагувати, або задайте уточнюючі питання щодо проєкту;

- надихайте інших. Побудову впливових стосунків можна здійснити, надихаючи колег розвивати їхні професійні навички та досягати успіху. Це допомагає здобути повагу і позитивно вплинути на поведінку у колективі, формуючи більш ефективну команду. Натхнення стимулює креативне мислення та появу нових проєктних ідей;

- набувайте професійного досвіду. Це надає можливість удосконалювати навички та адаптуватись до різноманітних робочих середовищ. Як результат, ви стаєте проактивнішим лідером, зміцнюючи управлінські здібності, наприклад через розробку нових стратегій або мотивацію команди до успіху;

- майте пристрасть до своєї кар'єри. Захопленість роботою викликає сильні позитивні емоції, що призводить до підвищення продуктивності та швидшого опанування лідерських навичок. Ваша пристрасть може також надихати колег на покращення спільних проєктів;

- запитуйте зворотний зв'язок. Це надає змогу поглибити знання в професії та заохочує до самоаналізу. Відкритість до змін сприяє знаходженню нових

лідерських методів, які відповідають вашим цінностям. Постійне вдосконалення також робить вас кращим членом команди;

- беріться за нові проекти. Це кидає виклик розвивати нові навички та вдосконалювати комунікації. Ви можете продемонструвати свої здібності керівникам, що підвищить шанси на просування по кар'єрній драбині. Виконуючи нові проекти, ви глибше розумієте процес їх реалізації, що підготує вас до майбутньої керівної ролі;

- вміння розпізнавати потенційні можливості є вкрай важливим аспектом розвитку кар'єри. Незважаючи на те, що ваші особисті цілі та професійні навички можуть залишатися незмінними, дуже важливо постійно моніторити нові можливості в кар'єрному середовищі, які можуть відкритися перед вами. Усвідомлення таких перспектив здатне значно допомогти вам у пошуку ролей, що передбачають лідерські навички, а також сприятиме досягненню кар'єрних амбіцій. Корисною може бути практика регулярного перегляду оголошень про вакансії, щоб визначити, чи відповідають ці пропозиції вашим професійним цілям і прагненням. Крім того, варто розглянути можливість звернення до свого керівника або наставника на роботі з питаннями про можливості проявити лідерські здібності в межах організації. Такий підхід допоможе також вашим колегам усвідомити ці можливості, що призведе до зміцнення командного духу та покращення якості спілкування;

-бути відкритим до нових ідей є необхідним для успішного вдосконалення робочих процесів компанії, водночас це дозволяє краще зрозуміти важливість ваших навичок і досвіду. Таке розуміння значною мірою підвищить вашу впевненість у власних лідерських здібностях. Ви можете здобути повагу колег, заохочуючи їх визнати свої власні сильні сторони та потенціал для зростання. Як результат, нові ідеї допоможуть застосувати існуючі методології в нових контекстах, що сприятиме інноваціям і розвитку;

- щоб повністю реалізувати свій потенціал, важливо вивчати власні сильні сторони. Дослідження власних переваг може дати цінну інформацію про вашу професійну ідентичність та підготувати вас до різноманітних викликів у кар'єрі.

Розпізнаючи й вивчаючи сильні сторони своїх колег, ви зможете надихнути їх на розвиток нових навичок і підвищити ефективність спільних проектів;

- відстеження власного прогресу є ключовим для розуміння етапів, які наближають до довгострокових кар'єрних цілей. Процес моніторингу здатний підвищити вашу мотивацію або допомогти у розробці цінних стратегій для досягнення цих цілей. Ведення записів про короткострокові цілі у вигляді таблиці або календаря з позначенням дати їх досягнення є практичним способом організації прогресу. Опис методів і аналіз сфер для удосконалення дозволить вам краще зрозуміти особистий розвиток і шляхи подолання труднощів;

- співпраця з коучем здатна значно пришвидшити ваш розвиток завдяки зовнішній підтримці та об'єктивній оцінці з боку досвідченого наставника. Така співпраця може надати вам цінні рекомендації щодо поточного набору навичок і допомогти у розробці стратегій для їх подальшого розширення. Свіжий погляд на вашу професійну діяльність сприятиме формулюванню чітких цілей та створенню стратегічних планів для розвитку лідерських якостей;

- проявляючи ініціативу на робочому місці, ви демонструєте готовність брати на себе нові обов'язки, впроваджувати інноваційні рішення та визнавати вже здійснену вагому роботу. Це не тільки підвищує вашу впевненість, але й стимулює генерацію нових ідей в колективі, веде до отримання більшої кількості лідерських можливостей. Регулярне проявлення ініціативи дозволить вам ефективніше досягати поточних цілей і сприятиме швидшому досягненню довгострокових кар'єрних

Висновки до третього розділу

У сучасних умовах актуалізувалася проблема підготовки лідерів у соціальній сфері. Вирішення цього завдання безперечно сприятиме підвищенню якості підготовки майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи, які будуть сприяти розвитку соціальної діяльності та впровадженню інноваційних соціальних послуг. Виконання цього завдання значною мірою залежить від

компетенції викладачів, включаючи їхні навички вміло взаємодіяти зі студентами, допомагати їм здобувати впевненість у власних здібностях і можливостях.

Під час нашого дослідження було встановлено, що не всі соціально-педагогічні методи однаково ефективні у сприянні розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. Першість серед них займав тренінг, друге місце посіли рольові та ділові ігри, тоді як на менш ефективними були бесіда, розповідь і лекція. Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вдосконаленні існуючих методик розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців у соціальній сфері.

ВИСНОВКИ

В умовах швидкого розвитку соціальної сфери та розширення спектру соціальних послуг і категорій клієнтів, суспільний запит на формування лідерства серед соціальних працівників набуває особливої актуальності. Підготовка лідерів у цій сфері є важливою для підвищення якості навчання майбутніх соціальних працівників. Це передбачає розвиток лідерських навичок серед студентів, впровадження сучасних підходів у теорію та практику соціальної роботи, а також розробку нових моделей надання соціальних послуг. Зокрема, це включає інноваційні соціальні та адміністративні послуги, ефективну взаємодію з клієнтами та громадою, і надання підтримки вразливим групам населення.

На сьогоднішній день, оволодіння лідерськими компетенціями є обов'язковою вимогою для будь-якої сучасної особистості. У численних літературних джерелах та в Інтернеті можна знайти різноманітні тлумачення цього терміна, які пропонують різні уявлення про те, які якості складають сутність компетенцій лідера. Для кандидата на будь-яку керівну позицію необхідно чітко розуміти, коли і як слід оцінювати ці компетенції, а також в чому полягає їх зміст. Згідно з численними дослідженнями, розвиток цих компетенцій можливий через освітні програми, коучингові сесії, майстер-класи, оцінку ефективності, а також через неформальне навчання. Процес розвитку компетенцій та здібностей можна структурована на три основних етапи: надання знань людям; розвиток вміння використовувати ці знання на практиці; а також усвідомлення причин важливості їх застосування.

Отже, вивчаючи сучасні підходи до лідерства та набору необхідних знань, умінь і навичок, можна дійти до ключового висновку всіх актуальних теорій: справжній лідер повинен бути командним гравцем, тому серед основних компонентів лідерських компетенцій пріоритетного значення набувають здатності до ефективної колективної взаємодії.

Сучасна сфера публічного управління дедалі частіше використовує різні аспекти лідерства, оскільки вони є одним із найефективніших інструментів управління людськими ресурсами та досягнення цілей. Лідерські компетенції та їх профілі активно застосовуються в багатьох аспектах управління персоналом, таких як набір і просування, оцінка діяльності, планування кар'єри, розвиток і планування людських ресурсів.

Проведено діагностику стану сформованості лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. Для проведення діагностики були використані різні методи та інструменти, такі як: психологічні тести, метод спостереження, оцінка роботи, індивідуальні та групові тренінги, зокрема було використано методику «Шкала самоефективності», «Потенціал лідера», тест «Я – Лідер».

Аналіз отриманих результатів дозволив сформулювати наступні висновки: рівень розвитку та прояви лідерських якостей у юнаків вищий, ніж у дівчат, що зумовлено психофізіологічними особливостями розвитку дівчат та юнаків, різним ступенем мотивації; Процес становлення, формування та розвитку лідерських якостей студента не зводиться до набору індивідуальних якостей окремої особистості, а є особливим видом міжсуб'єктних відносин, що виникають між студентами, які мешкають у місті, та студентами, які приїхали з периферії.

Також, ми дійшли до висновку, що не всі майбутні соціальні працівники мають достатній рівень лідерських якостей, Щоб покращити сформованість лідерських якостей у студентів, необхідно забезпечити їм можливість для розвитку цих навичок. Це може включати розробку та впровадження позанавчальних заходів, таких як тренінги, семінари, волонтерська діяльність та клуби обговорення.

Формування лідерських якостей у молоді сприяє розвитку їхнього вміння аналізувати власні сильні та слабкі сторони, ставити особисті й професійні цілі та досягати їх. Навчальні заклади, державні органи і місцеві самоврядування, а також неформальні організації можуть наставляти і навчати молодь. Проведення тренінгів з лідерства, залучення молоді до процесу прийняття рішень, реалізація

освітніх програм з лідерства, участь в неурядових організаціях, соціальних проектах як в закладах освіти, так і за їх межами, волонтерство та додаткові стажування готують молодь до ролі лідерів. Молодіжні лідери своїм прикладом можуть мотивувати однолітків та робити молодіжні групи більш міцними й ефективними. Це в свою чергу допоможе країні скористатися потенціалом компетентних та активних фахівців, які здатні приймати ефективні рішення, брати на себе відповідальність, взаємодіяти з іншими, працювати в команді і проявляти лідерські якості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови; голов. ред. В.Т. Бусел. Київ : Ірпінь: ВТФ «Перун», 2007. 1736 с.
2. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства. Київ : Наукова думка, 2019. 212 с.
3. Мараховська Н. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу. Автореф. дис. канд. пед. наук: 3.00.04. – Харків: ХНПУ ім. Г. Сковороди. 2009. С. 22
4. Krech D., Richard S. Crutchfield, Egerton L. Ballachey. Individual in society: a textbook of social psychology. McGraw-Hill Book Company, 1962. P. 189–483.
5. Bass B., Bass R. The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. N.Y.: Simon and Schuster, 2009. 1465 p.
6. Goleman, D. (2011), «The Power of Emotional Intelligence», Leadership, p. 117 URL: https://www.goodreads.com/author/show/829.Daniel_Goleman (дата звернення: 14.10.2024).
7. Hollon L. What do leadership and lasagna have in common? Psychology of Contemporary Leadership: American researches. University Bowling Green, Kentucky U.S.A., 2006. P. 99.
8. Вороніна К. О. Особливості вивчення рівня лідерських здібностей. Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2009. Том 11, част. 3. С. 99–107.
9. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко Харків. 2017 р. 100 с. URL: http://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/wp-content/uploads/sites/69/2022/11/TPFL_Navchalnyj-posibnyk.pdf (дата звернення: 14.10.2024).

-
10. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Голоवेशко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків: НТУ«ХП», 2017. 143 с. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/175d90fe-926e-409b-967b-81e263a61b0d/content> (дата звернення: 15.10.2024)
 11. Скібіцька Л. Лідерство та стиль роботи менеджера. Навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури. 2009. С. 192
 12. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх психологів // Монографія. за ред. Лозової О. Вінниця: «Віндрук». 2014. С. 125 -133
 13. Генеза наукових поглядів на політичне лідерство. Studies. URL: https://studies.in.ua/polit_elita-seminar/1846-geneza-naukovih-poglyadv-na-politichne-lderstvo.html (дата звернення: 14.10.2024).
 14. Пророк М. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. Психологічний часопис. 2015. № 1 (1). С. 79 – 85. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2015_1_13 (дата звернення: 14.10.2024).
 15. Маковський О. Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів. Автореф. Дис. канд. пед.наук: 20.02.02. Хмельницький: Національна академія Прикордонних військ України ім. Б. Хмельницького. 2002. С. 18
 16. Алфімов Д. Зміст феномену «лідерські якості особистості». Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. класич. приват. ун-т. – за ред. Сущенко Т. Запоріжжя. 2010. № 11 (64). С. 44 – 51
 17. Компетентнісний підхід у підготовці майбутніх психологів // Монографія. за ред. Лозової О. Вінниця: «Віндрук». 2014. С. 125 -133
 18. Хазієв А. Особливості формування лідерських якостей у майбутніх психологів у закладах вищої освіти: аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень. Теорія і практика управління соціальними системами. 2024. № 1. С. 74–85. URL: <http://tipus.khpi.edu.ua/article/download/301400/293541> (дата звернення: 14.10.2024).

19. Ягоднікова В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи. Автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.07. – Луганськ: СНУ ім. В. Даля. 2006. С. 21
20. Сергеева Л., Кондратьєва В. Хромей М. Лідерство. Навчальний посібник. – за ред. Сергеевої Л. Івано–Франківськ: «Лілея НВ». 2015. С. 296
21. Cherkashyn, A., Hren, L., Asieieva, I., Kurbanova, H., Kurbanova, M. (2023), «The role of leadership qualities in the formation of professional competence and the image of future specialists», Youth Voice Journal, is. 3, pp. 42 – 54
22. Лідерство у державному управлінні. e-Pidruchniki.com. URL: https://e-pidruchniki.com/content/2061_610_liderstvo_u_derjavnomu_upravlinni.html (дата звернення: 14.10.2024).
23. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій / укладачі: К. В. Таранюк, Я. В. Кобушко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с. URL: https://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream-download/123456789/77285/3/Taraniuk_Liderstvo.pdf (дата звернення: 15.10.2024)
24. Вісім основних теорій лідерства. URL: <https://psiukrearth.ru/rizne/16073-visim-osnovnih-teorij-liderstva.html> (дата звернення: 13.10.2024).
25. Ліпенцев А. В. Розвиток лідерства в органах публічної влади у контексті завдань надання якісних адміністративних послуг: теоретичні аспекти. Ефективність державного управління. 2014. Вип. 38. С. 21–42.
26. Шевченко Л. Ю. Сучасні підходи до наукового вивчення лідерства. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v6/i9/56.pdf> (дата звернення: 13.10.2024)
27. Типи лідерів та поява лідерів. LibreTexts - Ukrayinska. URL: https://ukrayinska.libretexts.org/%D0%91%D1%96%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81/%D0%9C%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82/%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B0%3A_%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BF%D0%B8_%D1%83%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%B

D%D1%8F_(OpenStax)/13%3A_%D0%9B%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE/13.04%3A_%D0%A2%D0%B8%D0%BF%D0%B8_%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2_%D1%82%D0%B0_%D0%BF%D0%BE%D1%8F%D0%B2%D0%B0_%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D0%B2 (дата звернення: 15.10.2024).

28. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко Харків. 2017 р. 100 с. URL: http://web.kpi.kharkov.ua/ppuss/wp-content/uploads/sites/69/2022/11/TPFL_Navchalnyj-posibnyk.pdf (дата звернення: 14.10.2024).

29. Карковська В., Дорош І. Сучасне лідерство: особливості, вимоги, проблеми та помилки. Держава та регіони. Серія: економіка та підприємництво, 2. 2019. № 5(110). С. 98–102. URL: http://www.econom.stateandregions.zp.ua/journal/2019/5_2019/20.pdf (дата звернення: 13.10.2024).

30. Акімова Т. Розвиток лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти. Журнал «перспективи та інновації науки» (серія «педагогіка». 2022. № 1(6). С. 12–25. URL: https://www.researchgate.net/publication/357900202_Rozvitok_liderstva_u_majbutnih_socialnih_pracivnikov_v_umovah_zakladu_visoi_osviti (дата звернення: 28.10.2024).

31. Залучення молоді до розвитку громадянського суспільства: тренінговий посібник /Палагнюк Ю. В., Лушагіна Т. В., Акімова Т. Ю., Костєва Т. Б. та ін.; під заг. ред. проф. Ю. В. Палагнюк, Т. В. Лушагіної. – Миколаїв: Вид-во: Ємельянова Т. В., 2021. 165 с.

32. Калашнікова, С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка: Київ, 2010, 380.

33. Carol Smith (2003) *Servant leadership: The leadership theory of Robert K. Greenleaf*, URL: https://www.boyden.com/media/just-what-the-doctor-ordered-15763495/Leadership%20%20Theory_Greenleaf%20Servant%20Leadership.pdf
34. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної тауправлінської еліти: Монографія / За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. 292 с.
35. Global standards for the education and training of the social work profession, 2019, URL: <https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training> (дата звернення: 27.10.2024).
36. The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2016, URL: <https://www.ifsw.org/product/books/global-agenda-for-social-work-and-social-development-2nd-report/> (дата звернення: 27.10.2024).
37. Савельчук, І. Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. Педагогічні науки, 2016. № 1(83), С 117-122.
38. Horishna, N., Slozanska, H., Soroka, O., & Romanovska, L. (2019). Exploring the leadership skills of pre-service social work students: implications for social work education. *Problems of Education in the 21st Century*, 77-5, 598–615.
39. Семигіна Т. Чому соціальна робота набуває зеленого кольору? Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. 2018. № 2. С. 11-27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV_2018_2_4 (дата звернення: 27.10.2024).
40. Rapp C. *The Strengths Model: Case Management with People Suffering from Severe and Persistent Mental Illness*. 1st ed. New York: Oxford University Press, 1997.
41. Pattoni L. *Strengths-based approaches for working with individuals*. URL: <https://www.iriss.org.uk/resources/insights/strengths-based-approaches-working-individuals> (дата звернення: 27.10.2024).
42. Слозанська, Г. І. (2018). Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія; Тернопіль: Осадца Ю. В., 2018. 382 с.

URL:

http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13712/1/8slozanska_monogr.pdf

(дата звернення: 27.10.2024).

43. Національний Класифікатор професій ДК 003:2010 URL: <http://dovidnyk.in.ua/directories/profesii>. (дата звернення: 27.10.2024).

44. Бояцис Р. Резонансне лідерство: самовдосконалення та побудова плідних відносин із людьми на основі активної свідомості, оптимізму та емпатії / Р. Бояцис, Є. Маккі; пер. з англ. - М.: Альпіна Бізнес Букс, 2007. - 300 с. - (Серія «Класика Harvard Business Review»).

45. Lawson K. Leadership Development Basics (Training Basics)/ Karen Lawson. – ASTD Press, 2009. – 128 p.

46. Овчаренко, С. Г. Неформальна освіта – необхідний елемент сучасної освітньої системи. URL: http://dialog.lviv.ua/files/champions_final_conference.pdf (дата звернення: 27.10.2024).

47. Поняття лідерства та керівництва. Освіта.UA. URL: <https://osvita.ua/vnz/reports/psychology/10041/> (дата звернення: 03.11.2024).

48. Бибик Д. Зміст та структура соціального лідерства майбутніх фахівців у галузі соціальної роботи. Social work and education. 2021. Т. 8, № 2. С. 138–151. URL: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.21.2.1>. (дата звернення: 04.11.2024).

49. Global Definitions of Leadership and Theories of Leadership Development: Literature Review URL: <https://www.cisl.cam.ac.uk/resources/publication-pdfs/Global-Definitions-Leadership-Theories-Leadership-Development.pdf/view> (дата звернення: 27.10.2024).

50. Семигіна Т., Брижовата О. Міжнародне визначення соціальної роботи. Соціальна політика і соціальна робота. 2002. № 3/4. С. 144-145.

51. Сила Т.І. Соціальна робота для сталого розвитку: в пошуках спільних векторів. Проблеми соціальної роботи. 2013. №2 (3). С. 76.

52. Савельчук І. Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка . Педагогічні науки. 2016. Вип. 1. С. 120-125.

53. Савельчук І.Б., Бибик Д.Д. 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. 2018. № 25. С. 119-125.

54. Карманенко, В. В. Форми і методи формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки. 2018. Вип. 82(3). С. 98–101.

55. Гончаренко К. 14 стратегій для зміцнення ваших лідерських навичок. budni: медіаплатформа про роботу та життя від robota.ua. URL: <https://budni.robota.ua/career/14-strategy-dlya-zmitsnennya-vashih-liderskih-navichok> (дата звернення: 01.11.2024).

56. Хупавцева Н. О. Максимчук В. Б. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. Психологія: реальність і перспективи, 2018. № 10: С. 159-165

57. Шелестова Л., Костира І., Федяєва В., Бричок С., Богомолова М., Томашевська І. Формування лідерської позиції професіоналів у вищих навчальних закладах. Postmodern Openings. 2020. №2(11). С. 145–160

58. Ряді Н., Асакарунія Д., Віджая Ф., Ріантопутра К. Побудова позитивної ідентичності лідера: набуття лідерської позиції та прийняття іншими. Лідерство для високої продуктивності в Азії. 2019. С.65–88

59. Мачинська Н. Лідерство в освіті як провідний напрям освітньої політики. Освітологічний дискурс. 2022. № 3-4(38-39). С. 117-128 <https://doi.org/10.28925/2312-5829.2022.348>

60. Полковенко Т. Трансформація образу лідера в сучасному соціокультурному просторі. Персонал. 2006. № 7. С. 81–83.

-
61. Красовська І. Психологічний супровід становлення лідерських якостей особистості під час навчально-виховного процесу. Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка. URL: <https://cusu.edu.ua/ua/konferentsii-2016-2017-n-r/vseukrainska-naukovo-praktychna-internet-konferentsiia-psykholohichni-umovy-stanovlennia-osobystosti-u-suchasnomu-suspilstvi/prohrama/6215-psykholohichnyu-suprovid-stanovlennya-liderskykh-yakostey-osobystosti-pid-chas-navchalno-vykhovnoho-protsesu> (дата звернення: 01.11.2024).
62. Абрамович Т. Базові компоненти професійної компетентності соціального педагога. Нова педагогічна думка. 2016. №1. С. 35–37.
63. Петрочко Ж.В. Дитина в складних життєвих обставинах: соціально-педагогічне забезпечення прав: монографія. Рівне, 2010. 368 с.
64. Абрамова С.В. Науково-методична підготовка соціальних педагогів до формування соціальної активності учнів у системі ППО. Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки. 2014. №1. С. 91–98.
65. Соціальна педагогіка: підручник за ред. Капської А.Й. Київ: Центр навчальної літератури, 2006. 468 с.
66. Гончарова Г. Лідерство в організаційній психології. Київ: Видавничий дім «Слово», 2016. С. 223-233.
67. Гриженко Л. Лідерство як соціальний феномен. Київ: «Грані», 2014. С. 48–52.
68. Грищенко І. Лідерство: потреба в досягненні результату. Інвестиції: практика та досвід. Київ: Видавничий дім «Слово», 2015. С. 78–81.