

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

Бибик Дар'я Дмитрівна

УДК 378.147:364 – 051]:37.013.42.015.31:316.46 (043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ
ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Спеціальність: 231 – Соціальна робота

Галузь знань: 23 – Соціальна робота

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Бибик Д.Д.

(підпис, прізвище та ініціали здобувача)

Науковий керівник:

Карпенко Олена Георгіївна

доктор педагогічних наук, професор

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Биби́к Д. Д. Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (23 – Соціальна робота). – Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова, Київ, 2021.

Дисертація є комплексним дослідженням актуальної проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, що знайшло відображення у теоретичному обґрунтуванні й експериментальній перевірці ефективності організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки.

У дисертації *вперше* науково обґрунтовано структурно-функціональну модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, яка складається з цільового, організаційного, змістовно-методичного, результативного блоків; організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки (створення та діяльність Школи «Social лідерства – Student»; розроблення вибіркового навчальних дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота»; використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників); визначено критерії (мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діяльнісно-практичний), відповідні показники та рівні (реактивний, активний, проактивний) сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників;

уточнено сутність понять «соціальне лідерство», «соціальне лідерство соціальних працівників», «формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників»; *розширено* уявлення про зміст та структуру соціального лідерства у контексті теорії та практики соціальної роботи;

набули подальшого розвитку методи, форми та засоби аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної роботи з формування соціального лідерства у студентській молоді.

На засадах міждисциплінарного аналізу досліджуваної проблеми уточнено сутність понять: «соціальне лідерство» як соціального явища, яке характеризується спільною організацією та управлінням суспільно-значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходженням оптимальних засобів їх досягнення для вирішення актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи у площині сталого розвитку суспільства; «соціальне лідерство соціальних працівників» визначено як інтегроване особистісне утворення, що виявляється у прагненні й здатності фахівців до реалізації лідерського потенціалу у різних сферах життєдіяльності суспільства задля покращення якості надання соціальних послуг вразливим категоріям населення; «формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників» розглядається як спеціально організований процес якісної підготовки майбутніх соціальних працівників, в основі якого – орієнтація на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії; розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів.

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

Охарактеризовано *особливості професійної підготовки соціальних працівників у контексті формування соціального лідерства*, а саме: поєднання принципів особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів в якості своєрідної домінанти, яка визначає сутність процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; посилення практичної спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної, суспільно-значущої й благодійної діяльності, що сприяє насиченню освітньо-професійних програм вибіркоким компонентом з орієнтацією на розвиток «soft

skills» у студентів; збагачення формальної освіти з соціальної роботи методами, формами та засобами неформальної освіти з актуалізації лідерського потенціалу студентів, що дозволяє розширити межі застосування аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників.

Визначено *критерії* (мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діяльнісно-практичний) та схарактеризовано спектр *показників* сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за реактивним, активним і проактивним *рівнями*.

У роботі представлено *структурно-функціональну модель* як орієнтир формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Розкрито її змістове наповнення відповідно до основних блоків: *цільового* (мета, завдання, наукові підходи, принципи), *організаційного* (логіка організації процесу підготовки соціальних працівників до соціального лідерства), *змістовно-методичного* (змістовні напрями формування соціального лідерства, методи, форми та засоби підготовки майбутніх соціальних працівників), *результативного* (результат сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за відповідними критеріями, показниками та рівнями).

Успішність реалізації структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства визначається організаційно-педагогічними умовами, які було теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено їх дієвість в процесі професійної підготовки соціальних працівників (створення та діяльність Школи «Social лідерства – Student», що дозволило залучити майбутніх соціальних працівників до соціально-значущих ініціатив на засадах громадської, волонтерської та благодійної діяльності; розроблення вибіркового навчальних дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота», що надало змогу збагатити теоретичне навчання здобувачів вищої освіти знаннями про соціальне лідерство та механізми його прояву; використання різноманітних

методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників, що дозволило здійснити варіативний характер поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів).

Ефективність упровадження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки підтверджена позитивними змінами, які були виявлені у процесі здійснення контрольного етапу дослідження. Аналіз результатів експерименту дозволив підтвердити, що наприкінці експерименту студенти експериментальної групи засвідчили більш високий рівень сформованості соціального лідерства, ніж студенти контрольної групи. Свідченням цього є ознаки переходу з реактивного та активного (менш ефективних) рівнів їх сформованості на проактивний (ефективний) рівень, що є відображенням кількісного та якісного аспектів формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Відмінності у рівнях сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників засвідчують загальний висновок щодо високої результативності та ефективності впровадження розроблених організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у впровадженні в освітній процес закладів вищої освіти України структурно-функціональної моделі та організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки, що сприятимуть оптимізації якості підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства; у систему підвищення кваліфікації фахівців з соціальної роботи практичних рекомендацій з формування соціального лідерства. Розроблено та упроваджено навчальні дисципліни «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство», навчально-тренінгові програми «Літня Школа Social лідерства – Student» та «Зимова Школа Social лідерства – Student», тренінговий курс «Формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців»,

посібник (в співавторстві) «Соціально-педагогічний супровід дітей вимушених переселенців», які можуть використовуватися для підвищення ефективності підготовки майбутніх соціальних працівників.

Теоретичні та експериментальні матеріали дослідження використано у лекційних курсах, семінарських й практичних заняттях із дисциплін для спеціальності 231 «Соціальна робота» у закладах вищої освіти III-IV рівнів акредитації. Результати дослідження впроваджено у роботу соціальних установ і закладів, громадських й благодійних організацій, які працюють із молоддю та молодіжними лідерами громад. Матеріали дослідження можуть також бути використані соціальними педагогами, психологами, працівниками органів місцевого самоврядування, соціальними менеджерами у розробці та упровадженні навчальних й тренінгових програм, спрямованих на оптимізацію формування соціального лідерства у дітей та молоді.

Ключові слова: соціальна робота, соціальне лідерство, соціальний працівник, структурно-функціональна модель формування соціального лідерства, професійна підготовка, майбутні соціальні працівники, організаційно-педагогічні умови, формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

ABSTRACT

Bybyk D. D. Social leadership formation of the future social workers in the conditions of professional training. – Qualifying scientific work on the rights of manuscript.

Dissertation for obtaining a degree of Doctor of Philosophy in specialty 231 «Social Work» (23 – Social Work). – National Pedagogical Dragomanov University, Kyiv, 2021.

The dissertation is a comprehensive study of the actual problem of social leadership formation in future social workers, which is reflected in the theoretical justification and experimental verification of organizational and pedagogical conditions

for the formation of social leadership in future social workers in the process of professional training.

In the dissertation for the first time were scientifically substantiated, experimentally tested and implemented organizational and pedagogical conditions for the formation of social leadership in future social workers in the conditions of professional training (the creation and activity of the School «Social leadership – Student»; the development of selective academic disciplines «Fundamentals of leadership» and «Social leadership» and their implementation in educational and professional programs in the specialty Social work; the use of various methods, forms and means of updating the leadership potential of future social workers); developed a structural and functional model for the formation of social leadership in future social workers, which consists of a target, organizational, content modules; the criteria (motivational-value, knowledge, personal, activity-practical), relative indicators and ranges (reactive, active, proactive) of social leadership formation in future social workers are determined.

The essence of the concepts of «social leadership», «social leadership of social workers», «formation of social leadership in future social workers» is clarified; the idea of the content and structure of social leadership in the context of the theory and practice of social work is expanded.

Methods, forms and means of classroom and extracurricular educational and social-educational work on the formation of social leadership among students have been further developed.

Based on the interdisciplinary analysis of the problem under study, the essence of such concepts is clarified: «social leadership» as a social phenomenon, which is characterized by the joint organization and management of socially significant activities to initiate social changes, finding the best means to achieve them in order to solve actual problems of the theory and practice of social work within the plane of sustainable development of society is clarified; «social leadership of social workers» is defined as an integrated personal formation, which is manifested by the desire and ability of specialists to realize leadership potential in various spheres of society's life to improve

the quality of providing social services to vulnerable categories of the population; «formation of social leadership in future social workers» is considered as a specially organized process of high quality training of the future social workers, which is based on focusing on constructive social changes as the value of social work; the desire for effective partnership and team interaction; expanding opportunities for managing knowledge and resources of social work; ensuring the development of analytical and creative thinking of students.

Expanding the understanding of the content of social leadership in the context of the theory and practice of social work helped to analyze the features of the process of its formation among students in the conditions of professional training.

The dissertation describes *the features of professional training of social workers in the context of the formation of social leadership, namely*: the combination of the principles of personal, activity-based and resource-environmental approaches as a kind of dominant that determines the essence of the process of forming of social leadership in future social workers; strengthening the practical orientation of training future social workers for professional, socially significant and charitable activities, which contributes to the saturation of educational and professional programs with a selective component with a focus on the development of «soft skills» among students; enrichment of formal education in social work by methods, forms and means of non-formal education to update the leadership potential of students, which allows expanding the boundaries of the application of classroom and extracurricular educational and social activities of future social workers.

The *criteria* (motivational-value, knowledge, personal, activity-practical) are determined and the *range* of indicators of social leadership formation in future social workers at reactive, active and proactive levels is *characterized*.

The paper presents a *structural and functional model* as a guideline for the formation of social leadership in future social workers in the context of professional training. Its content is revealed and defined in the main blocks: *target* (goal, tasks, scientific approaches, principles), *organizational* (logic of organizing the process of preparing of social workers for social leadership), *content-methodological* (content

directions for the formation of social leadership, methods, forms and means of training future social workers), *effective* (the result of the formation of social leadership in future social workers according to the appropriate criteria, indicators and levels).

The success of the implementation of the structural and functional model of social leadership formation is determined by organizational and pedagogical conditions that were theoretically justified and experimentally tested for effectiveness in the process of professional training of social workers (the creation and operation of the School «Social leadership – Student», which allowed to attract future social workers to socially significant initiatives based on public, volunteer and charitable activities; the development of selective academic disciplines «Fundamentals of leadership» and «Social leadership» and their implementation in educational and professional programs in the specialty Social work, which made it possible to enrich the theoretical training of higher education applicants with knowledge about social leadership and mechanisms of its manifestation; the use of various methods, forms and means of updating the leadership potential of future social workers, which made it possible to carry out the variable nature of the combination of classroom and extracurricular educational and social-educational activities of students).

The effectiveness of implementing organizational and pedagogical conditions for the formation of social leadership in future social workers in the context of professional training is confirmed by positive changes that were revealed in the process of implementing the control stage of the study.

Calculations confirmed that at the end of the experiment, students in the experimental group showed a higher level of social leadership formation than students in the control group. Evidence of this is the signs of transition from reactive and active (less effective) levels of their formation to proactive (effective) levels, which is a reflection of the quantitative and qualitative aspects of the formation of social leadership in future social workers in the context of professional training. Differences in the levels of formation of social leadership in future social workers indicate a general conclusion about the high effectiveness and efficiency of implementing of the developed organizational and pedagogical conditions for the formation of social leadership in

future social workers.

The practical significance of the obtained research results is to introduce a structural and functional model and organizational and pedagogical conditions for the formation of social leadership in future social workers into the educational process of higher education institutions of Ukraine in the conditions of professional training, which will promote the optimization of the quality of training of future social workers for social leadership; in the system of advanced training of specialists in social work practical recommendations for the formation of social leadership.

These were developed and implemented: academic disciplines «Fundamentals of leadership» and «Social leadership», training programs «Summer School of Social Leadership – Student» and «Winter School of Social Leadership – Student», training course «Formation of leadership qualities in children of Internally Displaced Persons», guide (co – authored) «Social and pedagogical support of children of Internally Displaced Persons». Theoretical and experimental research materials were used in lecture courses, seminars and practical classes in the disciplines of the specialty 231 «Social work» in higher education institutions of the III-IV accreditation levels. The results of the study are implemented in the work of social institutions, public and charitable organizations that work with young people and youth leaders of communities. The research materials will also be used by social educators, psychologists, employees of local self-government bodies, and social managers in the development and implementation of training programs aimed at optimizing the formation of social leadership in children and youth.

Keywords: social work, social leadership, social worker, structural-functional model of social leadership formation, professional training, future social workers, organizational and pedagogical conditions, formation of social leadership in future social workers.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації

Монографії і посібники

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

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

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

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

Статті у наукових фахових виданнях, які індексуються в наукометричних базах

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

6. **Вубык, D.** (2020). Social Leader ship: criteria, indicators and levels of

formation in future Social Workers. *The Modern Higher Education Review*, 5, 72-80. DOI: <https://dx.doi.org/10.28925/2518-7635.2020.5.7> (категорія «Б»).

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

8. **Бибик, Д. Д.** (2020b). Освітнє середовище «Школи Social лідерства – «Student» як чинник формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. *Університети і лідерство*, 2, 87-96. DOI: <https://dx.doi.org/10.31874/2520-6702-2020-10-2-87-97> (категорія «Б»).

**Статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до
Організації Економічного Співробітництва та Розвитку та/або
Європейського Союзу**

9. **Wybyk, D.** (2020). Organisational and pedagogical conditions of future social workers' professional training for social leadership. Intellectual Archive. – Toronto: Shiny Word. Corp. (Canada), 9. (April-June), 2, 56-65. DOI: https://dx.doi.org/10.32370/ia_2020_06_8

Статті у наукових фахових виданнях України

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

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

12. **Бибик, Д. Д.** (2016). Особливості професійної мобільності в структурі діяльності соціального працівника. *Вісник Київського національного університету*

імені Тараса Шевченка. *Психологія*, 2(5), 8-11.

13. **Бибик, Д. Д.** (2017а). Особливості формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки *Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 23, 142-148.

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

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

16. **Бибик, Д. Д.** (2020). Педагогіка партнерства: виховуємо лідерів. *Дошкільна освіта в контексті ідей Нової української школи*, 1, 24-31.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

17. **Бибик, Д. Д.** (2011). Особливості професійної підготовки фахівців в соціальній роботі. *Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, Київ, 29 квітня. (с. 87-89). Київ: НПУ ім. М.П.Драгоманова.

18. **Бибик, Д. Д.** (2012). Компетентність фахівця соціальної сфери як умова його ефективної професійної діяльності. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції*, Хмельницький, 15 листопада. (с. 23-27). Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».

19. **Бибик, Д. Д.** (2013). Теоретичні засади деонтологічної підготовки майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери. *Соціально-педагогічна робота в закладах освіти інклюзивної орієнтації: тези доповідей VIII всеукраїнської науково-практичної конференції*, Хмельницький, 11 квітня. (с. 186-189).

Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».

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

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

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

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

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

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

Гетьмана».

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

27. Бибик, Д. Д. (2019b). Соціальне лідерство як чинник формування освітнього простору. *Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору навчального закладу: світовий та вітчизняний вимір: матеріали міжнародної наукової конференції*. Львів. 24-25 жовтня. (с. 47-50). Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка.

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

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

30. Бибик, Д. Д. (2020b). Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік*. Київ. 22 квітня. (с. 29-34). Івано-Франківськ: НАІР.

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

ЗМІСТ

ВСТУП.....	18
РОЗДІЛ 1.	
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	29
1.1. Генеза категорії «соціальне лідерство» у контексті міждисциплінарних досліджень.....	29
1.2. Соціальне лідерство соціальних працівників як ресурс підвищення ефективності соціальної роботи.....	46
1.3. Особливості професійної підготовки щодо формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.....	68
Висновки до першого розділу.....	91
РОЗДІЛ 2.	
ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СТРУКТУРИ І ПРОЯВІВ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ.....	93
2.1. Виявлення структурних компонентів, критеріїв й показників соціального лідерства та характеристика рівнів його сформованості у майбутніх соціальних працівників.....	93
2.2. Стан сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.....	113
Висновки до другого розділу.....	145

РОЗДІЛ 3.**ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ.....149**

- 3.1. Структурно-функціональна модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки149
- 3.2. Організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.....170
- 3.3. Аналіз результатів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.....204

Висновки до третього розділу..... 240

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ 245

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....250

ДОДАТКИ 274

ВСТУП

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

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

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

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

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

Зважаючи на актуальність проблеми формування соціального лідерства закономірним є узагальнення методологічних засад соціальної роботи та підготовки до її здійснення (Т. Алексєєнко (2020), В. Андрущенко (2002), В. Бех (2002), О. Безпалько (2011), Р. Вайнола (2009), М. Васильєва (2020), М. Дж. Голошко (2003), О. Гук & Н. Чернуха (2017); І Зверєва (2004), А. Капська (2005), О. Карпенко (2007), В. Кремень (2003), І. Козубовська (2018), М. Лукашевич (2003), М. Пейн (2000), В. Поліщук (2011), Т. Семигіна (2015), В. Тернопільська (2012), С. Харченко (2005); інтерпретація результатів сучасних наукових досліджень щодо теоретичних та методичних аспектів підготовки студентів до соціальної роботи (Т. Коленіченко (2020), Н. Коляда & Н. Левченко (2018), О. Кулінченко (2015), О. Лісовець (2019), Т. Лях (2020), І. Мельничук (2011), О. Міхеєва (2010), Н. Павлик (2019), О. Повідайчик (2019), К. Потопа (2006), І. Савельчук (2020), Н. Сейко (2016), Г. Слосанська (2019), Л. Шеїна (2010)).

Істотний внесок у методологію соціальної роботи щодо розвитку соціального лідерства зроблено вітчизняними науковцями (Д. Волківська, 2016; І. Грищенко, 2016; Т. Гура, 2014; О. Дяків, 2012; С. Калашнікова, 2010; В. Карманенко, 2019; М. Коновалова, 2012; С. Нестуля, 2019; Л. Приходченко, 2001; О. Романовський, 2018; Р. Сопівник, 2013; І. Сурай, 2015; П. Хаїтов, 2017; Н. Горішна, Г. Слосанська, О. Сорока & Л. Романовська, 2019) й закордонними дослідниками (А. Балашов, 2009; Б. Басс, 1998; К. Бланшар, 2008; Болмен & Діл, 2003; І. Гіззатуллін, 2015; Д. Гоулман, 2008; М. Дж. Голошко, 2009; Р. Грінліф, 1970; С. Кові, 2012; Дж. Колінз, 2008; Дж. Максвелл, 2009; В. Салліван, 2016; Е. Фішер, 2009; С. Хаворт, Р. Міллер & Дж. Шауб, 2018). Констатовано, що для вирішення практичних завдань, пов'язаних з формуванням соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, накопичено достатній науковий доробок. Здебільшого вивчаються лідерські якості, компетенції й компетентності студентської молоді, лідерський потенціал майбутніх фахівців, критичність, креативність й інноваційність їх мислення, соціальна відповідальність, активність й позиція лідерів, проте узагальнювальне поняття соціального лідерства з погляду

його формування у майбутніх соціальних працівників не було в центрі уваги науковців як предмет спеціального наукового дослідження.

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

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

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

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

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

Отже, зростаюча актуальність проблеми, її теоретична та практична значущість і водночас недостатня розробленість зумовили вибір теми дисертаційного дослідження: ***«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки»***.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертацію виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри теорії та технології соціальної роботи Факультету соціально-економічної освіти Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова за напрямом «Актуальні проблеми теорії та практики соціальної роботи». Тему дисертації затверджено на засіданні Вченої ради Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова (протокол №8 від 27 грудня 2017 р.).

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

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

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

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

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

2. Виявити особливості формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

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

4. Розробити структурно-функціональну модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

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

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

метою перевірки ефективності запропонованої моделі та організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; *статистичні* – методи математичної статистики (метод Колмогорова-Смирнова; метод альфа-Кронбаха) використано для обробки отриманих результатів діагностики рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників та зіставлення результатів на різних етапах дослідження; графічні методи застосовано для інтерпретації та порівняння результатів експериментального дослідження у графічних зображеннях та таблицях. Результати дослідження оброблялись за програмою SPSS 17.0.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

вперше науково обґрунтовано структурно-функціональну модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, яка складається з цільового, організаційного, змістовно-методичного, результативного блоків; організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки (створення та діяльність Школи «Social лідерства – Student»; розроблення вибіркового навчальних дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота»; використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників); визначено критерії (мотиваційно-ціннісний, знансвий, особистісний, діяльнісно-практичний), відповідні показники та рівні (реактивний, активний, проактивний) сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників;

уточнено сутність понять «соціальне лідерство», «соціальне лідерство соціальних працівників», «формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників»; *розширено* уявлення про зміст та структуру соціального лідерства у контексті теорії та практики соціальної роботи;

набули подальшого розвитку методи, форми та засоби аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної роботи з формування соціального лідерства у студентської молоді.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у впровадженні в освітній процес закладів вищої освіти України структурно-функціональної моделі та організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки, що сприятимуть оптимізації якості підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства; у систему підвищення кваліфікації фахівців з соціальної роботи практичних рекомендацій з формування соціального лідерства. Розроблено та впроваджено навчальні дисципліни «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство», навчально-тренінгові програми «Літня Школа Social лідерства – Student» та «Зимова Школа Social лідерства – Student», тренінговий курс «Формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців», посібник (в співавторстві) «Соціально-педагогічний супровід дітей вимушених переселенців», які можуть використовуватися для підвищення ефективності підготовки майбутніх соціальних працівників.

Теоретичні та експериментальні матеріали дослідження використано у лекційних курсах, семінарських й практичних заняттях із дисциплін для спеціальності 231 «Соціальна робота» у закладах вищої освіти III-IV рівнів акредитації. Результати дослідження впроваджено у роботу соціальних установ і закладів, громадських й благодійних організацій, які працюють із молоддю та молодіжними лідерами громад. Матеріали дослідження можуть також бути використані соціальними педагогами, психологами, працівниками органів місцевого самоврядування, соціальними менеджерами у розробці та впровадженні навчальних й тренінгових програм, спрямованих на оптимізацію формування соціального лідерства у дітей та молоді.

Упровадження результатів дисертації. Результати дослідження впроваджено в *освітній процес закладів вищої освіти*: Національний педагогічний університет імені М.П.Драгоманова (довідка №77 від 05.11.2020 р.); Національний університет «Чернігівська політехніка» (довідка №202/08-359 від 14.09.2020 р.); Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя (довідка №04/469 від 27.11.2020 р.); Бердянський державний педагогічний університет

(довідка №54–30/1189 від 26.11.2020 р.); Львівський державний університет безпеки життєдіяльності (довідка №9005-3051/90332 від 24.12.2020 р.); *наукових установ*: Лабораторія соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту проблем виховання НАПН України (довідка №187 від 01.12.2020 р.); у практику роботи *громадських і благодійних організацій*: Міжнародна громадська організація «Міжнародний центр розвитку і лідерства» (довідка №005 від 27.11.2020 р.); Благодійна організація «Благодійний фонд «Незалежна країна» (довідка №1502 від 17.02.2020 р.); Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас-Київ» (довідка №81 від 06.10.2020 р.); Благодійна організація «Благодійний фонд «Інститут благодійності» (довідка №173 від 15.06.2020 р.); *міських та громадських центрів*: Київський міський центр соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді (довідка №05/0888 від 25.11.2020 р.); Всеукраїнський громадський центр «Волонтер» (довідка №94-1 від 10.09.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. У монографії «Актуальні соціальні проблеми України та Польщі: соціально-педагогічний аспект» (співавтори: Г. Бейгер (ред.) та ін.) – дисертанту належить розділ «Лідерство в сфері сталого розвитку: шляхи практичної реалізації в умовах підготовки соціальних працівників», у якому розкрито характерологічні особливості розвитку лідерства в сфері сталого розвитку; у монографії «Вимушені переселенці: соціально-педагогічні проблеми і досвід підтримки» (співавтори: Т. Ф. Алексєєнко (ред.) та ін.) – підготовлено розділ «Організація досвіду соціально-педагогічного супроводу формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців засобами неформальної освіти» (співавтор Т. Ф. Алексєєнко), у якому автором обґрунтовано змістовно-технологічні характеристики неформальної освіти щодо формування лідерських якостей у дітей і студентської молоді та особливості соціально-педагогічного супроводу їх формування в умовах організації виховної діяльності та дозвілля. У методичному посібнику «Соціально-педагогічний супровід дітей із сімей вимушених переселенців» (співавтори: Т. Ф. Алексєєнко (ред.) та ін.) дисертанту належить розділ «Тренінговий курс: тренінг з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців (з досвіду роботи «Школи

Social лідерства – Student»»).

У анованому бібліографічному покажчику «Соціальна політика. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Соціальна допомога» (співавтори: А. Ярошенко, І. Савельчук) дисертантом розроблено структуру змісту, принципи відбору праць фахівців в галузі соціальної роботи та підготовлено інформаційні відомості до розділів «Менеджмент соціальної сфери» і «Професійна підготовка фахівців соціальної сфери». У статті «Соціальне лідерство як підґрунтя для розвитку партнерської взаємодії в освітньому середовищі університету» (співавтор І. Савельчук) дисертантом схарактеризовано соціальне лідерство як стратегічний ресурс підготовки соціальних працівників в умовах університетського освітнього середовища; у праці «Інноваційні моделі соціальної роботи як покращення якості надання соціальних послуг клієнтам» (співавтор І. Савельчук), здобувачем висвітлено особливості розробки та впровадження інноваційних моделей соціальної роботи та застосування принципів управління інноваційною діяльністю соціальних працівників; у праці «Соціальна реабілітація як перспективний напрям соціальної роботи» (співавтор І. Савельчук) дисертантом розкрито особливості формування компетенцій та компетентностей соціальних працівників до соціально-реабілітаційної роботи; у праці «Форми реалізації партнерської взаємодії освітніх закладів з фахівцями громадських організацій та суб'єктами волонтерської діяльності» (співавтор І. Савельчук) здобувачем висвітлено роль громадських організацій та суб'єктів волонтерської діяльності, механізми їх співпраці та взаємодії.

Розробки та ідеї у наукових працях, що належать співавторам, у дисертації не використовуються.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації представлено у доповідях на наукових, науково-практичних і науково-методичних конференціях різних рівнів: міжнародних: «Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії» (Київ, 2011); «Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери» (Хмельницький, 2012); «Актуальні проблеми соціальної роботи: волонтерство як важливий ресурс

соціальної роботи» (Ужгород, 2013); «Соціальна політика: концепції, технології, перспективи» (Київ, 2013); «Соціальна педагогіка: наука, професія, діяльність (здобутки двох десятиріч)» (Київ – Івано-Франківськ, 2013); «Актуальні дослідження в соціальній сфері» (Одеса, 2016); «Актуальні питання та проблеми розвитку соціальних наук» (Кельце, Польща, 2016), «Інноваційні методи підготовки фахівців соціальної сфери» (Київ, 2017); «Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогіки та соціальної роботи» (Сладковичево, Словацька Республіка, 2017); «Соціальне підприємництво: теорія, практика та міжнародний досвід» (Київ, 2018); «Освітні програми з соціальної роботи: теоретичні та практичні аспекти» (Київ, 2018), «Соціальне виховання: від традицій до сучасності» (Київ, 2018), «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» (Ніжин, 2018); «Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору інституційного рівня: світовий та вітчизняний вимір» (Львів, 2019); «Нова парадигма економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти» (Київ, 2020); «Європейська проєктна культура в Україні: стан, проблеми, перспективи» (Запоріжжя, 2020); *всеукраїнських*: «Соціальна робота в контексті соціокультурних змін» (Київ, 2016); «Формування сучасних педагогічних технологій та освітніх систем» (Одеса, 2019); «Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал» (Київ, 2019); «Від творчого педагога до творчої дитини: гармонія партнерської взаємодії» (Кам'янець-Подільський, 2019); «Зростаюча особистість у смислоціннісних обрисах» (Київ, 2019); «Соціальне становлення особистості в умовах суспільних трансформацій: наукові підходи та сучасні практики» (Київ, 2020); «Педагогіка партнерства: стан, проблеми, перспективи» (Житомир, 2020); *круглих столів*: «Територія партнерства: університет третього віку в Україні та Польщі» (Ніжин, 2018); «Пріоритетні завдання соціально-педагогічного супроводу дітей із сімей вимушених переселенців» (Київ, 2019); «Партнерство роботодавця та закладу вищої освіти: підготовка конкурентоспроможного фахівця у галузі соціальної роботи» (Київ, 2020); *науково-методологічних семінарах*: «Соціальна робота як реалізація завдань соціальної політики держави» (Київ, 2018); «Компетенції та

компетентності: наукові теорії та практики (латвійський і український досвід)» (Київ, 2019); «Дошкільна освіта в контексті ідей Нової української школи» (Київ, 2020).

Основні положення дисертації обговорено й отримано позитивну оцінку на засіданнях кафедри теорії і технології соціальної роботи, семінарах та щорічних звітних науково-практичних конференціях Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова(2017-2020 рр.).

З метою подальшої апробації навичок тренерської роботи взято участь: у *навчальних програмах* Школи Амбасадорів «HAPPY UKRAINE» компанії VALUES (Київ, 2019); *тренінгах*: «Жінки – глобальні лідери: тренд 20-х років XXI сторіччя (Житомир, 2019); «Забезпечення успіху в епоху змін» (Київ, 2020); «Лідерський потенціал волонтера: сім звичок самоефективності» (Київ, 2020; Житомир, 2020); *міжнародних виставках*: «Освіта та кар'єра – День студента 2019» (Київ, 2020); *форумах та вебінарах*: «Лідер змін в освіті: цінності, виклики, можливості» (Київ, 2019); «Основні пріоритети формування розвивального середовища дитини» (Київ, 2019); «Виклики соціальної ситуації в умовах пандемії COVID-19: актуальні питання до компетенцій соціального працівника» (Київ, 2020).

Публікації. Основні положення та результати дослідження відображено у 31 публікації (із них 23 – одноосібні), зокрема: 2-х монографіях (у співавторстві), 2-х працях методичного характеру (у співавторстві), 12 статтях в наукових фахових виданнях України та інших держав (з яких 4 – у фахових виданнях України, які індексуються в наукометричних базах (Категорії В), 1 – у періодичному закордонному виданні, 7 – у наукових фахових виданнях України (із них 1 – у співавторстві)), 15 тезах доповідей (із них 3 – у співавторстві).

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (233 найменувань, з них 62 іноземною мовою), додатків. Загальний обсяг дисертації становить 360 сторінок, із них основного тексту 215 сторінок. Робота містить 41 таблицю, 21 рисунок, 4 гістограми.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

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

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

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

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

У контексті нашого дослідження вважаємо за потрібне здійснити висвітлення характеристик поняття «лідерство» та різноаспектних його виявів у міждисциплінарних дослідженнях. Зараз у науковому просторі представлено велику кількість напрямів щодо розгляду феномену «лідерства», зокрема у працях сучасних закордонних вчених Болмена & Діла (2005), Бланшара (2008), Стогділла

(1974), Фідлера (1963) та інших.

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

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

Водночас, у більшості сучасних наукових досліджень зазначається про наявність суперечностей щодо визначення сутності цього феномену. Так, на думку Р. Стогділла (1974), «визначень лідерства стільки, скільки існує людей, які намагалися займатися цим явищем» (Stogdill, 1974, p. 42). Тому, встановлено досить широке використання терміну «лідерство»: як мистецтво досягнення згоди; як інструмент досягнення спільної мети та результату; як результат групової взаємодії; як вміння переконувати; як здійснення впливу; як бачення перспективи; як визначення особливих цінностей; як прояв лідерських рис в різних ситуаціях (Stogdill, 1974, p. 42).

Серед сучасних досліджень феномену «лідерство» домінує його вивчення як міжособистісної взаємодії, яка проявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу і направлена на досягнення спільних цілей (Шалагінова, 2007, с. 347). Досліджуючи природу лідерства, також звертається увага дослідників на поєднання та комбінацію якостей особистості з певним типом взаємовідносин людей у групі задля реалізації спільної діяльності, а відтак лідерство визначається як положення (стан) особистості, або як процес залучення послідовників до певної діяльності (Філонович, 2003, с. 18-19).

Відповідно до поглядів американського вченого Ф. Фідлера (1963) ефективність лідерства, «орієнтованого на завдання» або «орієнтованого на людей», залежить від ситуації у групі. У не надто сприятливих обставинах для здійснення лідерських функцій лідер, котрий орієнтується на завдання, досягає більших успіхів, аніж той, що орієнтується на людей. За сприятливої ситуації більш успішним є лідер, зосереджений на людях (Фідлер, 1963, с. 87).

Якщо феномен «лідерства» виявляється в будь-яких організованих групах, що прагнуть до загальної мети, то відповідно лідерами стають завдяки прояву певних професійних і особистісних характеристик щодо їх вдалого застосування для висунення обґрунтованих цілей управління в соціальній сфері (Тихонов, 2010, с. 23-24). Вважається, що лідерство – це нова якість управління людськими ресурсами, здатність вести за собою до спільної мети, надихати працівників, аби вони самі хотіли робити те, що є необхідним (Шатун, 2006). Оскільки ефективне лідерство пов'язується з необхідністю здійснення соціально-професійних функцій і ролей, то забезпечується освоєння і прийняття індивідом суспільних цінностей та ідеалів, прояв активної соціально значущої позиції в діяльності (Данілова, 2010, с. 214).

Проте, основні характеристики зазначеного терміну залишаються нерозкритими або розглядаються у досить вузькому, поверхневому контексті, зокрема тлумачиться за аналогією визначення термінів «соціальної активності» та «соціальної позиції». Так, людина, яка займає лідерську позицію та проявляє соціальну активність характеризується як: найбільш авторитетна особистість, яка регулює відносини в групі (Давидов, 1996, с. 176); як особа, за якою визнано право на прийняття найбільш важливих рішень, що відображають груповий інтерес (Петровський & Ярошевський, 1998, с. 86); як член групи, який найкраще може керувати групою у конкретній ситуації (Паригін, 1971, с. 302); як лідер, що веде за собою шляхом власного прикладу, надихає людей (Адаїр, 2007, с. 32; Романовський, 2018); як людина, яка здатна до колективної взаємодії (Бурлаєнко, 2019); як людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи для прояву їх лідерської ініціативи, бачить шляхи досягнення

конкретної мети, розподіл ресурсів та наявність можливостей це зробити (Janinks, 1995, р. 16); як людина, котра має ідеї та здійснює управління (Дудко, 2018, с. 138); як молода людина, котра здатна до прояву соціальної активності, соціальної позиції, лідерського світогляду, має можливість удосконалювати свої знання і приймати правильні рішення для уникнення та попередження соціальних проблем в суспільстві (Бибики, 2018, с. 186).

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

Таблиця 1.1.

Гене́за теорій лідерства як підґрунтя розвитку феномену соціального лідерства

Теорія	Основна ідея	Сутнісні ознаки
Теорії великої людини Фундатор теорії: Т. Карлейль	Розвиток особистості залежить від вродженої якості, з урахуванням розуміння, що великими лідерами народжуються, а не стають	Високий інтелект, харизма, товарицькість, сміливість
Теорії особистісних якостей Фундатори теорії: Р. Стогділл, С. Кіркпатрік, Е. Лок, Дж. Нефф, Дж. Сітрін	Розвиток особистості залежить від виховання особистісних якостей та їх значення для прояву лідерства	Висока енергія, цілеспрямованість, активність, мотивація лідерства, чесність та прямота, впевненість у собі, когнітивні здібності, ґрунтовні знання своєї справи
Ситуаційна теорія лідерства Фундатори теорії: Ф. Фідлер, П. Херсі, К. Бланшар	Розвиток особистості залежить від передбачення ефективності робочої групи, яку веде лідер. Дана теорія є доповненням до теорії системи, яка заповнює її прогалини	Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, посадові обов'язки, структурованість роботи, атмосфера в групі; людина, ставши лідером один раз, може виявити лідерські здібності.

Продовження таблиці

Ситуаційна теорія лідерства Фундатори теорії: Ф.Фідлер, П.Херсі, К.Бланшар	Розвиток особистості залежить від передбачення ефективності робочої групи, яку веде лідер. Дана теорія є доповненням до теорії системи, яка заповнює її прогалини	Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, посадові обов'язки, структурованість роботи, атмосфера в групі; людина, ставши лідером один раз, може виявити лідерські здібності.
Системна теорія лідерства Фундатори теорії: М. Х'юстон	Розвиток особистості залежить від спільної діяльності, що сприяє виникненню і формуванню лідерства	Взаємовідносини між лідером та членами групи, авторитет, колективне прийняття рішень
Трансакційне лідерство Фундатор теорії: Дж. Бернс	Розвиток особистості залежить від потреб та інтересів групи, які задовольняють їх запити в обмін на досягнення специфічних цілей	Встановлення взаємозв'язку між лідером і послідовниками, набуття впевненості в собі
Теорії вертикального подвійного зв'язку між лідером та членами Фундатор теорії: Г. Грайен	Розвиток особистості залежить від врахування особливостей особистості лідера, послідовників і відносин між ними	Довіра, повага, підтримка, лояльність
Теорія внутрішнього стимулювання лідерства Фундатор теорії: К.Кешман	Розвиток особистості залежить від лідерських навичок "зсередини"	Самопізнання, цілепокладання, управління змінами, міжособистісних відносин, буття, знаходження рівноваги та вміння діяти.
Теорія опосередкованого лідерства Фундатори теорії: Р. Фішера & А. Шарпа	Розвиток особистості залежить від мотивації до лідерської поведінки та визначається перелік необхідних якостей	Чітке формулювання бажаних результатів; вироблення бачення перспективи; встановлення відносин співпраці; освоєння нових форм навчання, креативність
Теорія «двигуна лідерства» Фундатор теорії: Н. Тічі	Розвиток особистості залежить від досвіду лідерів вищого рівня, які повинні виховувати лідерів на нижчих рівнях управління	Бізнес-ідеї, цінності та емоційна енергія, рішучість, володіння методикою виховання нових лідерів, вміння «передавати точку зору» (teachable point of view)
Трансформаційне лідерство Фундатор теорії: Б. Басса	Розвиток особистості залежить від уявлень і цінностей: довіра – натхнення - особистісний розвиток – креативність. Лідерство шляхом розвитку людей, стимулювання мислення, натхнення людей, або засноване на харизмі	Здатність до створення майбутнього, бачення якого надихає; мотивація людей щодо перейняття цього бачення, управління процесом досягнення цього бачення, створення команди, мотивація до дії, соціальне згуртування, здатність управляти змінами

Продовження таблиці

Теорія сполучного лідерства та «гарячих груп» Фундатор теорії: Дж. Ліпман Блюмен	Розвиток сучасної особистості залежить від вміння встановлювати зв'язки між своїми бажаннями й цілями, а також цілями та бажаннями інших людей	Особиста відповідальність; навички побудови суспільства однодумців; орієнтація на довгострокову перспективу; лідерство за допомогою очікувань: довіра, надання можливостей і підвищення; пошук сенсу життя
Ціннісна теорія лідерства Фундатори: Р. Грінліф, С. і Т. Кучмарські, К. Ходжкінсон, Г. Фейрхольм	Розвиток особистості залежить від засвоєння ціннісних принципів	Побудова ціннісної моделі на основі двох базових положень: розвиток цінностей і норм окремих учасників групи й організації в цілому; лідерству, заснованому на цінностях необхідно навчатися у процесі діяльності
Теорія організаційного лідерства Фундатор теорії: П. Сенге	Розвиток особистості залежить від здатності певної спільноти визначати своє майбутнє та підтримувати процес необхідних для цього змін	Досконале розуміння особистості, розвиток ментальної моделі, формування спільного бачення організації, групове навчання та розвиток системного мислення, творча напруга й енергія
Теорія розподіленого лідерства Фундатори теорії: Д.Бредфорд, А.Коен	Розвиток особистості залежить від глибокого почуття задоволеності від досягнутого та спільного результату	Схильність до навчання, високий рівень емоційного інтелекту, навички ефективних комунікацій, лідерська поведінка
Теорії лідерства – служіння Фундатор теорії: Р. Грінліф	Розвиток особистості залежить від служіння людям, можливість бути корисним суспільству і ставити інтереси спільноти вище своїх власних інтересів; піклуватися, щоб їх потреби були задоволені	Уміння слухати та розуміти інших; прийняття й емпатію; уміння аналізувати ситуацію та передбачати проблеми; усвідомленість і проникливість; уміння переконувати й організовувати інших
Теорія емоційного лідерства Фундатор теорії: Д. Гоулман	Розвиток особистості залежить від здатності залучати та спрямовувати емоції своїх послідовників, змінюючи їх у позитивний бік справлятися з негативними емоціями.	П'ять компонентів емоційного інтелекту: самосвідомість, емпатія, саморегуляція, мотивація, соціальні навички, вміння керувати собою та відносинами з іншими людьми

Джерело: [систематизовано автором дослідження]

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

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

Таблиця.1.2

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

Характеристика наукової категорії «лідер»	Характеристика наукової категорії «лідерство»
Політичний лідер у будь-якому суспільстві покликаний виконувати функції гуманістичного спрямування, а саме: об'єднувати суспільство навколо спільних цілей; створювати злагоду, консенсус, взаєморозуміння в соціумі (Полисаєв, 2016)	Політичне лідерство – це спрямування сил та засобів на доброустрій співгромадян, підлеглих, спрямування зусиль на розбудову інфраструктури, створення інноваційних підходів для подолання застарілих проблем (Полисаєв, 2016)
Освітній лідер – сприяє успіху кожного студента, засобам його досягнення й використання відповідних функцій (Калашнікова, 2011)	Освітнє лідерство – це нова управлінська парадигма, яка є орієнтиром і механізмом для здійснення реформ у сфері освіти в умовах сучасних суспільних трансформацій (Калашнікова, 2011)
Трансформаційний лідер – генерує ідеї й знаходження інноваційних рішень стандартних і нестандартних проблем (Хаїтов, 2017)	Трансформаційне лідерство – інтраорганізаційний процес, спрямований на формування цільової та ціннісної єдності лідера і послідовників відносно управління змінами (Хаїтов, 2017)
Ефективний лідер державної служби служить заради суспільного блага шляхом надання послуг або просування соціальних цілей в суспільстві (Смерічевський & Клімова, 2015)	Лідерство у державному управлінні – це процес розвитку службовців, які забезпечують результат (Смерічевський & Клімова, 2015)
Інноваційний лідер – активно співпрацює зі своїми співробітниками та підтримує високий рівень командної роботи, створюючи можливості для впровадження інноваціями (Юзькова, 2017)	Інноваційне лідерство – це процес внутрішньої соціально-психологічної організації, управління діяльністю команди, впливу на працівників, який супроводжується зміною уявлень і цінностей останніх, активізації вищих потреб у новаторстві, досягненні, творчості, самоактуалізації (Юзькова, 2017)
Лідер-підприємець – висококваліфікована особистість, здатна до розвитку творчого потенціалу, особистісно-професійного самовдосконалення, творчого саморозвитку (Єфименко & Ізюмцева, 2018)	Підприємницьке лідерство – це процес послідовного і цілеспрямованого використання ефективних методів, прийомів і технологій самореалізації й саморозвитку потенціалу персоналу для досягнення цілей підприємства (Єфименко & Ізюмцева, 2018)

Продовження таблиці

<p>Лідер громади – прагне створювати та підтримувати в громаді загальний піднесений настрій та довіру, демонструючи їм, що їхня праця наближає громадську організацію до усвідомленої та прийнятої всіма мети (Heifetz, 2009)</p>	<p>Лідерство в громадському секторі – ключовий інструмент посилення сектора громадських організацій, їх впливу на формування свідомого громадянського суспільства, яке, своєю чергою, визначається вмінням знаходити та координувати кошти та ресурси для досягнення мети, сукупність яких здатна задовольнити інтереси найближчої соціальної групи у суспільстві (Heifetz, 2009)</p>
<p>Лідер соціальної організації, соціальний лідер – особливий тип лідера, якому властиві певні соціально-психологічні та професійні риси; який спрямовує організацію, людей, органи управління на досягнення конкретних цілей, стимулює до творчої та ефективної діяльності, спонукає та об'єднує енергію багатьох; який уміє створювати «сильні організації», вибирати оптимальні методи розв'язання проблем, приймати грамотні рішення, здійснювати контроль на всіх етапах управління (Пашко & Гука, 2015)</p>	<p>Соціальне лідерство – це соціальна позиція особистості в суспільстві або групі людей, що забезпечує здатність спрямовувати й організовувати спільну діяльність відповідно до цільових установок і ціннісних орієнтацій групи (Гізатуллін, 2016)</p>

Джерело: [систематизовано автором дослідження]

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

Так, суспільний розвиток у соціокультурному контексті відтворення потребує «організації системи суспільних взаємовідносин сталого розвитку, де вирішальна роль належить людині» (Нерсесян, 2011, с. 70). *Філософія сталого суспільного розвитку* методологічно вибудовує «структурно-інституційну організацію суспільного соціально-економічного життя, де людина соціальна у процесі життєдіяльності у всіх формах прояву має навчитися через розум ідентифікувати взаємовідносини, у яких порушено знання міри власних і суспільних потягів і потреб, визначником якої є сприйняття соціальної справедливості» (Нерсесян, 2011, с. 73).

Саме тому, соціально-філософські засади сталого суспільного розвитку стають тими методологічними засадами трансформації цінностей лідерства та усвідомлення значущості феномену соціального лідерства для забезпечення

реалізації основних принципів розвитку суспільства: соціальної справедливості, соціальної рівності, соціальної відповідальності.

Зрозуміло, що такому суспільству необхідні універсальні та гнучкі лідери, які є творцями й аналітиками, що можуть переосмислити досвід, щоб відкрити нові питання та можливості (Болмен & Діл, 2003). При цьому збільшується кількість людей, здатних виконувати управлінські ролі, які можуть знайти простоту й послідовність між організаційним хаосом і безладом; управлінці, які люблять свою роботу; люди, які самі впливають на власне життя; лідери та менеджери, які оцінюють управління як моральний та етичний обов'язок; лідери, які поєднують практичний реалізм з пристрасним обов'язком задля більших цінностей і цілей (Болмен & Діл, 2003, с. 8).

Отже, розуміння сутності суспільних змін та потреб (Пономарьов, 2015, с. 11) відповідає сучасним запитам до лідерства та визнає складну єдність характеристик діяльності та особистості лідера, завдяки:

- по-перше, органічному поєднанню управлінського професіоналізму і яскраво виражених лідерських якостей особистості;
- по-друге, наявності особистостей, здатних не тільки здійснювати сильний вплив на оточення, але й брати на себе відповідальність за свої дії, рішення й висловлювання;
- по-третє, високому особистісному авторитету лідера серед переважної частини (в ідеалі – серед всіх) членів відповідної групи;
- по-четверте, стратегічному характеру його мислення і рішучості у своїх рішеннях і діях;
- по-п'яте, розумінню цілей й бажань, прагнень й інтересів людей і вмінню їх узагальнювати й інтегрувати, виокремлюючи найістотніші (Пономарьов, 2015, с. 19).

Оскільки у визначення основних типів лідерства покладено характеристики суспільної діяльності (політичної, державної, підприємницької, громадської, освітньої тощо) (Калашнікова, 2010 с. 52), то за цією логікою стає доцільним здійснити нам розширення типів суспільної діяльності.

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

Таблиця 1.3.

Основні типи лідерства суспільної діяльності

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 установа
Громадська	Громадське лідерство	Лідер-громадський діяч	Лідер-громадська організація
Підприємницька	Підприємницьке лідерство	Лідер-підприємець	Лідер-підприємство
Освітня	Освітнє лідерство	Лідер-освітянин	Лідер-освітня організація
Соціальна	Соціальне лідерство	Лідер-соціальний працівник	Лідер-соціальний заклад та громадська організація

Джерело: Калашнікова, 2010 (доповнено автором дослідження)

Як бачимо, у контексті визначення основних типів та видів лідерства, традиційно розглядають різновиди індивідуальної та колективної діяльності (Калашнікова, 2010, с. 49-52), оскільки за цією аналогією визначається:

- індивідуальне лідерство, де суб'єктом прояву лідерства виступає окрема особистість, яка може здійснювати як власний саморозвиток, так і особистісне зростання інших;
- інституційне (або організаційне) лідерство, де суб'єктом прояву лідерства виступає організація, яка може здійснюватися власний розвиток, так і впливати на розвиток інших організації (Калашнікова, 2010, с. 49).

При цьому, кожній людині притаманне так зване «персональне (внутрішнє) лідерство», яке характеризує наявність активної життєвої позиції, вміння справляти гідне враження, ініціювати і розвивати контакти з людьми, переконувати. Воно досягається шляхом майстерності, самопізнання, цілепокладання, управління змінами, взаємостосунків, буття, знаходження рівноваги, вміння діяти (Брик, 2013); накопичення людиною знань, умінь, якостей, системи культурних цінностей, потреб та їх врахування при взаємодії з суспільством, соціальної активності особистості, що може приймати різноманітні форми прояву як колективної творчості, так й індивідуальної діяльності (Дудко, 2018).

Нам імпонує позиція С. Кові (2012), що розширює уявлення про людську природу змушує бачити роль майбутньої особистості іншою: «не героя, а агента розвитку; не командира, а консультанта; не керівника, який віддає накази, а вихователя; не начальника, який приймає рішення, а лідера, який робить мету зрозумілою, подає приклад змін, які необхідні в момент виникнення нових тенденцій в суспільстві» (Кові, 2012, с. 26).

Феномен «лідерства» характеризується наступним проявом властивостей (Кудряшова, 1996): домінуванням і підпорядкуванням відносин, що впливають на групову міжособистісну взаємодію; впливом лідера на організацію та спрямованість інших на досягнення конкретних поставлених цілей; впливом членів групи на досягнення спільних цілей; мотивацією, за допомогою якої певні члени групи ведуть за собою групу; взаємовпливом між лідером і його послідовниками заради досягнення групових, організаційних і соціальних цілей; впливом особистісного авторитету та визнання особистості лідера; розподілом та здійсненням владних повноважень; реалізацією лідерських якостей та поведінкою лідера (Кудряшова, 1996, с. 299). При цьому, справжні лідерські якості виявляються в тій людині, яка зорієнтована на надання допомоги й підтримки іншим людям, у тому числі в їх індивідуальному та професійному зростанні (Кудряшова, 1996, с. 74). Вважаємо, що наявність цих специфічних властивостей прояву лідерських якостей є визначальною ознакою соціального лідерства.

Лідерство є багатоаспектним явищем, а відтак, за переконанням О. Кудряшової (1996), для його «досягнення необхідні навчання, практика та досвід, оскільки спостереження за досвідом інших недостатньо, щоб стати лідером» (Кудряшова, 1996, с. 299).

Нагальною потребою XXI століття є розвиток філософії лідерства через реалізацію конкретних «концептуальних понять: філософія, модель, стиль» (Сергеева, Фестеу & Роунтр, 2014, с. 21). Використання цих трьох категорій допомагає краще зрозуміти різні уявлення і вчення про лідерство (Сергеева, Фестеу & Роунтр, 2014, с. 19-21), а відтак забезпечує розуміння й феномену соціального лідерства. Таке складне, і водночас актуальне поняття соціального лідерства, вимагає методологічної визначеності й теоретичного обґрунтування філософських засад соціального лідерства. Так, шляхи вирішення проблеми соціального лідерства лежить у площині взаємодії «філософії лідерства – моделі лідерства – стилю лідерства» (Сергеева, Фестеу & Роунтр, 2014), оскільки:

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

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

- *"стиль лідерства"* – розкриває конкретне застосування певної поведінки в реальному житті для досягнення рівня керівництва в межах визначеної моделі лідерства; саме по собі поняття «стиль лідерства» досить складне для застосування та адаптації методів керівництва, а також для навчання (Сергеева, Фестеу & Роунтр, 2014, с. 19-21).

Зрозуміло, що філософія лідерства розкриває орієнтири соціального лідерства, яке може бути засноване на цінностях та переконаннях, тоді як сама модель лідерства, виступає тим інструментом, який може розкрити структуру

лідерства, зокрема соціального лідерства, визначить межі його застосування на практиці, результатом якого стає особистісне та професійне зростання лідера. При цьому, стиль лідерства характеризує поведінку лідера в реальних його життєвих ситуаціях (Сергєєва, Фестеу & Роунтр, 2014, с.21).

Тим самим, як теоретичне підґрунття для розуміння соціального лідерства обрано загальновідому концепцію лідерства-служіння, відповідно до якого відображено подвійний зміст нерозривності й безпосереднього взаємозв'язку об'єктивних і суб'єктивних вимог до лідерства у всіх проявах життєдіяльності суспільства та професійної діяльності, зокрема в галузі соціальної роботи. Адже, лідер, перш за все, слуга, що хоче бути корисним суспільству і ставить інтереси спільноти вище власних, а лідерство – це практична філософія людей, які обирають спочатку служіння і лише потім лідерство як ще один спосіб служіння (Волківська, 2016, с. 23-24). Такі лідери намагаються подолати суспільні виклики соціальної несправедливості та соціальної нерівності, оскільки гостро відчувають проблему великого розриву між необхідною та можливою якістю суспільства (Калашнікова, 2010, с. 98).

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



Рисунок 1.1. Теоретико-методологічні засади феномену «соціальне лідерство»

На засадах теорії лідерства-служіння (Грінліф, 1970) дослідниками Р. Рассел та А. Стоун (2002) обґрунтовано та визначено десять базових принципів: слухання як інструмент комунікації, необхідний для активної демонстрації поваги до інших; емпатія – проектування власної свідомості на основі переживань інших; зцілення – прагнення допомогти досягти цілісності не лише собі, а й іншим; поінформованість – умова усвідомлення соціальної реальності; переконання – основа для впливу на послідовників; концептуалізація – основа прийняття ефективних рішень; передбачення – основа побудови привабливого для послідовників образу майбутнього; опікунство – засіб розширення впливу суспільства на організацію і навпаки; підтримка й заохочення зростання людей; формування партнерської взаємодії людей на принципах служіння один одному (Russell R., Stone A. A, 2002, p.146).

Як бачимо, визначення сутності «соціального лідерства», передусім зумовлює потребу узагальнення функціональних характеристик теорії «лідерства-служіння» (Грінліф, 1970), які умовно можна розділити на функціональні напрями лідерства: «допомагати та служити людям – діяти творчо та управляти інноваціями – вести людей за собою». Адже, лідер свідомо розвиває себе, вносить свій індивідуальний творчий вклад в професійну діяльність, знаходить своє призначення, свою місію шляхом ініціювання інновацій та інтересу до результатів її професійної діяльності (Ошуркова, 2007). Ф. Хессельбайн вбачає справою лідера «ідентифікувати критично важливі проблеми, а потім побудувати ефективні партнерства, які б базувалися на місії, інновації та різномірності» (Хессельбайн, 2004, с. 64).

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

- по-перше, складність розв'язання суспільних проблем вимагає залучення засобів й ресурсів соціальної роботи для професійної діяльності;

- по-друге, практика соціальної роботи вимагає прояву соціальної активності соціальних працівників, здатних активно діяти, розробляти ініціативні рішення та впроваджувати зміни в суспільстві, втілювати їх у життя та вдосконалювати;
- по-третє, потреба створення ефективних партнерських мереж потребує спільної команди однодумців, які вміють адаптуватися, здатні до швидкої реорганізації в залежності від стрімких глобальних змін в нашій країні.

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

- колективне сприймання інновацій, демонстрація чесного, конструктивного розв'язання завдань, визнання і схвалення інноваційної діяльності, механізми сприяння й стимулювання інноваційної діяльності в галузі соціальної роботи;
- стимулювання інноваційної діяльності, кар'єрний ріст новаторів, нейтралізація негативних впливів з боку окремих осіб;
- доступність матеріалів, засобів й інформації як умова пріоритетності інноваційної діяльності в соціальній роботі;
- відсутність жорстких часових обмежень та інших перешкод, право вибору творчих ідей та способів реалізації завдань;
- результативність інноваційної діяльності щодо вирішення суспільних проблем засобами підтримки інноваційної діяльності в соціальній роботі;
- формування партнерських зв'язків, відкритість та взаємна підтримка колективної діяльності щодо обміну інноваційними ідеями (Palus, Charles & North, 2002; North, & Buchner, 2014).

Глибоке вивчення проблеми наводить нас на думку, що саме наявний взаємозв'язок між лідерством-служіння та лідерством для інновацій підтверджує,

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

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

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

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

Проблема соціального лідерства в теорії та практиці соціальної роботи зумовлена швидко змінними перетвореннями, які нині відбуваються в соціальній галузі України. Актуалізація соціальних змін безперечно пов'язує площину

проблеми соціального лідерства з необхідністю розширення глобального та національного простору наукової галузі та професії «соціальна робота».

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

Оскільки центральне місце в соціальній роботі посідають принципи соціальної справедливості, соціальної рівності, соціальної відповідальності, то її прикріпленість власними теоріями та теоріями соціальних і гуманітарних наук, а також місцевими знаннями дозволяє залучати людей і структури до вирішення життєвих проблем та підвищення добробуту» (Семигіна, 2015, с. 9). Без сумніву орієнтування на вирішення соціальних проблем та проблем клієнта стає пріоритетним для професії «соціальний працівник», а відтак лідерство узгоджується з цілями і цінностями соціальної роботи (W. Patrick Sullivan, 2016).

З огляду на європейські документи про освіту «Майбутнє освіти та навичок 2030: компас навчання 2030» (OECD Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030, OECD, 2019), «Навички 21 століття та компетенції нового тисячоліття» (21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries, 2009) варто зазначити ключові (перетворювальні) компетенції

особистості майбутнього, зокрема ті, що пов'язані із «створенням нового значення» (*creating new value*); «примиренням напруженості та дилем» (*reconciling tensions and dilemmas*); «прийняттям відповідальності» (*taking responsibility*); «застосуванням відповідальності» завдяки навчанню та професійній діяльності (*take responsibility*); набуттям «трансформаційних компетентностей» шляхом експериментального навчання (*transformative competencies*); включенням «трансформаційних компетентностей» у навчальну програму (*embedding transformative competencies in the curriculum*).

Роль ключових (перетворювальних) компетенцій особистості майбутнього визначено як створення нової цінності, намагання співпрацювати з іншими, мислити «нестандартно», знаходити інноваційні рішення, проявляти співпереживання та повагу, приймати відповідальність за свої дії. Відповідно до набуття знань, навичок, ставлення та цінностей для перетворення суспільства й формування найкращого майбутнього можуть розглядатися найвищі компетенції, а значить їх сформованість допоможе орієнтуватися в різних ситуаціях невизначеності (Grayling, 2017). При цьому, здатність справлятися з невизначеністю, розвивати нові установки та цінності, діяти продуктивно, навіть коли цілі змінюються, залишається унікальною професійною майстерністю (Laukonen, Biddel and Gallagher, 2018).

Посилаючись на думку Т. Сили (2013), професійна соціальна робота спрямована на розв'язання соціальних проблем, що обумовлені категорією «соціальних змін», які є системоутворюючими для глобальної соціальної роботи як професії, оскільки соціальні працівники заохочують соціальні зміни, розв'язують вирішують проблеми у людських стосунках, просувають ідеї наснаження та визволення людей з метою поліпшення людського життя (Сила, 2013, с. 76).

Зрозумілим стає те, що соціальна робота має відбуватися в умовах комплексної взаємодії між людьми та їхнім середовищем, оскільки місія соціальної роботи полягає у наданні людям можливостей для повного розвитку власного потенціалу, збагачення свого життя та запобігання виникненню

дисфункцій (Сила, 2013, с. 76). При цьому, без конкретних шляхів, ціннісної позиції, бачення і розуміння досвіду соціальної роботи, який відбиваються у практичних перспективах, соціальний працівник не може сфокусуватися на концептуальних цілях соціального функціонування й ефективних механізмах подальшої діяльності (Рауне, 1997).

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

Професійна діяльність соціальних працівників набуває особливого значення, оскільки визначаються «пріоритетні напрями стосовно формування соціально активної особистості, сприяння адаптації людини в динамічному соціальному середовищі, підтримки соціально незахищеного населення, допомоги різним групам клієнтів, які перебувають у складних життєвих обставинах» (Савельчук, 2020, с. 86). Щоб визначити потенційні межі цього впливу, необхідно мати уявлення про наявний стан практичної соціальної роботи.

Зазначимо, що стрімкий розвиток практики соціальної роботи орієнтований на суспільні соціальні зміни призводить до переосмислення комплексних моделей соціальної роботи. Між тим, можна виділити наступні комплексні моделі практичної соціальної роботи: 1) *вирішення проблем*, застосовується у практиці соціальної роботи для вирішення проблем індивідів, груп та громад (Parsons, Hernandez, & Jorgensen, 1988, р. 417-421); 2) *зосереджена на завданні*, зокрема вивчення проблеми, визначення наявних і необхідних ресурсів для її подолання; узгодження мети, часових меж, прагнень клієнта при плануванні інтервенції; виконання завдань у процесі запланованої діяльності соціального працівника і клієнта для досягнення його цілей (Doel & Marsh, 2017); 3) *кризового втручання*, орієнтована на роботу з вразливими групами клієнтів з метою подолання та вироблення в них стресостійкості, зниження емоційного напруження, уникнення

стресу (Payne, 1997); 4) *сімейної терапії*, яка базується на ідеї того, що всі проблеми, які виникають у людей у процесі взаємодії пов'язані з їх минулим досвідом, сприйняттям цих проблем – відповідно не потрібно змінювати особистість, а зосередитися на переосмисленні самої проблеми (Браун, 2001); 5) *психосоціальної терапії*, що підкреслює важливість професійної діяльності соціального працівника, у ході якої, застосовується метод ведення випадку, і працює безпосередньо з клієнтом, надаючи йому психосоціальну допомогу, у цілому допомагає розібратися з емоціями, думками, виробити механізми самостійного вирішення проблем шляхом зміни середовища, в якому перебуває клієнт (Woods & Hollis, 1990); 6) *орієнтована на пошук рішення*, передбачає цінність знайдених рішень, а не зосередження на конкретних проблемах (тільки клієнти мають сильні сторони, вони можуть визначити причини виникнення проблем, зокрема їх вирішення) (Pattoni, 2012); 7) *соціально-педагогічна*, базується на соціальному супроводі прийомних, патронатних, опікунських сімей та дитячих будинків сімейного типу та здійснення виховного впливу, формування і корекцію соціальних якостей відповідно до загальноприйнятих суспільних цінностей (Грива, 2004, с. 46-52); 8) *нарративна*, зосереджена на професійній діяльності соціального працівника, котрий формує припущення, що базуються на реальних прикладах із життя клієнта, допомагає йому розібратися з власними проблемами (Beels, 2009, р. 363-378); 9) *когнітивно-поведінкова*, передбачає роботу соціального працівника, його спільне розуміння проблем клієнтів (депресивний стан, почуття, думки), намагання сформулювати мету співпраці над їх досягненням щодо подолання проблем (Hollon & Beck, 1994).

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

- 1) соціальна робота, що орієнтована на сильні сторони клієнтів (*Strength-Based Perspective*);
- 2) зелена соціальна робота (*green social work*);
- 3) адміністративна соціальна робота (*administration in Social Work*).

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

Звичайно, *соціальна робота, яка орієнтована на сильні сторони клієнтів (Strength-Based Perspective)* базується на орієнтації щодо відновлення, підтримки та зміцнення особистого і соціального функціонування індивідів. Ці положення визначають: орієнтованість на мобілізацію сильних сторін клієнтів; підтримку копінгових стратегій; підвищення самооцінки; зміни дисфункціональних моделей мислення і стосунків з іншими; зв'язування людей з необхідними ресурсами; і полегшення екологічних стресів (Hollis, F., 1966). Як бачимо, особливість застосування такої практики потребувала зміни орієнтації в практиці соціальної роботи, замість того, щоб зосередитися на проблемах клієнтів, перспектива сильних сторін сфокусована на допомозі клієнтам у досягненні своїх цілей, що й стало альтернативною перспективою зміни дефіцитної моделі на модель сильних сторін. Як зауважує Т.Семигіна (2020), «такий підхід, зокрема, ефективний для поліпшення зв'язків у громадах, сприяє активності та стійкості громади, мотивує її членів до дій задля досягнення спільних цілей, сприяє добробуту та підвищенню якості життя» (Семигіна, 2020, с. 161).

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

Концепція зеленої соціальної роботи, на думку Т. Семигіної (2020), спирається на філософію сталого розвитку та на структурний підхід до

розв'язання проблем соціальної нерівності та бідності. Так, діяльність соціальних працівників у межах цієї концепції орієнтована на забезпечення гідних умов навколишнього середовища та екологічної справедливості, належного і рівного доступу до природних ресурсів (Семигіна, 2020, с. 162).

Відповідно Глобальні цілі сталого розвитку (Sustainable Development Goals) і соціальна робота (Social work) мають багато спільного на всіх рівнях сучасної соціальної роботи (макро, мезо та макрорівнях), зокрема для поліпшення зв'язків у громадах, сприяють їх активності, мотивації до дій задля досягнення спільних цілей. Важливість зеленої соціальної роботи полягає у тому, що «реформування суспільно-політичного життя й економічних сил, які негативно впливають на якість життя бідних і маргіналізованих верств населення, сприятиме безпечним політичним змінам та соціальним перетворенням, необхідним для посилення добробуту людей і планети сьогодні та в майбутньому» (Dominelli, 2012, с. 25).

Загалом, розвиток зеленої соціальної роботи (Green Social Work) розширює межі професійної діяльності соціального працівника, передбачає підготовку соціальних працівників як до розвитку громад, так і до дій в умовах екстремальних ситуацій шляхом досягнення партнерської взаємодії всіх учасників світового масштабу.

Зауважимо, що з-поміж тих напрямів соціальної роботи, які вже достатньо утвердилися в багатьох країнах світу, *адміністративна соціальна робота* (Administration in Social Work) в Україні ще недостатньо представлена. Це зумовлено як суспільно-політичними змінами в суспільстві, що формують нові очікування від соціальної роботи та сфери управління соціальною роботою. Необхідність таких очікувань полягає в тому, що у контексті соціальної роботи під «адмініструванням» розуміють процес соціальної політики та надання соціальних послуг, який спрямований на забезпечення прав людей, покращення умов і якості їх життя, задоволення потреб та інтересів усіх категорій населення (Skidmore, 1995), а відтак соціальні працівники повинні керувати агентствами соціальних послуг (Wilson & Lau, 2011).

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

Сучасна реальність, на жаль, не виключає того, що адміністрування соціальної роботи як нова тенденція забезпечення безпосередньо орієнтованих студентів, які будуть здійснювати професійну діяльність в різних соціальних інституціях, тим що після закінчення навчання та просуваються на керівні або управлінські посади, вони не опанували компетенціями макрорівня ще під час професійної підготовки. На думку Leigh Bliss, Pecukonis & Snyder-Vogel (2014), студенти займаються професійними ролями, про які вони не мріяли, а відтак не могли бути готовими. «Це може перешкодити їх просуванню в професійній діяльності в галузі соціальної роботи, оскільки вони не володіють лідерськими або управлінськими якостями, якими володіють представники інших професій в силу їх практичного досвіду» (Leigh Bliss, Pecukonis & Snyder-Vogel, 2014, p.5).

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

Особливо показовим є вклад в теорію та практику соціальної роботи адміністративного напрямку соціальної роботи, який характеризується впровадженням адміністративної моделі надання соціальних послуг, зокрема у територіальній громаді (Слосанська, 2019); при організації соціально-педагогічної роботи з дітьми та учнівською молоддю в територіальній громаді (Безпалько, 2007). Зрозуміло, що соціальні працівники повинні бути готовими реагувати на мінливі потреби клієнтів соціальної роботи (Otelia Lee, 2010, с. 262); відповідати викликам професії (Peters, 2017); розробляти нові ресурси, вирішувати професійні проблеми та пропагувати поліпшення надання психологічних послуг в умовах паліативної допомоги, надання соціальних послуг сім'ям та групам населення з особливими потребами (Christ, Stein, Blacker, & Kayser, 2010).

Ресурсом для соціальних працівників стало створення Національної мережі соціальних менеджерів (The National Network of Social Work Managers), функціонування, якої дозволило деталізувати професійні компетенції адміністраторів соціальної роботи, зокрема: адвокація; спілкування і міжособистісні відносини; етика; оцінка; фінансовий розвиток; фінансовий менеджмент; управління; управління людськими ресурсами та розвиток; інформаційні технології; планування; розробка програм і організаційне управління; зв'язки з громадськістю і маркетинг; публічна політика. При цьому, основним завданням є розвиток лідерства. Оскільки лідерство є в юридичних науках, медицині, державному управлінні, що ставить виклик професії «соціальна робота», яка активно використовує свої сильні сторони та приділяє більше уваги теорії та практиці лідерства, то з особливим акцентом стає роль освіти в галузі соціальної роботи (Brilliant, 1986, p.326)

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

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

Згідно, з Національним класифікатором професій ДК 003:2010 фахівці, які здобули освіту за освітньо-професійними програмами 231 «Соціальна робота»

можуть обіймати такі первинні спеціалізації, які мають визначення професійними стандартами (табл. 1.4)

Таблиця 1.4.

Первинні спеціалізації та їх взаємозв'язок зі стандартами

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

Джерело: [систематизовано автором дослідження]

Слід зазначити, що затверджені стандарти не передбачають формування лідерської компетентності, хоча там згадуються деякі її складові, такі як міжособистісні навички, критичне мислення, вирішення проблем, самоуправління та організаційне управління (Horishna, Slozanska, Soroka & Romanovska, 2019, p. 601).

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

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

- по-друге, протягом кількох останніх років Міністерство освіти і науки України вживало кроків до уніфікації освіти шляхом впровадження стандартів освіти на всіх рівнях для різних спеціальностей, включаючи соціальну роботу (Horishna, Slozanska, Soroka & Romanovska, 2019, p.601).

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

Відповідно до стратегічних завдань теорії й практики соціальної роботи формування нової генерації фахівців соціальної роботи (Савельчук & Бибики, 2018, с. 121) створює риси певного суспільного ідеалу, що мають забезпечити здійснення «соціальних перетворень й домагань щодо соціального добробуту вразливих груп населення у його глобальних, національних та локальних вимірах» (Семигіна, 2015, с.10).

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

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

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

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

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

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

На думку І. Гізатулліна поняття «соціальне лідерство», є «соціальною позицію особистості в суспільстві або групі людей, наділеною здатністю направляти й організовувати діяльність колективу відповідно до цільових установок і ціннісних орієнтацій групи, в стійкій єдності її структурних компонентів» (Гізатуллін, 2016, с. 11). Провівши аналіз різних теорій лідерства, автор виділяє структуру соціального лідерства, яка складається з п'яти ключових метакомпонентів: персоналістичний, ситуаційний, поведінковий, атрибутивний, мотиваційно-ціннісний, гуманістично спрямований (табл. 1.5).

Таблиця 1.5.

Метакомпоненти соціального лідерства

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

Джерело: [Гізатуллін, 2016]

Отже, як бачимо, складовими соціального лідерства є не тільки особистісні й професійні характеристики, але й умови й чинники взаємодії, результат змін соціокультурного середовища щодо саморозвитку і самовдосконалення лідера та його послідовників (Гізатуллін, 2016, с. 14).

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

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

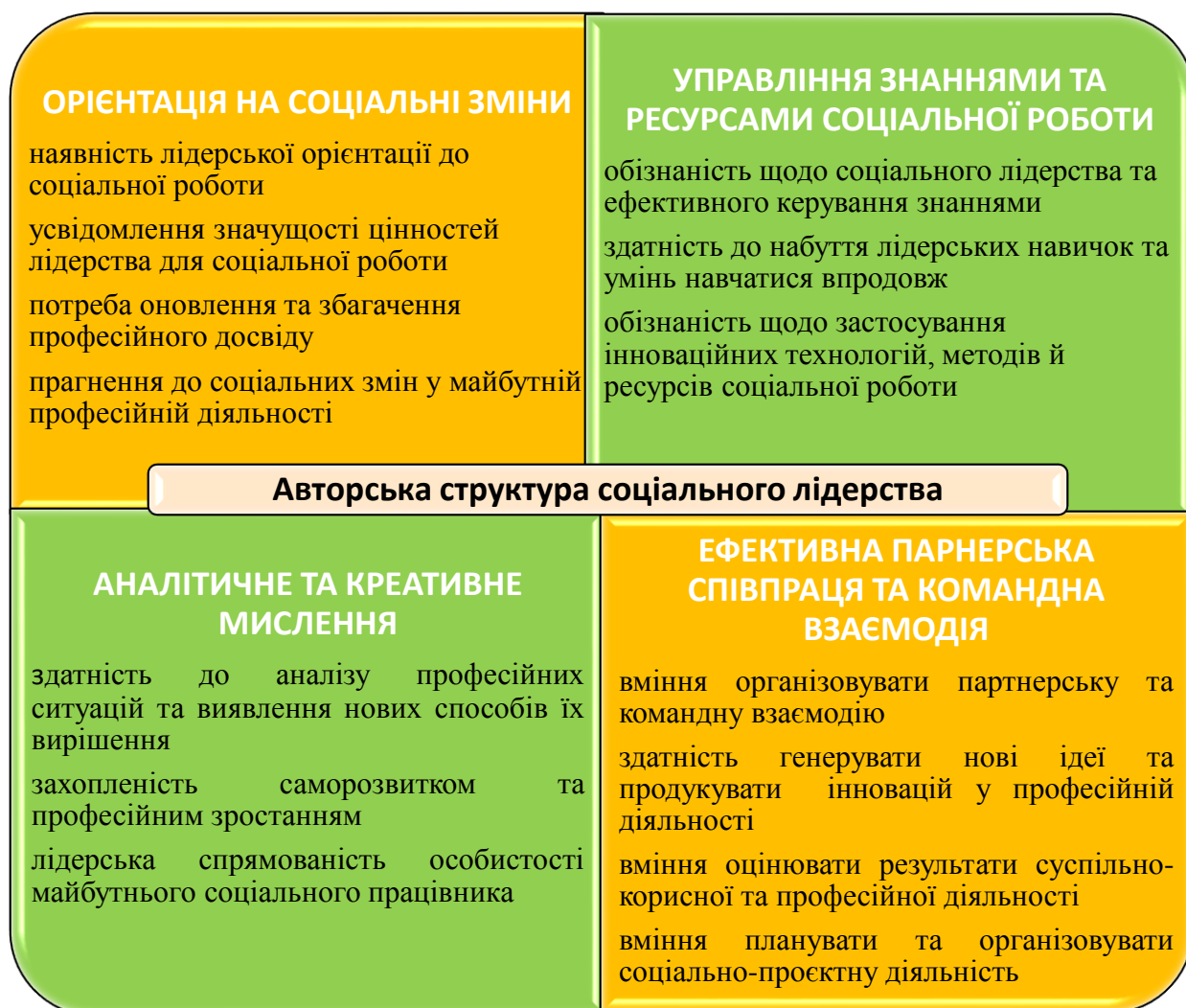


Рисунок 1.2. Ключові складові соціального лідерства

Отже, наповнення змістом структурних компонентів соціального лідерства соціальних працівників відбувається варіативно, залежно від виду професійної діяльності майбутніх соціальних працівників. Саме тому, ми визначаємо *соціальне лідерство соціальних працівників як інтегроване особистісне утворення, що виявляється у прагненні й здатності фахівців до реалізації лідерського*

потенціалу у різних сферах життєдіяльності суспільства задля покращення якості надання соціальних послуг вразливим категоріям населення.

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

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

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

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

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

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

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

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

Основними показниками наступної складової (управління знаннями та

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

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

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

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

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

1) здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення – проявляється у продукуванні нових, креативних ідей, які відрізняються від загальноприйнятих, традиційних поглядів. У професійній

діяльності виявляється у творчому застосуванні професійних знань, навичок, умінь для розв'язування складних ситуацій та знаходження конструктивних і нетрадиційних способів їх розв'язування. Виявляється у розв'язуванні майбутнім соціальним працівником наявних проблем, коли необхідно запропонувати нетрадиційне, нове розв'язання проблеми або підхід до неї. Соціальний працівник здатний аналітично мислити, порівнювати й прогнозувати діяльність. У конкретно-професійному плані майбутній соціальний працівник здатний вдатися в іншу логіку, спосіб мислення, в інше бачення ситуації, готовий змінювати свій спосіб мислення, розвитку і пошуку;

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

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

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

1) вміння організувати партнерську та командну взаємодію – здатність установлення контактів із суб'єктами й об'єктами професійної взаємодії, організувати та реалізувати спільну діяльність та співпрацю, в ході якої вирішують критично важливі проблеми як для тих, хто знаходиться у важкій життєвій ситуації, так і для тих, хто має у своєму розпорядженні можливості

надання їм соціальних послуг і допомоги. У професійній діяльності сприймається як безпосередня вимога вибудовувати ефективні взаєностосунки з клієнтами соціальної роботи та підвищувати якість надання соціальних послуг;

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

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

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

На основі аналізу показників відповідних складових соціального лідерства, нами було виокремлено базові лідерські компетенції, якими повинен володіти майбутній соціальний працівник спеціальності «Соціальна робота» (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Структура лідерських компетенцій майбутніх соціальних працівників

Перша складова соціального лідерства «Орієнтування на соціальні зміни»	
Показники	Компетенції
– наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи	– здатність дотримуватися стандартів у професійній діяльності;
– усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи	– здатність упорядковувати, систематизувати діяльність для досягнення мети;
– потреба оновлення та збагачення професійного досвіду	– здатність визначити та вибудовувати ієрархію цінностей лідерства у професійній діяльності;
– прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності	– здатність до соціальних змін як можливостей для майбутнього розвитку галузі соціальної роботи;
	– здатність до впровадження змін відповідно викликів

Друга складова соціального лідерства «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи»	
<ul style="list-style-type: none"> – обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями – здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя – обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи 	<ul style="list-style-type: none"> – здатність вчитися та опановувати сучасними знаннями в галузі соціальної роботи щодо специфіки соціального лідерства; – здатність майбутніх соціальних працівників бачити можливості для швидкого навчання; – здатність до здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах та підвищення добробуту і соціального захисту населення; – Здатність знаходити шляхи уникнення різних соціальних проблем й ефективні методи їх вирішення; – Здатність передбачати та прогнозувати зміни у соціальній сфері загалом і можливі зміни соціально-економічного стану певних соціальних груп та окремих вразливих груп клієнтів, планувати діяльність з урахуванням цих змін; – здатність застосовувати стандарт соціальної роботи у процесі реалізації професійних завдань; – здатність до забезпечення високого рівня професійного досвіду у використанні та впровадженні теорій та технологій соціальної роботи
Третя складова соціального лідерства «Аналітичне і креативне мислення»	
<ul style="list-style-type: none"> – здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення – захопленість саморозвитком та професійним зростанням – лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника 	<ul style="list-style-type: none"> – здатність системно та аналітично мислити, застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей й креативного вирішення проблем; – здатність до аналізу, синтезу та абстрактного мислення; – здатність аналізувати суспільні процеси пов'язані з соціальним розвитком держави; – здатність до прагнення та бажання пізнати нове, експериментувати та створювати інновації щодо удосконалення соціальної роботи; – здатність виконувати науково-дослідні завдання на основі аналітичної та креативної мисленнєвої діяльності
Четверта складова соціального лідерства «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія»	
<ul style="list-style-type: none"> – вміння організувати партнерську та командну взаємодію – здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності – вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> – здатність здійснювати управління власною професійною діяльністю та ефективно співпрацювати та налагоджувати ефективну взаємодію з клієнтами, партнерами, колегами та в управлінні соціальною організацією; – здатність до партнерської взаємодії освітніх та соціальних закладів; – здатність налагоджувати партнерські

<p>– вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність</p>	<p>взаємозв'язки між соціальними службами, установами та організаціями, бізнесовими структурами та залучати їх до культурно-освітньої, профілактично-виховної, спортивно-оздоровчої та інших видів роботи з різними вразливими категоріями клієнтів;</p> <p>– здатність організовувати та проводити спільні соціальні, волонтерські та благодійні акції, заходи та доцільно використовувати професійні ресурси соціальної роботи в ефективному наданні соціальних послуг населенню;</p> <p>– здатність вміти здійснювати суспільно-значущу діяльність та менторську підтримку для дітей вимушених переселенців, формувати підтримуючу мережу вразливих клієнтів соціальної сфери;</p> <p>– здатність розробляти, реалізувати, ініціювати соціальні проекти відповідно до існуючих потреб та можливостей населення щодо їх реалізації;</p> <p>– здатність розробляти і впроваджувати інновації в соціальній роботі.</p> <p>– Здатність до креативності та генерування нових ідей у професійній соціальній роботі.</p> <p>– Здатність володіти соціально-проектною діяльністю в галузі соціальної роботи;</p> <p>– Здатність соціальних працівників до реалізації соціальних проектів, волонтерської, благодійної та суспільно-корисної діяльності;</p> <p>– Здатність до міжособистісної взаємодії.</p>
---	--

Джерело: [розроблене автором]

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

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

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

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

- «об’єктивний чинник відображає характер розвитку суспільства (соціально-економічні, технологічні та соціокультурні зміни) та системи головних цінностей, що призводить до необхідності впроваджувати інновації, які переважно орієнтовані на удосконалення наявної системи підготовки, а не на її корінну зміну;
- суб’єктивний чинник відображає перетворювальний фактор розвитку суспільства, особливо при особистісній орієнтації освіти через створення умов для зростання й самореалізації людини та включення загальнокультурної складової у систему професійної освіти;

- особистісний чинник визначає відповідність вимог професії індивідуальним очікуванням та особливостям людини, розвиток її особистісного потенціалу, що безпосередньо впливає на правильність вибору цілей, змісту, форм і методів навчання та результативності підготовки;
- людський чинник характеризує місце і роль людини у складних об'єктах дійсності під впливом науково-технічного прогресу суспільства, що визначає створення ситуацій досвіду та організації їх викладання щодо пошуку способів вирішення» (Копилова, 2012, с. 132-138).

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

Зауважимо, що професійна підготовка соціальних працівників в Україні відбувається з урахуванням прийнятих стандартів підготовки та кваліфікаційних характеристик професіограми соціального працівника, загальних вимог до змісту підготовки та пріоритетних тенденцій підготовки фахівців соціальної сфери (Савельчук, 2016, с. 117). Підготовка до діяльності в галузі соціальної роботи – складний, багатоаспектний процес, що забезпечує можливість набуття студентами суспільного світогляду щодо оперативного реагування на будь-які соціальні зміни, передбачення наслідків цих змін, планування й самостійного визначення найбільш раціональних засобів вирішення нестандартних професійних ситуацій. (Мошковська, 2016, с. 94).

Для нашого дисертаційного дослідження важливим є виокремлення основних особливостей формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки. Переходячи до аналізу визначених особливостей формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки схарактеризуємо кожен особливість детальніше,

зосередивши увагу на основних реаліях сьогодення в контексті професійної підготовки соціальних працівників.

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

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

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

Особистісний підхід реалізовано нами в дослідженні з позиції обґрунтування особливостей формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, які здатні до саморозвитку та самовдосконалення особистісних лідерських якостей. Основні тенденції розвитку особистісної

парадигми освіти відображають такі положення як: неперервність, масовий характер, активність (суб'єктність) форм і методів, значущість для суб'єкта освіти, адаптованість до потреб особистості, орієнтованість на особистість (Дичківська, 2004, с. 269).

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

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

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

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

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

майбутніх соціальних працівників розглядається нами як цілісна система розвитку, заснована на діяльнісному перетворенні особистістю себе, породжена потребами та мотивами в самоактуалізації, самовираженні, самопізнанні, особистісному та професійному зростанні, яка здійснюється в ході професійної підготовки, спрямованої на досягнення суспільно-значущих цілей.

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

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

Діяльнісний підхід передбачає цілеспрямовану активність майбутніх соціальних працівників у процесі формування соціального лідерства шляхом залучення до участі у громадських, благодійних, волонтерських заходах, планування студентської активності, реалізація соціально значущих ініціатив та проєктів. Передбачає, що формування соціального лідерства особистості соціального працівника зосереджено на практичності організовувати, здійснювати, регулювати самоосвітню діяльність в контексті формальної та

неформальної освіти, спрямованої на формування знань, умінь, навичок студентської молоді щодо обізнаності соціального лідерства. Передбачає відпрацювання у практичній діяльності професійних дій, зокрема контролювати, аналізувати й оцінювати виробленні умінь, планувати, її результати.

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

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

Джерела ресурсно-середовищного наукового підходу для якісної підготовки майбутніх соціальних працівників передбачає стандартизацію та ресурсозабезпеченість реалізації освітніх стандартів навчання, що зорієнтоване на потреби та мету професійної підготовки, професійний та особистісний саморозвиток та самовдосконалення фахівців.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови (ред.В.Т. Бусел) термін «ресурс» визначається як: «1) запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби (Великий тлумачний словник сучасної української мови, 2003). Окремі аспекти ресурсного підходу (Кабусь, 2016; Міровська, 2020; Солодовник, 2017; Ярошинська, 2011) пояснювали те, що управління людськими

ресурсами передбачає створення умов і засобів, необхідних для професійного потенціалу особистості.

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

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

Ресурсно-середовищний підхід до формування соціального лідерства дає змогу освітньому середовищу стати ресурсом підвищення якості освіти, урізноманітнення його соціальним та професійним складниками, що сприяють цілісності та гармонійності впливу на розвиток різних видів досвіду особистості майбутнього соціального працівника в процесі професійної підготовки. На цьому фіксує увагу О. Ярошинська (2011), що вказує на застосування студентами у закладах вищої освіти середовищного підходу, надаючи можливість адаптуватися на основі власної самостійної активності, надає можливість досягнувши характеристик безперервності та набуття умов для вільного вибору студентом змісту та форм навчання у ЗВО (Ярошинська, 2011, с. 109). Окрім того, М. Міровська (2020), зазначає, що «ресурсний підхід надає можливість враховувати вимоги, які висуває зовнішнє середовище та внутрішні можливості щодо їх задоволення у процесі життєдіяльності суб'єкта, тоді як середовищний підхід фіксує інтегрований вплив на об'єднання учасників освітнього процесу у спільній діяльності творіння знань» (Міровська, 2020)

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

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

Друга особливість спрямована на посилення практичної спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної, суспільно-значущої й благодійної діяльності, що сприяє насиченню освітньо-професійних програм вибіркоким компонентом з орієнтацією на розвиток «soft skills» у студентів.

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

На перший план виходить питання не просто удосконалення теоретичної

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

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

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

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

Розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність соціального лідерства як особливість формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки здійснюється на основі освітньої програми, яка включає навчальний план, навчальні (вибіркові) програми всіх дисциплін, передбачені

навчальним планом, перелік лідерських умінь, навичок та лідерських компетенцій майбутнього соціального працівника з позначенням тих дисциплін навчального плану, у процесі засвоєння якої у студента виробляються зазначені вміння: «hard skills» й «soft skills». Професійна діяльність соціального працівника є практико-орієнтованою та характеризується спрямованістю на активізацію внутрішніх ресурсів особистості клієнта з метою розв'язання його проблем. Специфікою соціальної роботи є й те, що соціальний працівник перебуває між двома складовими у тріаді "соціальна політика держави (суспільні відносини) – соціальний працівник – клієнт" та має забезпечувати сприятливі соціальні умови для розв'язання проблем клієнтів. З огляду на це, стрімкий розвиток фахової підготовки соціальних працівників за останні 10 років, зростання значення соціальної роботи щодо подолання суспільних проблем та соціально небезпечних явищ, зумовлює потребу врахування тенденцій розвитку як соціальної роботи, так і фахової підготовки соціальних працівників щодо їх впливу на організаційні шляхи реалізації основних напрямів, умов та результатів оновлення змісту, форм та методів навчання (Савельчук, 2016, с. 120).

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

- студентам в умовах впровадження окремого навчального курсу з лідерства, дозволить підвищити їх обізнаність з лідерства, виявляти та розвивати лідерські навички;
- навчальні курси з лідерства повинні бути впроваджені як в навчальну програму бакалавра, так і в магістратуру освітніх закладів вищої освіти, а відтак повинні відобразити їх зміст відповідними професійними завданнями, ролями та обов'язками щодо забезпечення наступності в розвитку лідерських здібностей студентів;
- неформальні програми з лідерства повинні надаватись на університетському рівні, щоб забезпечити можливості для розвитку, вдосконалення та відпрацювання цих навичок не лише для студентів соціальної

роботи, але і для всіх учасників освітнього процесу;

– створення значущих можливостей для заохочення студентів щодо їх участі у спільних навчальних заходах, таких як навчання м'яким навичкам «soft skills», навчальних курсах, соціальних проєктах у закладах вищої освіти або за його межами, волонтерстві, участі у неурядових організаціях, додаткових стажуваннях, з правом визнання в межах навчальної програми із соціальної роботи (Horishna, Slozanska & Romanovska, 2019, p.611).

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

Процес формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у закладах вищої освіти визначає специфіку органічного поєднання методів, форм та засобів навчальної й соціально-виховної діяльності з позааудиторною діяльністю усіх суб'єктів освітнього процесу, оскільки уможливорює швидку адаптацію до соціальних змін та детермінує процес самореалізації особистості соціального працівника. Застосування різних інноваційних методів, форм та засобів у процесі професійної підготовки (Васильєва, Романова, & Шеплякова, 2020; Карпенко, 2017; Kulinchenko & Vainola, 2016; Pavliuk, & Liakh, 2019; Савельчук, 2016; Сейко, 2016; Тернопільська, 2012) забезпечує викладання навчальних дисциплін нормативного та вибіркового блоків освітньо-професійної програми, організацію практики й залучення до позааудиторної діяльності, що дозволить здійснити оптимальне поєднання формальної та неформальної освіти для актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників.

Важливо зазначити, що існує необхідність посилення лідерських навичок студентів, що вивчають соціальну роботу, шляхом проведення формальних та неформальних розвивальних заходів та визнання лідерської участі у навчальній програмі із соціальної роботи (Horishna, Slozanska & Romanovska, 2019). У цьому

контексті, «сутність підготовки соціальних працівників, необхідно розглядати як особливий вид соціальної освіти, що інтегрує різноманітність підготовки бакалаврів, магістрів та PhD соціальної роботи, варіативність поєднання різних форм і методів навчання та виховання, з метою забезпечення універсальності підготовки як визначальної вимоги до інноваційно орієнтованого освітнього процесу, його важливості для удосконалення підготовки фахівців в галузі соціальної роботи» (Савельчук, 2020). У зв'язку з цим спроможність системи соціальної освіти в галузі соціальної роботи, на думку І.Козубовської & І. Постолюк (2018), виражається у професійній підготовці фахівців, готових до апробації технологій соціальної інтеграції особистості в суспільство, соціальної експертизи проєктів у соціальній сфері, соціального менеджменту установ та організацій (Козубовська & Постолюк, 2018).

Так, неформальна освіта відбивається досить часто через призму організованої систематичної діяльності різних форм неформального навчання соціальних працівників. Пошук шляхів підвищення ефективності професійної підготовки соціальних працівників зумовлює появу характерологічних ознак неформальної освіти (Павлик, 2018, с.19), що мають забезпечити умови формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників, здатних компетентно здійснювати професійну діяльність. Отже, організація неформальних специфічних структур середовища підготовки соціальних працівників до соціального лідерства відображає організаційно-діяльнісну складову професійної підготовки соціальних працівників.

Для пояснення використання теорії й практики неформальної освіти в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних педагогів нам імпонує думка Н. Павлик (2018), яка відображається у співвідношенні різних освітніх форм формальної, неформальної інформальної. Так, формальна освіта виступає загальним соціальним процесом, який охоплює переважну частину населення, регулюється загальними нормативно-правовими актами, спрямований на досягнення загальних суспільних трансформацій (Павлик, 2018, с. 56), тоді як неформальна освіта, натомість, виступає особливим явищем, яке характеризується

постійним протиставленням себе системі формальної освіти (тобто, як тільки досягнення неформальної освіти еволюційно стають привласненими формальними освітніми інституціями, неформальна освіта протиставляє себе їм шляхом пошуку нових форм і методів організації навчання)» (Павлик, 2018, с. 56-57).

Значну увагу осмислення сутності поняття неформальна освіта (non-formal education) приділяли Т. Журавель & Ю. Рогозна (2018), які висували «професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання в центрах освіти, на різних курсах інтенсивного навчання, семінарах, майстер-класах. Згідно з класифікацією ЮНЕСКО до неформальної освіти належать навчальні програми, курси, семінари, гуртки, лекторії, що організовуються і проводяться поза традиційною системою освіти. Неформальна освіта відбувається у межах формального офіційного середовища, але не є офіційно визнаною, результати навчання не завжди підтверджуються відповідними документами (Журавель & Рогозна, 2018, с. 174)

Щодо неформальної освіти майбутніх соціальних працівників, то зауважимо, що як процес додаткової цілеспрямованої професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, організований поза межами змісту освітніх програм, форм, методів та засобів позааудиторної навчальної й соціально-виховної роботи закладів вищої освіти дозволяє органічно поєднуватися з формальною аудиторною навчальною роботою студентів. Це пояснюється наявністю потужного потенціалу неформальної освіти щодо застосування її функцій, а саме: розвиваюча – розвиток вміння самостійно вчитися; проадаптаційна – підвищення професійної кваліфікації й формування конкурентоспроможності; навчальна – поглиблення та розширення знань, опанування новими знаннями та предметними компетенціями; громадянська – сприяння формуванню громадянського суспільства, зростання громадянської активності; дозвіллева – організація змістовного вільного часу учасників; психологічна – створення умов для зростання мотивації молоді, розвитку їх особистості» (Овчаренко, 2017).

На нашу думку, саме неформальна освіта майбутніх соціальних працівників може бути своєрідним комплексом дій, досить різноманітних за освітнім змістом,

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

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

Проведений нами аналіз наукових і методичних джерел свідчить, що у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, ефективність якого залежить від органічного поєднання традиційних й інноваційних активних та інтерактивних форм, методів, технологій навчання (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

Аналіз технологій формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників

Ціль застосування технологій	Компетентності, на які направлені технології	Форми аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності
Особистісно-орієнтована технологія		
Формування позитивної мотивації студентів до пізнавальної діяльності, потребу в самопізнанні, самореалізації та самовдосконаленні	Опанування знаннями, уміннями, навичками, а становлення особистості – самобутньої, унікальної, творчої, що має власні цілі й цінності у житті	Дискусії, воркшопи над розв'язання проблем у групах або у парах, моделювання складних життєвих ситуацій в ігрових формах
Технологія проєктної діяльності дозволяє розвивати індивідуальні творчі здібності майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи, дає можливість самостійно поповнювати свої знання, заглиблюватися в досліджувану проблему і припускати шляхи її вирішення		
Створення умов для творчого розвитку майбутніх соціальних працівників	Комунікативні навички, креативність, планування, аналітичне мислення, судження і прийняття рішень, адаптивність, гнучкість, самоконтроль, міжособистісні навички, дослідницькі навички, командна робота	Проєктна діяльність при організації, проведенні та участі в заходах; Повна відповідальність за проведення заходу; Відповідальність за певну частину майбутнього заходу; Мозковий штурм по створенню заходів; Опрацювання всіх деталей проєкту майбутнього заходу; Активна участь в заході та масштабна його підготовка
Інформаційно-комунікаційні технології шляхом збагачення змісту освіти, використання спецкурсів за вибором студента, доступ в інтернет, інтерактивні методи навчання, дистанційна взаємодія		
Підвищення інформаційної культури студентів	Навички самостійності, Активності та саморегуляція в інформаційному середовищі	Активне навчання і набуття навичок через різноманітні онлайн платформи, вебінари, відео конференції.
Технологія навчання у співпраці (командна, групова робота). Співробітництво трактується як ідея спільної професійної діяльності більш досвідчених студентів-менторів зі студентами першого курсу		
Розвиток індивідуальних здібностей, співробітництва, відповідальності	Комунікативні навички, командна робота, міжособистісні навички, креативність, самоконтроль, адаптивність, гнучкість	Навчання за допомогою системи наставництва, менторства наділення обов'язками. Навчання навичкам творчого підходу до вирішення завдань, розвиток креативного та критичного способу мислення; Навчання розв'язанню ситуаційних задач;

		Використання взаємно і самоконтролю; Групова робота зі складання соціальних міні-проектів у сфері Сталого розвитку
<i>Технологія використання в навчанні ігрових методів забезпечує розширення кругозору, розвиток пізнавальної діяльності, формування певних умінь і навичок, необхідних у практичній діяльності, розвиток умінь і навичок з соціального лідерства</i>		
Розвиток пізнавального інтересу студентів-майбутніх соціальних працівників	Комунікативні навички, креативність, гнучкість, адаптивність, міжособистісні навички, командна робота. Аналіз проблем та прийняття рішень	Проведення заходів з ігровими методами: Ігри-знайомства, інтелектуальні вікторини, веселі старты та Інтелектуальні квести
<i>Технологія створення предметно-розвивального середовища розглядається – як система умов, що забезпечують всю повноту розвитку діяльності людини і його особистості; включає – обставини, об'єкти й матеріали різного функціонального значення; дозволяє студенту – соціальному працівнику вирішувати конкретні суспільно-значущі проблеми, залучаючи всіх учасників в процес пізнання і засвоєння навичок і умінь, забезпечуючи розвиток максимальних можливостей для кожного</i>		
Повний занурення в сприятливі умови для розвитку	Комунікативні навички, креативність, гнучкість, адаптивність, міжособистісні навички	Проведення тренінгів, майстер-класів, навчання по обміну
<i>Традиційні технології (за освітніми програмами професійної підготовки)</i>		
Передача корисних та ґрунтовних знань	Обізнаність знань з лідерства та соціального лідерства	Проведення лекцій, практичних занять відкритих зустрічей з лідерами громадських й благодійних організацій та бізнес-структур, проведення сесій за принципом «питання-відповіді»
<i>Здоров'язберезувальні технології</i>		
Спрямовує освітній процес підготовки на їх збереження й зміцнення здоров'я	Культура здорового способу життя Соціальна активність	Проведення різних спортивних заходів: дискусії, бесіди, тренінги
<i>Технологія проблемного навчання</i>		
Підготовка до творчого здійснення обов'язків і вирішення навчальних та професійних проблем	Аналіз різних проблем і прийняття рішень	створення проблемної ситуації та пошук її вирішення

Продовження таблиці

<i>Кейс-технологія</i>		
Поглиблення знань, життєвих цінностей, набуття досвіду щодо вирішення соціально-значущих проблем	Аналіз соціальних проблем і прийняття рішень	Поглиблення знань, життєвих цінностей, отримання досвіду з вирішення соціально-значущих проблем, розвинути комунікативні якості
<i>Технологія дослідницької діяльності в галузі соціальної роботи</i>		
Об'єднання розвитку їх інтелектуальних здібностей, дослідницьких умінь для формування активної, компетентної, творчої особистості майбутнього соціального працівника	Набуття студентами досвіду дослідницької роботи в професійній діяльності	Проведення освітньо-наукових турів, конференцій, виставок за різноманітними напрямками наукових досліджень в галузі соціальної роботи
<i>Технологія критичного мислення</i>		
Прояв пізнавальної активності та творчої уяви, створення власних ситуацій успіху	розвиток особистості та її творчого потенціалу майбутніх соціальних працівників	Проведення методичних заходів, майстер-класів
<i>Технологія брендингу в соціальній сфері</i>		
створення та розвитку особистісних брендів	позитивний імідж у процесі професійної діяльності	Комплекс заходів щодо створення бренду, зокрема шляхом розроблення відповідного імені, корпоративного стилю та дизайну для проектування успішної кар'єри
<i>Технологія тренд-споттингу</i>		
набуття навичок у плануванні успішного професійного майбутнього	практичні навички професійного саморозвитку та самопрезентації	Проблемний виклад, робота із науковою та методичною літературою, інформаційний пошук в Інтернет, дискусія, складання структурно-логічних схем

Джерело: [систематизовано автором дослідження]

Як бачимо, основними технологіями є *особистісно-орієнтована технологія*, специфіка застосування якої полягає у проходженні студентами спеціальності 231 «Соціальна робота» в різних практичних тренінгах, навчальних дискусіях, ділових іграх для сприяння життєвому самовизначенню студентської молоді та становленню у них суб'єктності, культурної ідентифікації, соціалізації особистості майбутнього соціального працівника.

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

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

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

Технологія використання в навчанні ігрових методів в професійній підготовці соціальних працівників до формування соціального лідерства

характеризується проявом досить великої групи методів і прийомів організації освітнього процесу у формі різних інтерактивних ігор та інтелектуальних квестів. Перевагою застосування методу гри є те, що гра як вид діяльності набуває ефективності в умовах різних ситуацій, але за сприятливих умов, які спрямовані на відтворення і засвоєння знань, навичок та суспільного досвіду, в якому складається й удосконалюється активізація лідерського потенціалу студентів – майбутніх соціальних працівників.

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

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

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

Технологія проблемного навчання як цілеспрямована система, яку доцільно застосовувати в освітній діяльності, оскільки надається можливість вирішення

проблемних ситуацій завдяки організації активної самостійної діяльності студентів, в результаті чого відбувається творче опанування знаннями, вміннями, навичками, розвиваються критичне і креативне мислення майбутніх соціальних працівників.

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

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

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

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

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

Таким чином, традиційні й інноваційні технології підготовки соціальних працівників мають забезпечити формування соціального лідерства через поєднання усіх складових освітнього процесу на засадах активізації механізмів та ресурсів соціальної роботи та розвитку лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників (рис. 1.3)



Рисунок 1.3. Механізм формування соціального лідерства у фахівця соціальної сфери

У зазначеному контексті формування соціального лідерства, на нашу думку, важливе значення має виокремлення взаємозв'язку формування у фахівців з соціальної роботи професійно важливих лідерських якостей, системи лідерських навичок, що зумовлюють набуття лідерських компетенцій з визначення сутнісних ознак прояву лідерського потенціалу в умовах підготовки до розв'язання професійних завдань.

Отже, механізми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах їх професійної підготовки повинні бути спрямовані на розвиток усіх складових соціального лідерства, сформованість яких й забезпечують прояв лідерських якостей, лідерських компетенцій, актуалізацію цінностей лідерства в соціальній роботі.

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

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

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

Висновок до першого розділу

Проведений теоретико-методичний аналіз проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; здійснено уточнення сутності та структури основних понять; схарактеризовано специфічні особливості професійної підготовки соціальних працівників у контексті формування соціального лідерства.

Попри значну увагу дослідників до проблеми лідерства обґрунтування теоретичних засад соціального лідерства триває. Вивчення точок зору різних дослідників унаочнює низку суперечностей у розумінні сутнісних особливостей соціального лідерства. У контексті нашого дослідження нами запропоновано та уточнено сутність поняття: *«соціальне лідерство»* як соціального явища, яке характеризується спільною організацією та управлінням суспільно-значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходженням оптимальних засобів їх досягнення для вирішення актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи у площині сталого розвитку суспільства. *«Соціальне лідерство соціальних працівників»* визначено нами як інтегроване особистісне утворення, що виявляється у прагненні й здатності фахівців до реалізації лідерського потенціалу у різних сферах життєдіяльності суспільства задля покращення якості надання соціальних послуг вразливим категоріям населення.

Визначено, що *«формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників»* розглядається як спеціально організований процес якісної підготовки майбутніх соціальних працівників, в основі якого – орієнтація на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії; розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів. Встановлено, що, розширення уявлення про зміст соціального лідерства у контексті теорії та практики соціальної роботи допомогло проаналізувати особливості процесу його формування у студентів в умовах професійної підготовки. З'ясовано, що

важливість цієї проблеми пов'язана зі стратегічними документами Міжнародної асоціації соціальних працівників (IFSW): «Світові пріоритети соціальної роботи та соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2012), «Глобальне визначення соціальної роботи» (Global Definition of Social Work, 2014). Для об'єктивного розуміння ролі й значення соціального лідерства важливо враховувати те, що «Світові пріоритети соціальної роботи та соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2012) стали дискусійним викликом для міжнародного визначення соціальної роботи, оскільки Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW) та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (IASSW) впроваджують до світового наукового перебігу нове розуміння «Глобального визначення соціальної роботи» (Global Definition of Social Work, 2014).

Схарактеризовано *особливості професійної підготовки соціальних працівників у контексті формування соціального лідерства*. До особливостей належать: поєднання принципів особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів в якості своєї домінанти, яка визначає сутність процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; посилення практичної спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної, суспільно-значущої й благодійної діяльності, що сприяє насиченню освітньо-професійних програм вибіркоким компонентом з орієнтацією на розвиток «soft skills» у студентів; збагачення формальної освіти з соціальної роботи методами, формами та засобами неформальної освіти з актуалізації лідерського потенціалу студентів, що дозволяє розширити межі застосування аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників.

Основні ідеї першого розділу висвітлені в публікаціях автора: Бибик, 2011; Бибик, 2012; Бибик, 2013b; Бибик, 2013c; Бибик, 2016a; Бибик & Савельчук, (2016b). Бибик, 2016c; Бибик & Савельчук, 2016d; Бибик, 2017a; Бибик, 2017b; Бибик, 2018b; Бибик & Савельчук, 2018c; Бибик, 2019a; Бибик, 2020e.

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

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

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

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

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

лідерства-служіння, налаштування на позитивний результат); діяльнісним (лідерська поведінка, вміння командної взаємодії, здатність генерувати нові ідеї), рефлексивним (самоаналіз лідерської діяльності та референтність) (Волківська, 2016, с. 153-154).

Характеристики лідерських якостей особистості студентів, що здобувають економічну освіту (Карманенко, 2019) стають еталоном для зіставлення з реальною професійною компетентністю. Так, критерії надають можливість об'єктивно оцінювати показники їх сформованості: особистісний (ерудованість, активність, рішучість, впевненість у собі); професійно-управлінський (наполегливість, ініціативність, працьовитість, самостійність, організованість, творчий підхід); командно-лідерський (товариськість, уміння переконувати, емоційна привабливість, спостережливість, самоконтроль, уміння налаштувати позитивну атмосферу в колективі) (Карманенко, 2019, с. 84-85).

Для встановлення більш реальних вимог до лідерської компетентності (Нестуля, 2019), нашу увагу привернуло дослідження, у якому представлено детальну згуртованість показників за критеріями, де, по-перше, когнітивний критерій передбачав наявність певних знань щодо змісту сучасних теорій та типів лідерства, технологій і методів командного й ефективного управління в умовах ризику та невизначеності, сутності емоцій та конфліктів щодо їх важливості й способів вирішення з позиції лідерства; по-друге, інтегративно-діяльнісний критерій включав уміння виявляти та розвивати лідерський потенціал, визначати основні лідерські якості особистості, відкривати свою свідомість новим ідеям й перспективам за принципами відповідальності та служіння людям, використовувати тактики розумного переконання та підвищення ефективності команди, організувати навчання та управління емоційним інтелектом, ініціативною контактної взаємодії й співробітництва, прийняття рішень у складних ситуаціях щодо вирішення поставлених завдань, налаштовуватися на управління командою та змінами; по-третє, особистісний критерій розкриває вимоги до інтелектуальних здібностей та якостей характеру особистості лідера

(Нестуля, 2019, с. 318-319). Важливість визначення специфічних лідерських якостей у складі лідерської компетентності обумовлена тим, що її формування здійснюється на основі прояву лідерської спрямованості, лідерського потенціалу, впливу харизми, відповідальності, готовності до змін, прагненню до успіху та визнання у колективі й соціумі, задоволенню від роботи та здійснення соціального впливу, забезпечення самовдосконалення, мотивації до лідерства та успіху, наполегливості щодо досягнення мети (Нестуля, 2019).

Щодо якості розвитку соціального лідерства студентів у соціокультурному середовищі освітніх закладів (Гізатуллін, 2016), то виокремлюються такі критерії: когнітивно-ціннісний (сукупність знань, умінь, навичок і ціннісно-сміслових орієнтацій сучасного суспільства, концепцій лідерства, психологічних основ, типології лідерства; індивідуальні лідерські якості); професійно-іміджевий (загальні та педагогічні здібності, комунікативні, пізнавальні, вольові, емоційні, психофізичні якості; креативність; оцінка особливостей відносин між педагогом і учасниками колективу; соціальна мобільність; оцінка імідж-статусу в колективі; оцінка особливостей поведінки в рамках діяльності); проєктивно-рефлексивний (оцінка здатності до проєктування і проходженню обраної технології; вироблення особистої вмотивованості; самоосвіта у сфері соціального лідерства, прагнення до саморозвитку) (Гізатуллін, 2016, с. 100-103).

Для визначення лідерських навичок соціальних працівників та прояву їх сформованості в освітньому середовищі закладів вищої освіти (Horishna, Slozanska, Soroka & Romanovska, 2019) пропонується враховувати такі критерії, як-от: рівень та форма навчання, статус зайнятості, залучення до спільної навчальної діяльності. Відповідно до них представлено широкий спектр певних показників, а саме: самоменеджмент, міжособистісне спілкування, вирішення проблем та прийняття рішень, когнітивний розвиток та критичний аналіз, організація та планування, самовпевненість, усвідомлення відмінностей та різноманіття ситуацій, технології зростання та самоефективності (Horishna, Slozanska, Soroka & Romanovska, 2019, p. 602-604).

Отже, намагання визначення критеріальних засад формування лідерства, представлених в сучасних дослідженнях (Мороз, 2015; Гізатуллін, 2016; Волківська, 2016; Карманенко, 2019; Horishna, Slozanska, Soroka & Romanovska, 2019) надає змогу синтезувати суттєві характеристики й показники, які базуються на різних рівнях розуміння зв'язків між компонентами та їх ієрархією щодо побудови структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників та осмислення критеріїв для оцінки сформованості у студентів в процесі професійної підготовки.

Не маючи загальноприйнятої структури як соціального лідерства майбутніх соціальних працівників, так і того, що до її структури введено суттєві характеристики лідерства, ми вирішили її змістовне наповнення з'ясувати за допомогою експертів. Ми виходили з тих міркувань, що до експертного оцінювання потрібно залучити стейкхолдерів, які співпрацюють із закладами вищої освіти для «розроблення та оновлення освітньо-професійних програм, рецензування, проведення спільних заходів з підвищення якості підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери» (Биби́к, 2018а, с. 51; Биби́к & Савельчук, 2020, с. 53). Зазначимо, що найпоширенішими групами стейкхолдерів визначено наступні (Андрощук, І. В., & Андрощук, І. П., 2020, с. 218-219): внутрішні (здобувачі вищої освіти, науково-педагогічні працівники, співробітники закладів вищої освіти); зовнішні (батьки здобувачів вищої освіти, роботодавці, педагогічні та науково-педагогічні працівники інших освітніх та наукових установ (вітчизняних та закордонних), фахівці галузі, випускники, майбутні абітурієнти, представники громадських об'єднань, місцевих громад, представники міжнародних організацій) (Андрощук, І. В., & Андрощук, І. П., 2020, с. 218-219).

Тому, у контексті нашого дослідження доцільно залучити до експертного оцінювання показників структури соціального лідерства здобувачів вищої освіти спеціальності «Соціальна робота», а саме студентів Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. На жаль, залучити студентів інших закладів вищої освіти (педагогічних та профільних університетів), які також

здобувають кваліфікацію соціального працівника, неможливо через відсутність єдиних концептуальних засад здійснення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. Окрім здобувачів вищої освіти, до вибірки експертів увійшли також фахівці державних соціальних установ й закладів та недержавних громадських і благодійних організацій, серед яких фахівці-стейкхолдери Київського міського центру для сім'ї, дітей та молоді, Міжнародної громадської організації «Міжнародний центр розвитку і лідерства», Всеукраїнського громадського центру «Волонтер», Благодійної організації «Благодійний фонд «Незалежна країна», Благодійної організації «Благодійний фонд «Карітас-Київ», Благодійної організації «Благодійний фонд «Інститут благодійності». Перевагою щодо вибору експертів слугували механізми їх взаємодії із закладами вищої освіти, що здійснюють підготовку соціальних працівників, зосередженням їх уваги на вдосконаленні освітнього процесу та якості підготовки майбутніх фахівців з соціальної роботи. Усього до експертного оцінювання було залучено 28 здобувачів вищої освіти і 28 фахівців-стейкхолдерів, які добровільно брали участь у дослідженні.

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

характеристики лідерства, які найчастіше зустрічаються у дослідженнях з формування лідерства, а також показники його прояву в професійній діяльності соціальних працівників.

На наш погляд, формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки має здійснюватися з урахуванням визначених складових та компонентів соціального лідерства, критеріїв та спектру прояву їх показників відповідно до рівнів сформованості (Рис.2.1).

Зауважимо, що розроблення методики для вивчення змістового наповнення відповідних структурних складових «Орієнтація на соціальні зміни», «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи», «Аналітичне і креативне мислення», «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія» (Додаток А), передбачало здійснення її експертного оцінювання.

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

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

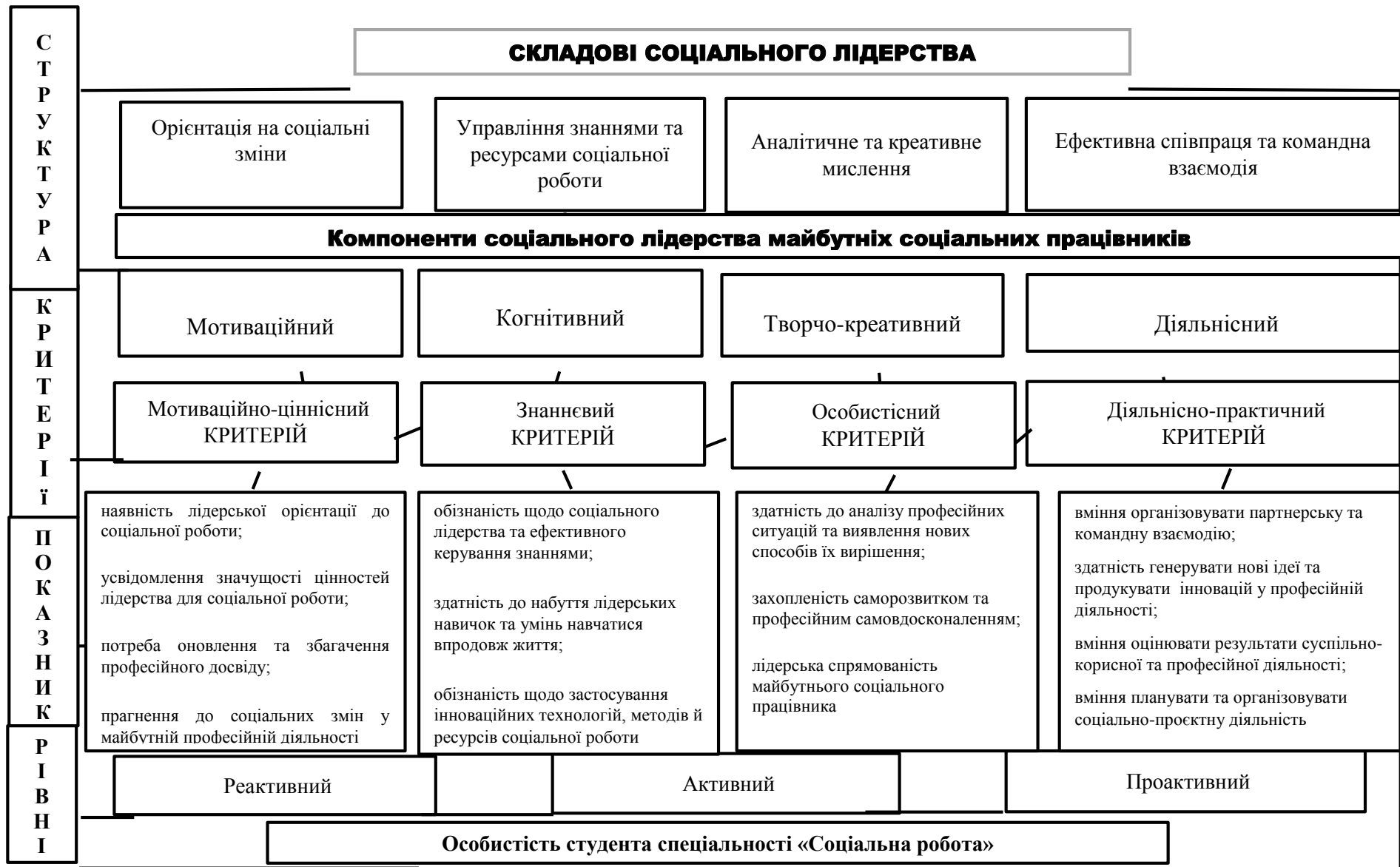


Рисунок 2.1. Структура соціального лідерства: критерії, показники, рівні сформованості

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

- обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями;
- здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя;
- обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи;
- знання про лідерські якості;
- знання соціально-значущих проблем соціальної роботи;
- розуміння важливості емоційного інтелекту щодо вибору способів вирішення конфліктних ситуацій.

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

продуктивність застосування особистісно-професійних якостей майбутніх соціальних працівників, а саме:

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

До четвертої частини методики увійшли показники соціального лідерства, які ми представили в умовно визначеному діяльнісному компоненті складової «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія». Оскільки показники мають характеризувати особливості спільної групової діяльності та співпраці, взаємодопомоги та підтримки, які необхідні для здійснення ефективної лідерської діяльності в галузі соціальної роботи, то для експертного оцінювання доцільно запропонувати такі як-от:

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

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

Таблиця.2.1.

Загальне оцінювання показників формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників

Показники сформованості соціального лідерства		Загальна оцінка		Категорії стейкхолдерів-експертів					
				Стейкхолдери - здобувачі вищої освіти спеціальності «Соціальна робота»		Стейкхолдери-експерти-фахівці, роботодавці			
				Ранг	Бали	Ранг	Бали	Державні соціальні установи	
				Ранг	Бали	Ранг	Бали		
Орієнтація на соціальні зміни	наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи	1	4,63	2	4,7	1	4,8	1	4,4
	усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи	2	4,53	2	4,2	2	4,6	1	4,8
	потреба оновлення та збагачення професійного досвіду	4	4,36	4	4,0	4	4,8	3	4,3
	прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності	3	4,43	3	4,0	3	4,7	1	4,6
	Інше	-			0,8	-	-	-	-
Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи	обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями	1	4,3	1	4,0	2	4,3	1	4,6
	здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя	3	4,1	3	3,6	1	4,1	3	4,6
	обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи	2	4,23	2	4,8	4	3,9	2	4,0
	Інше				0,3	-	-	-	-
Аналітичне і креативне мислення	здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення	3	4,0	1	3,9	3	4,0	3	4,2
	захопленість саморозвитком та професійним зростанням	2	4,3	2	4,6	1	4,4	2	4,0
	лідерська спрямованість особистості майбутнього соціального працівника	1	4,6	1	4,8	1	4,7	2	4,3
	Інше				0,2	-	-	-	-
Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія	вміння організувати партнерську та командну взаємодію	4	4,0	2	3,8	4	4,0	4	4,2
	здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновацій у професійній діяльності	3	4,3	3	4,0	1	4,3	3	4,6
	вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності	2	4,6	2	4,3	2	4,8	1	4,7
	вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність	1	4,7	3	4,7	1	4,6	1	4,8
	Інше						0,5		

Джерело [розроблено автором дослідження]

Як бачимо, положення, які були максимально оцінені за рангами майже всіма експертами визначено такими, що входять до структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників та можуть бути сформованими в умовах професійної підготовки. У результаті ми не тільки дістали чіткіший опитувальник згідно з чотирьохкомпонентної структури соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, але й набули чіткого уявлення щодо їх змісту, оскільки зазначені показники були знову підтверджені експертним оцінюванням за 5-бальною шкалою (табл. 2.1). Крім того, нами була надана можливість розширення та доповнення переліку показників соціального лідерства відповідно до розуміння експертами поняття «соціальне лідерство». Слід зазначити, що це завдання викликало найбільші труднощі в експертів-фахівців, оскільки елементи, які було ними запропоновано як показники соціального лідерства відображали сукупність навичок професійного зростання та механізми досягнення успіху й самоефективності. Водночас, здобувачі вищої освіти за спеціальністю «Соціальна робота» пропонували включити до цього переліку як професійно важливі якості особистості фахівця, так і елементи професійної культури соціального працівника. Вони доповнили перелік такими показниками, які, на нашу думку, не належать до соціального лідерства: працьовитість, відповідальність, комунікативність, ерудованість, товариськість, толерантність, доброта, тайм-менеджмент тощо.

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

Отже, загальне оцінювання кожного показника соціального лідерства в різних групах експертів було неоднаковим. Оскільки результати дослідження оброблялись на основі підрахунків середнього балу за кожним положенням, то ми знаходили їх середнє значення, що виражає віднесення певного показника до

соціального лідерства майбутніх соціальних працівників. Майже всі показники, за якими середній бал був вищим за 4, розглядалися як такі, що належать до соціального лідерства. Саме тому залишилися тільки ті показники, за якими середнє значення результатів їх оцінювання становить не менш як 4 бали.

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

При здійсненні якісного аналізу експертного оцінювання нашу увагу привернули такі особливості отриманих результатів. Так, більш докладний аналіз здобутих результатів по кожному компоненту складових соціального лідерства відображає специфічні тенденції їх формування, які необхідно враховувати у професійній підготовці студентів до соціальної роботи.

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

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

Останні місця за рангом зайняли показники: потреба оновлення та збагачення професійного досвіду (4-й ранг – 4,36 – загальний бал). Такий стан

оцінювання відображає загальну проблему формування соціального лідерства в спеціально створених умовах професійної підготовки та необхідність пошуку способів підвищення рівня його сформованості.

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

Звернімо увагу на той факт, що фахівці – експерти, здійснили оцінювання досить стабільно, зокрема це стосується показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи», який за результатами експертної оцінки як фахівців державних соціальних закладів й установ отримав загальну оцінку – 3,9 бала, так й від фахівців громадських та благодійних організацій було одержано – 4,0 бали.

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

По четвертому діяльнісному компоненту складової соціального лідерства “*Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія*” як показав аналіз результатів, оцінки показників і здобувачів вищої освіти, і фахівців – експертів практично збігаються. Так, за рангами вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність – на першому місці, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності – на другому, а здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновацій у професійній діяльності – на третьому. Це

свідчить про практичну одностайність думок кожної групи експертів. Проте ми не передбачали, що останнє місце за рангом зайняв показник: вміння організувати партнерську та командну взаємодію (4-й ранг – 4,0 – загальний бал).

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

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

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

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

Другим критерієм стану сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників є **знаннєвий критерій**. Даний критерій передбачає визначення у майбутніх соціальних працівників рівня інформованості щодо теорії лідерства й соціального лідерства, механізмів ефективного керування знаннями в галузі соціальної роботи й застосування інноваційних технологій, методів й

ресурсів соціальної роботи. Знанневий критерій має відбивати ступінь здатності студентів до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя на основі отриманих знань.

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

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

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

Характеристику рівнів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної діяльності представлено у табл. 2.2

Таблиця 2.2.

**Характеристика рівнів сформованості соціального лідерства
у майбутніх соціальних працівників**

Рівні сформованості	КРИТЕРІЇ			
	<i>Мотиваційно-ціннісний</i>	<i>Знаннєвий</i>	<i>Особистісний</i>	<i>Діяльнісно-практичний</i>
Проактивний рівень	<ul style="list-style-type: none"> – стійка лідерська орієнтація до соціальної роботи; – глибоке усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи; – сформована потреба в оновленні та збагаченні професійного досвіду; – постійне прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> – стійкий вияв обізнаності щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями; – стійкий характер набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя; – повнота і ґрунтовність обізнаності щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи 	<ul style="list-style-type: none"> – яскраво виражена здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення; – постійна захопленість саморозвитком та професійним зростанням; – свідомий активний прояв лідерської спрямованості майбутнього соціального працівника 	<ul style="list-style-type: none"> – постійний прояв вміння до організації партнерської та командної взаємодії; – яскраво виражена здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності; – яскраво виражені вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності; – свідомий активний прояв вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність
Активний рівень	<ul style="list-style-type: none"> – недостатньо стійка лідерська орієнтація до соціальної роботи; 	<ul style="list-style-type: none"> – ситуативне виявлення обізнаності щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями; 	<ul style="list-style-type: none"> – не чітко виражена здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення; 	<ul style="list-style-type: none"> – періодичний прояв вміння організовувати партнерську та командну взаємодію;

Продовження таблиці

	<ul style="list-style-type: none"> - недостатнє усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи; - не чітко виражена потреба в оновленні та збагаченні професійного досвіду; - ситуативне прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> - епізодичний характер набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя; - недостатня повнота й ґрунтовність обізнаності щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - ситуативна захопленість саморозвитком та професійним зростанням; - недостатній прояв лідерської спрямованості майбутнього соціального працівника 	<ul style="list-style-type: none"> - не чітко виражена здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності; - не чітко виражені вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності - недостатній прояв вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність
Реактивний рівень	<ul style="list-style-type: none"> - нестійка лідерська орієнтація до соціальної роботи; - неусвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи; - невиражена потреба в оновленні та збагаченні професійного досвіду; - відсутність прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності 	<ul style="list-style-type: none"> - нестійкий характер виявлення обізнаності щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями; - поверхневе, несистемне набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя; - необізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи 	<ul style="list-style-type: none"> - невиражена здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення; - мінімальний прояв захопленістю саморозвитком та професійним зростанням; - слабкий прояв лідерської спрямованості майбутнього соціального працівника 	<ul style="list-style-type: none"> - слабкий прояв вміння організовувати партнерську та командну взаємодію; - невиражена здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності; - епізодичні вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності; - невиражений прояв вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність

Джерело: [розроблено автором дослідження]

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

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

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

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

Таблиця 2.3.

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

Показники		Методи діагностики
Перша складова «Орієнтація на соціальні зміни»		
Мотиваційний компонент	наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи	Адаптована методика Болмена і Діла (Bolman L.G., Deal T.) для діагностики лідерських орієнтацій (Додаток Б)
	усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи	Адаптована методика діагностики цінностей лідерства в соціальній роботі за Хоганом, Р. Грінліфом (Додаток В)
	потреба оновлення та збагачення професійного досвіду	Опитувальник для визначення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейн, адаптація В. О. Чикер & В. Е. Винокурової (Угрин, 2017)
	прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності	Методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартін (Угрин, 2017)
Друга складова «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи»		
Когнітивний компонент	обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями	Анкета «Дослідження освіченості студентів про соціальне лідерство та ефективне керування знаннями» (Додаток Г)
	здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя	Методика самооцінка лідерства (Фетіскін, Козлов, & Мануйлов, 2002) Методика самооцінки здатності до самовдосконалення (Лукашевич, 2003)
	обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи	Адаптована методика визначення рівня інноваційної діяльності майбутніх соціальних працівників: опитувальник О. В Максименко (2011) (Додаток Д)
Третя складова «Аналітичне і креативне мислення»		
Творчо-креативний компонент	здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення	Методика соціальної креативності особистості В. І. Андрєєвої (Фетіскін, Козлов, & Мануйлов, 2002) Анкета для виявлення здатності студентів до професійної креативності та творчості (Слозанська, 2019)
	захопленість саморозвитком та професійним зростанням	Методика «Діагностика реалізації потреби в саморозвитку» (Маралов, 2004)
	лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника	Тестова методика «Чи сформовані у Вас необхідні для соціального працівника якості ?» Левітан К.М. (Тимошенко, 2014)

Четверта складова «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія»		
Діяльнісний компонент	вміння організувати партнерську та командну взаємодію	Адаптована проєктивна методика «Лідер в команді» (Угрин, 2017) (Додаток Е); Адаптований тест «Командні ролі» за (М. Белбіном, 2009) (Додаток Д)
	здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності	Самооцінка інноваційних особливостей інноваційної діяльності (Артюшина, 2009)
	вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності	Методика «Інтерес до суспільного життя» (Ступак, 2014)
	вміння планувати та організувати соціально-проєктну діяльність	Авторська анкета з вивчення прояву соціально-проєктної діяльності у майбутніх соціальних працівників (Додаток И)

Джерело: [розроблено автором дослідження]

Таким чином, визначені критерії та їх показники дозволяють продовжити розв'язання завдань з досліджуваної проблеми, один із яких є аналіз стану сформованості соціального лідерства майбутніх соціальних працівників.

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

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

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

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

2.2. Стан сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників

Наразі у галузі соціальної роботи сформувався цілий спектр різних традиційних та сучасних аспектів щодо стратегій прикладних і фундаментальних досліджень та їх дизайну, що спрямовані на вивчення актуальних проблем теорії та практичної соціальної роботи. Виокремлюються спільні дослідницькі підходи для охоплення індивідуальних та практико-орієнтованих зусиль з просування соціальних змін й забезпечення підґрунтя розвитку теоретико-методологічних засад соціальної роботи (Altpeter, 2008; Alston & Bowles, 2013; Engel & Schutt, 2016). Зокрема, вибір стратегії проведення дослідження з урахуванням його основних етапів, методів, способів та ресурсів дослідження стає обов'язковим при розробці соціальних проєктів, програм роботи соціальних агенцій та моніторингу їх ефективності, оцінюванню проблем і потреб вразливих верств населення, апробації методик професійної діяльності (Лютий, 2010); «дослідженні в дії» готовності фахівців з соціальної роботи (Слозанська, 2019, с.124); проведенні нарративного аналізу, етнографічних досліджень (Семигіна, 2020, с.3004) та операційних досліджень у сфері ВІЛ/СНІД (Белоносова, 2012). Саме тому, етичність дослідження та його практичні, фінансові, технічні та адміністративні складові забезпечують перевірку параметрів традиційної стратегії проведення експерименту (підготовчий та дослідницький етапи, обробка та інтерпретація даних, формулювання висновків, впровадження результатів експерименту) (Лаврентьєва & Шишкіна, 2007; Белоносова, 2012, с.23-24).

Щодо дослідження орієнтованого на результат, то здійснення моніторингу й оцінювання підтверджують теорії змін (проведення оцінки готовності, погодження результатів, вибір показників, збір даних за показниками, вибір цілей, моніторинг результатів, використання інформації для оцінювання, звітування та використання висновків (Лінда Дж. Морра Імас Рей, 2015, с. 118-120).

Стосовно методології соціальної роботи зазначимо, що розуміння та пошук

успішного вирішення дослідницьких завдань надає можливість застосовувати експериментальні, квазіекспериментальні, кореляційні (статистичні) та інші методи дослідження (Семигіна, 2020, с.3003). У прикладних локальних дослідженнях соціальної роботи на етапах проведення констатувального та формувального експерименту застосовуються системний і структурно-функціональний аналіз, опитування, спостереження, експертне оцінювання, методи кількісного і якісного аналізу отриманих даних, контент-аналіз, метод фокус-груп, групове інтерв'ю, тестування, проєктивні методики, аналіз незалежних характеристик (Лютий, 2010).

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

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

Програма експериментального дослідження складалася з трьох взаємозалежних етапів, які здійснювалися впродовж 2016 – 2020 рр.

На першому *етані* (2016 – 2017 рр.) здійснено ґрунтовний міждисциплінарний аналіз з обраної теми; визначено об'єкт, предмет, завдання і мету дослідження; вивчено науково-методологічну літературу з формування соціального лідерства, практичний досвід прояву лідерства в соціальній роботі; проаналізовано різні підходи до проблеми формування соціального лідерства при здійсненні професійної підготовки майбутніх соціальних працівників. На цьому етапі було теоретично обґрунтовано структуру соціального лідерства та здійснено уточнення її змістового наповнення за допомогою експертного оцінювання; виявлено критерії, показники, розроблено характеристику рівнів

сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; визначено експериментальну базу для проведення дослідження, сформовано експериментальні й контрольні групи; здійснено підбір діагностичного інструментарію експериментального етапу дослідження. Результати цього етапу представлені у підрозділах 1.1., 1.2., 1.3., 2.1.

На другому *etapi* (2017 – 2019 рр.) здійснювався аналіз наявного стану прояву соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, оцінювалася його результативність на етапі констатувального експерименту відповідно до визначених показників структурних компонентів соціального лідерства. Результат констатувального етапу експерименту визначив передумови впровадження моделі та умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

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

Організовано формувальний етап експерименту для з'ясування доцільності впровадження теоретично обґрунтованих організаційно-педагогічних умов, які забезпечують успішність реалізації моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Результати цього етапу представлені у підрозділі 2.2., 3.1., 3.2.

На третьому *etapi* (2019 – 2020 н. р.) – після завершення формувального експерименту здійснювалася на контрольному етапі дослідження повторна перевірка стану сформованості соціального лідерства у студентів експериментальних та контрольних груп, вірогідність здобутих результатів та їх статистичної значущості з даними констатувального стану; сформувався висновки щодо ефективності впровадження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Результати цього етапу представлені у підрозділі 3.3.

Для оцінки наявного стану сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у 2017-2018 рр. проводився констатувальний експеримент, на якому було реалізовано наступні завдання дослідження:

- визначити стан і рівні сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників контрольних (КГ) та експериментальних (ЕГ) груп відповідно до наведених нами структурних компонентів соціального лідерства (мотиваційний компонент складової «Орієнтація на соціальні зміни», когнітивний компонент складової «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи», творчо-креативний компонент складової «Аналітичне і креативне мислення», діяльнісний компонент складової «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія») та їх показників (п. 2.1);

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

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

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

У експериментальному дослідженні брали участь студенти трьох закладів вищої освіти: Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (м. Київ); Ніжинський педагогічний університет імені Миколи Гоголя (м. Ніжин); Чернігівський університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів). Усього було залучено 322 студенти (першого та другого освітніх ступенів), що навчалися на

таких освітньо-професійних програмах: «Соціальна робота. Практична психологія», «Соціальна робота. Управління соціальним закладом», «Соціальна робота. Менеджмент соціальної роботи», «Соціальна робота. Соціально-правовий захист». Контрольну групу (КГ) склали 157 осіб, а експериментальну (ЕГ) – 165 осіб. Обсяг вибірки (кількість студентів експериментальної та контрольної груп) забезпечує репрезентативність одержаних даних. Експеримент здійснено в межах освітнього процесу підготовки соціальних працівників з указаних вище освітньо-професійних програм, за раніше визначеними структурними компонентами соціального лідерства, критеріями і його показниками, засобами діагностичного інструментарію.

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

Наведемо результати сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників мотиваційного компонента складової «*Орієнтація на соціальні зміни*» за мотиваційно-ціннісним критерієм згідно з вище зазначеними діагностичними методиками (Табл. 2.4; 2.5; 2.6; 2.7).

Так, наявний стан сформованості показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» ми визначали за допомогою адаптованої до завдань нашого дослідження «Методики для діагностики лідерських орієнтацій», що розроблено дослідниками Болменом і Ділом (Bolman & Deal, 2013) (Додаток Б). Це дозволило нам схарактеризувати міру орієнтування майбутнього соціального працівника на логічність й структурування мислення, опору на співпрацю та партнерську взаємодію соціальних інституцій (Бибик, 2019b), аналітичні здібності, увагу та інтерес до людей, орієнтацію на мотивацію до командної та партнерської підтримки, створення громадських організацій, управління соціальними послугами та ресурсами соціальної роботи, орієнтування на прояв професійної мобільності (Бибик, 2013b), орієнтацію на натхнення й спрямування людей до

вищої мети, опору на індивідуальну харизму, лідерські здібності, креативне мислення тощо.

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

Таблиця 2.4.

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

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

Результати діагностики показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм показують, що переважає активний рівень недостатньо стійкої лідерської орієнтації до соціальної роботи у 84 (50,91%) студентів ЕГ і 73 (46,50%) студентів КГ; на другій позиції – реактивний рівень у 45 (27,27%) студентів ЕГ і 54 (34,39%) студентів КГ, результати проактивного рівня було продемонстровано у незначній кількості студентів, зокрема 36 (21,82%) студентів ЕГ, і 30 (19,11%) студентів КГ. Це можна пояснити більш впевненою лідерською орієнтацією майбутніх соціальних працівників у різних сферах життєдіяльності, аніж у ситуаціях до професійної діяльності у сфері соціальної роботи.

За отриманими результатами дослідження наявності лідерської орієнтації до соціальної роботи можна зробити висновок, що є об'єктивна необхідність спроектувати основні напрямки розвитку лідерської орієнтації, зокрема в умовах

професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, а саме: створення умов для задоволення обраною професією, прагнення опанувати нею та працювати за фахом, отримання ґрунтовних знань з теорій соціальної роботи та лідерства, розширення професійного спілкування у сфері обраної майбутньої професії, оволодіння обраним фахом за покликанням або за іншими чинниками на вимогу суспільства (посилення інтересу до соціальної роботи з різними вразливими категоріями населення, управління соціальними послугами, людьми та ресурсами соціальної роботи, отримання задоволення від престижності обраного фаху та задоволення потреб клієнтів соціальної роботи).

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

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

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

Таблиця 2.5.

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

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

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

Показники λ -критерію Колмогорова-Смирнова свідчать про однорідність експериментальної та контрольної груп відносно показника «усвідомлення та значущості лідерства в соціальній роботі» на початку проведення експерименту:

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

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

Таблиця 2.6.

Рівні сформованості показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» за мотиваційно-ціннісним критерієм

(в абсолютних числах та % значеннях)

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

Отримані показники вказують на значне переважання, передусім, реактивного (ЕГ- 95 осіб (57,57%) і КГ – 87 осіб (55,41%) відповідно) та активного (ЕГ – 52 особи (31,52%) і КГ – 49 осіб (31,21%) відповідно) рівнів сформованості, що виявляються у не вираженій та не чітко вираженій потребі оновлення й збагачення професійного досвіду майбутніх соціальних працівників. Крім того, отримані результати проактивного рівня потреби оновлення й збагачення власного професійного досвіду виявлені менш ніж у третини (ЕГ – 18 осіб (10,91%) і КГ – 21 особа (13,38%) відповідно) досліджуваних. Отже, це

вказує на недостатню увагу до успішності студентів з набуття професійного досвіду й майстерності соціальних працівників, причинами чого можуть бути відсутність або несистематичність організації позааудиторної соціально-виховної діяльності з проведення майстер-класів, зустрічей з провідними фахівцями-майстрами в галузі соціальної роботи.

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

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

Таблиця 2.7.

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

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

Отримані результати дозволяють констатувати, що серед досліджуваних експериментальної та контрольної вибірок найбільш вираженими є реактивний рівень (ЕГ – 75 осіб (45,45%) і КГ – 78 осіб (49,69%) відповідно) показника

«прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності». Активний та проактивний рівні сформованості досліджуваного показника перебувають майже на одному рівні. Однак слід акцентувати увагу на тому, що реактивний рівень сформованості показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» діагностовано майже у половини студентів, що вказує на потребу формування цього показника у процесі професійної підготовки. Адже, професійна підготовка майбутніх соціальних працівників є потужним інструментом поєднання формальної та неформальної освіти, а активне застосування методів, форм і засобів неформальної освіти може слугувати для усвідомлення необхідності конструктивних особистісних та соціальних змін й розкриття лідерського потенціалу.

Розрахунок λ -критерію Колмогорова-Смирнова свідчить про однорідність експериментальної та контрольної груп відносно досліджуваних властивостей визначеного показника до початку проведення експерименту: $\lambda_{\text{емп.}}=1,24$. $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}(0,05)}$. Цей результат вказує на те, що обидві групи є однорідними відносно вимірюваного показника. Отримані результати спонукають звернути увагу на особливості його формування на формувальному етапі експерименту.

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

Показники, які характеризують активний рівень сформованості соціального лідерства розподілилися таким чином. Істотний вплив має показник «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» (ЕГ – 92 особи (55,7%) та КГ – 75 осіб (47,77%). Стосовно показника «наявність лідерської

орієнтації до соціальної роботи», то він також сформований на активному рівні (ЕГ – 84 осіб (50,91%) і КГ - 73 осіб (46,50%) відповідно).

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

Переходячи до діагностики показників когнітивного компонента за знаннєвим критерієм, відмітимо, що до нього включено відповідні показники: «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями», «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя», «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи».

Тому, діагностика рівня сформованості окремих показників когнітивного компонента за знаннєвим критерієм відбувалася у студентів експериментальних та контрольних груп за попередньо визначеними методиками. Наводимо результати в табл. 2.11 – 2.13.

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

Стан сформованості показника «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» ми визначили за допомогою авторської анкети «Дослідження освіченості студентів про соціальне лідерство та ефективне керування знаннями» (Додаток Г), яка забезпечила вимірювання обізнаності студентів про соціальне лідерство, форми залучення студентської молоді до суспільно-корисної діяльності та механізми ефективного керування знаннями.

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

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

Таблиця 2.8.

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

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	84	50,91	80	50,96
Активний	60	36,36	65	41,40
Проактивний	21	12,73	12	7,64

У результаті розрахунків виявилось, що переважна частина серед досліджуваних експериментальної та контрольної вибірки має найбільше вираження реактивного рівня сформованості показника (ЕГ – 84 особи (50,91%) і КГ – 80 осіб (50,96%) відповідно). Це свідчить про те, що студенти обох груп проявили нестійкий характер обізнаності щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями. За одержаними даними, питома вага чисельності респондентів характеризується активним рівнем сформованості соціального лідерства: ЕГ – 60 осіб (36,36%) та КГ – 65 осіб (41,40%). Тоді як проактивний рівень сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників становить тільки: ЕГ – 21 особа (12,73%) та КГ – 12 осіб (7,64%), що

свідчить про недостатню чисельність студентів зі стійким виявом обізнаності щодо соціального лідерства й ефективного керування знаннями. Такий результат вказує на необхідність забезпечення цілеспрямованого продукування й використання актуальних знань з лідерської проблематики в галузі соціальної роботи, підвищення залучення студентів до науково-дослідної діяльності, створення позитивного освітнього середовища для отримання інформації та її подальшого застосування в умовах спеціально розробленого змісту навчальних дисциплін й впровадження організаційного інструментарію.

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

Оцінку показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» ми визначали за допомогою «Методики оцінки здатності до самовдосконалення» (за М. П. Лукашевичем, 2003) як необхідної сукупності знань, умінь та навичок, які забезпечують можливість продовжувати постійного навчання та здійснювати розвиток лідерських навичок в умовах майбутньої професійної діяльності. Зупинимось на результатах вимірювання визначеного показника за знаннєвим критерієм (Табл. 2.9).

Таблиця 2.9.

Рівні сформованості показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» за знаннєвим критерієм

(в абсолютних числах та % значеннях)

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

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

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

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

Таблиця 2.10

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

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

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

Отже, переважна більшість студентів у експериментальній та контрольній групах характеризується необізнаністю щодо доцільності застосування інноваційних технологій, методів та ресурсів соціальної роботи та їх систематичного використання в майбутній професійній діяльності фахівців соціальної сфери. Тому, професійна підготовка майбутніх соціальних працівників має забезпечити не спонтанне обговорення інноваційного досвіду з вирішення проблем практичної соціальної роботи, а систематичне залучення студентів до ознайомлення з інноваційними напрямками соціальної роботи, впровадженням

нових методів й соціальних технологій, формування позиції щодо соціальних змін завдяки використанню нових знань в галузі соціальної роботи.

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

Таким чином, порівняльний аналіз результатів в таблицях 2.8, 2.9 та 2.10. констатувального етапу експерименту в експериментальних та контрольних групах студентів-майбутніх соціальних працівників свідчить про наявність реактивного рівня сформованості двох показників когнітивного компонента за знаннєвим критерієм (окрім показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя»). Аналіз даних, що відображають активний рівень сформованості показника «здатності до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» цього компонента соціального лідерства, свідчать про майже однакове кількісне співвідношення студентів в експериментальній і контрольній групах: ЕГ – 84 особи (50,91%) та КГ – 81 особа (51,59%) відповідно. Стосовно проактивного рівня сформованості показників когнітивного компонента за знаннєвим критерієм, то результати за усіма трьома показниками засвідчили дуже низьку кількість респондентів експериментальної (за першим -21 зі 165 студентів; за другим - 25 зі 165 студентів; за третім - 26 зі 165 студентів) та контрольної (за першим -12 зі 157 студентів; за другим - 14 зі 157 студентів; за третім - 24 зі 157 студентів). Отже, такий стан результатів констатувального етапу експерименту за окремими показниками когнітивного компонента соціального лідерства свідчить про необхідність формування у студентів – майбутніх соціальних працівників загальної обізнаності щодо соціального лідерства та особливостей набуття лідерських навичок й умінь постійного навчання, інформованості й вивчення інноваційного досвіду з розробки, впровадження інноваційних технологій, методів та застосування ресурсів соціальної роботи.

Продовжуючи, вкажемо, що для діагностики показників творчо-креативного компонента за особистісним критерієм, вкажемо, що вона передбачає визначення відповідних показників: «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення», «захопленість саморозвитком та професійним самовдосконаленням», «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника». Тому, діагностика рівня сформованості окремих показників творчо-креативного компонента складової “Аналітичне та креативне мислення” за особистісним критерієм відбувалася у студентів ЕГ та КГ груп за попередньо визначеними методиками. Наводимо результати в табл. 2.11 – 2.13.

Щодо виявлення рівня сформованості показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» було обрано «Методику соціальної креативності особистості» (Фетіскін, Козлов & Мануйлов, 2002) та «Методику виявлення здатності студентів до професійної креативності та творчості» (Слозанська, 2019). Застосування цих методик на етапі констатувального експерименту дозволило встановити ступінь опанування студентами аналізом професійних ситуацій та виявленням нових способів їх вирішення у нестандартних ситуаціях з різних сфер життєдіяльності суспільства шляхом прояву гнучкості аналітичного та креативного мислення, вміння поєднувати нестандартно традиційні та нові методи та технології соціальної роботи. Оцінка експериментальних даних цього показника за особистісним критерієм представлено у таблиці 2.11.

Таблиця 2.11.

Рівні сформованості показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» за особистісним критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	68	41,21	63	40,12
Активний	81	49,09	80	50,96
Проактивний	16	9,70	14	8,92

Аналіз отриманих в результаті констатувального експерименту даних засвідчили, що спостерігається значне переважання активного (ЕГ – 81 особа (49,09%) та КГ – 80 осіб (50,96%) відповідно) та реактивного (ЕГ – 68 осіб (41,21%) та КГ – 63 особи (40,12%) відповідно) рівнів сформованості соціального лідерства за означеним показником. Водночас, виявлено й проактивний рівень сформованості у ЕГ – 16 осіб (9,70%) та КГ – 14 осіб (8,92%), що вказує на знання методів та інструментів аналізу професійних ситуацій, необхідних для збору та обробки даних, а також на вмінні виявити важливі аспекти у процесі її розв'язання.

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

Розрахунки λ -критерію Колмогорова-Смирнова підтвердили факт однорідності обох вибірок: $\lambda_{\text{емп.}}=0,83$ ($\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$).

Рівень сформованості показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» творчо-креативного компонента соціального лідерства ми оцінювали за методикою «Діагностика потреб у саморозвитку» (Маралов, 2004), щоб з'ясувати здатність студентів до постійного саморозвитку та підвищення знань, умінь і навичок, що пов'язані з майбутньою професійною діяльністю. Наводимо результати вимірювання показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» за особистісним критерієм на констатувальному етапі експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп (Табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**Рівні сформованості показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» за особистісним критерієм
(в абсолютних числах та % значеннях)**

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	26	15,76	22	14,01
Активний	45	27,27	42	26,75
Проактивний	94	56,97	93	59,24

Отже, за результатами дослідження можна констатувати, що серед респондентів як експериментальної, так і контрольної груп спостерігається прояв проактивного рівня сформованості показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» за особистісним критерієм, а саме: ЕГ – 94 особи (56,97%) та КГ – 93 особи (59,24%). Тоді як активний рівень характеризується ситуативною захопленістю саморозвитком та професійним зростанням, оскільки виражена в ЕГ - 45 осіб (27,27%) та КГ- 42 осіб (26,75%), а мінімальний прояв захопленістю виявлено у 26 студентів (15,76%) ЕГ, і 22 студентів (14,01%) КГ.

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

Звертає увагу на себе той факт, що респонденти, які вважають прояв означеного показника сформованим на проактивному рівні хотіли б не спонтанно здійснювати пошук напрямків та джерел для постійного саморозвитку та опанування м'якими навичками (soft skills) та твердими навичками (hard skills).

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

«Соціальна робота».

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

Діагностику лідерської спрямованості майбутнього соціального працівника проводили в контексті визначення позитивного та свідомого ставлення до професії “соціального працівника”, що передбачає бажання вдосконалювати свій лідерський потенціал та можливість прояву професійно-особистісних якостей для реалізації цілей і завдань професійної діяльності, що асоціюються з галуззю соціальної роботи й сферою надання соціальних послуг та регламентуються вимогами до професіоналізму і майстерності соціального працівника. Результати цієї діагностики показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» за особистісним критерієм на констатувальному етапі експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп представлені у табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Рівні сформованості показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» за особистісним критерієм

(в абсолютних числах та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	46	27,88	43	27,39
Активний	97	58,79	94	59,87
Проактивний	22	13,33	20	12,74

Аналіз отриманих в результаті констатувального експерименту даних засвідчили, що спостерігається значне переважання активного (ЕГ – 97 особи (58,79%) та КГ – 94 особи (59,87%) відповідно) та реактивного (ЕГ – 46 особи (27,88%) та КГ – 43 особи (27,39%) відповідно) рівнів сформованості соціального лідерства за визначеним показником. Водночас, з'ясовано прояв цього показника на проактивному рівні сформованості соціального лідерства: ЕГ – 22 особи (13,33%) та КГ – 20 особи (12,74%), що свідчить про природну активність респондентів до вдосконалення професійно-особистісних якостей та бажання отримати професію “соціального працівника” й працювати за обраним фахом.

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

Розрахунки λ -критерію Колмогорова-Смирнова свідчать про однорідність експериментальної та контрольної груп відносно лідерської спрямованості майбутнього соціального працівника на початку проведення експерименту: $\lambda_{\text{емп.}}=1,07$. $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

На основі отриманих даних (Табл. 2.11 - 2.13) на етапі констатувального експерименту можна зробити узагальнений висновок, що порівняльний аналіз результатів в експериментальній та контрольній групах студентів-майбутніх соціальних працівників свідчить про наявність реактивного рівня сформованості за всіма визначеними показниками творчо-креативного компонента за особистісним критерієм (за першим - 68 зі 165 студентів; за другим - 26 зі 165 студентів; за третім - 46 зі 165 студентів) та контрольної (за першим - 63 зі 157 студентів; за другим - 22 зі 157 студентів; за третім - 43 зі 157 студентів).

Аналіз даних, що відображають активний рівень сформованості двох показників «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» та «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» цього компоненту соціального лідерства, свідчать про майже однакове кількісне співвідношення студентів в експериментальній і контрольній групах: (за першим - 81 зі 165 студентів; за третім - 97 зі 165 студентів) та контрольної (за першим - 80 зі 157 студентів; за третім - 94 зі 157 студентів).

Стосовно проактивного рівня сформованості показників творчо-креативного компонента за особистісним критерієм, то результати за двома показниками засвідчили дуже низьку кількість респондентів експериментальної (за першим -16 зі 165 студентів; за третім - 22 зі 165 студентів) та контрольної (за першим -14 зі 157 студентів; за третім - 20 зі 157 студентів). Другий показник навпаки засвідчив велику кількість респондентів експериментальної (94 зі 165 студентів) та контрольної (93 зі 157 студентів).

Зупиняючись на діагностиці показників діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм, до якого включено відповідні показники: «вміння організувати партнерську та командну взаємодію», «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності», «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності», які вимагають оцінювання за попередньо визначеними стандартизованими та авторськими методиками. Результати оцінювання показників представлено в табл. 2.14 – 2.17.

Щодо виявлення стану сформованості показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію», то його прояв ми визначали за допомогою адаптованого тесту «Командні ролі» за М. Белбіном (2009) та проєктивною методикою «Лідер в команді» (Угрин, 2017) (Додаток Е; Ж). Застосування цих методик, які було адаптовано нами до завдань нашого дослідження, дозволили з'ясувати ступінь прояву комплексу навичок майбутніх соціальних працівників

необхідних для організації спільної командної роботи, співпраці з фахівцями-роботодавцями при вирішенні спільних цілей та завдань професійної діяльності.

Наводимо результати вимірювання показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» за діяльнісно-практичним критерієм на констатувальному етапі експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп представлено у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

**Рівні сформованості показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» за діяльнісно-практичним критерієм
(в абсолютних числах та % значеннях)**

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	89	53,94	86	54,77
Активний	53	32,12	51	32,49
Проактивний	23	13,94	20	12,74

Як бачимо, за результатами дослідження отримані дані за показником «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» вказують на перевагу сформованості реактивного рівня, що можна вважати незадовільним, бо встановлено в ЕГ – 89 осіб (53,94%), а у КГ – 86 осіб (54,77%) відповідно. Крім того, періодичний прояв показника “вміння організувати партнерську та командну взаємодію” виявлена на активному рівні сформованості як в експериментальній, так і в контрольній групах: ЕГ – 53 осіб (32,12%) та КГ – 51 особи (32,49%). Тоді як постійний прояв даного показника характеризує проактивний рівень сформованості, що зафіксовано лише в ЕГ – 23 осіб (13,94%) та КГ – 20 осіб (12,74%).

Отримані результати за станом сформованості показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» варто враховувати для оптимального застосування резервів позааудиторної діяльності, різних видів

практик (навчальна, волонтерська, соціально-виховна, соціально-проектна, виробнича, науково-дослідна, переддипломна), спільних групових та масових заходів соціально-виховної роботи зі студентами, тренінгів, інтелектуальних квестів, змагань, конкурсів, спрямованих на створення та спільне знаходження вирішення цілей та завдань професійної діяльності усіма членами команди.

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

Визначення рівня сформованості показника «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» за діяльнісним компонентом ми оцінювали за допомогою методики “Самооцінка інноваційних особливостей інноваційної діяльності” (за М.В.Артюшиною, 2009). Отримання результатів вимірювання показника «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм на етапі констатувального експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп представлено у табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Рівні сформованості показника «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	44	26,67	41	26,11
Активний	95	57,57	93	59,24
Проактивний	26	15,76	23	14,65

Результати діагностики показника «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм показують, що переважає активний рівень його сформованості,

оскільки не чітко виражена здатність до генерування нових ідей та продукування інновацій у професійній діяльності спостерігається в ЕГ - 95 осіб (57,57%) і КГ - 93 особи (59,24%); на другій позиції – встановлено прояв реактивного рівня сформованості показника в ЕГ - 44 особи (26,67%) і в КГ- 41 особа (26,11%). Водночас, у незначній кількості студентів (ЕГ - 26 осіб (15,76%) і КГ- 23 особи (14,65%) відповідно) було продемонстровано проактивний рівень сформованості показника «здатності генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності». Це можна пояснити тим, що в процесі професійної підготовки, ці респонденти стикаються з необхідністю самостійного розв'язання проблем, втіленням ініціативних задумів, виробленням креативних ідей для покращення цілей та досягнення результатів навчання.

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

Розрахунок λ -критерію Колмогорова-Смирнова щодо однорідності контрольної та експериментальної вибірок до початку дослідження підтвердив факт їх однорідності відносно досліджуваного показника: $\lambda_{\text{емп.}}=0,78$, $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

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

результатах вимірювання означеного показника за діяльнісно-практичним критерієм (Табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Рівні сформованості показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	22	13,33	20	12,74
Активний	91	55,15	87	55,41
Проактивний	52	31,52	50	31,85

Отримані результати свідчать про істотне домінування як в експериментальній, так і в контрольній групах активного рівня сформованості показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» в ЕГ - 91 осіб (55,15%) та КГ - 87 осіб (55,41%). Проактивний рівень сформованості показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» діагностовано в ЕГ - 52 осіб (31,52%) і в КГ - 50 осіб (31,85%). Проте, реактивний рівень характеризується епізодичним проявом означеного показника, який виявлено лише в ЕГ - 22 осіб (13,33%), а в КГ - 20 осіб (12,74%). Отже, це вказує на те, що незначна кількість студентів не володіє стійкою фаховою оцінкою результатів діяльності та спроможністю правильно оцінювати свої професійні можливості, виявляти причини професійних невдач та досягнень, знаходити власні ресурси для прояву взаємопов'язаних дій та активностей у різних видах соціально-корисної та професійної діяльності у галузі соціальної роботи.

Отримані результати варто враховувати при створенні відповідних умов для формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, оскільки студенти без спеціально створеного неформального освітнього середовища не

можуть відповідно використовувати отримані знання з теорії та технології соціальної роботи, основ лідерства при активній участі у соціально-корисній діяльності та при розв'язанні професійних ситуацій, а значить не можуть об'єктивно оцінити свої професійні можливості та здобутки, визначати очікувані суспільно-корисні та професійні результати й досягати суспільно значущих цілей на благо людям, громаді, суспільству.

Розрахунок λ -критерію Колмогорова-Смирнова щодо однорідності контрольної та експериментальної вибірок до початку дослідження підтвердив факт їх однорідності відносно досліджуваної якості: $\lambda_{\text{емп.}}=0,78$, $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

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

Результати діагностування показника «вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність» за діяльнісно-практичним критерієм на етапі констатувального експерименту у студентів – майбутніх соціальних працівників експериментальної (ЕГ) та контрольної (КГ) груп представлено у табл. 2.17.

Таблиця 2.17

Рівні сформованості показника «вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність» за діяльнісно-практичним критерієм (в абсолютних числах та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Групи студентів			
	Експериментальні 165 студентів / %		Контрольні 157 студентів / %	
	К-сть осіб	%	К-сть осіб	%
Реактивний	73	44,24	77	49,05
Активний	56	33,94	48	30,57
Проактивний	36	21,82	32	20,38

Аналіз отриманих в результаті констатувального експерименту даних засвідчив, що спостерігається незначне переважання реактивного рівня сформованості соціального лідерства (ЕГ – 73 особи (44,24%) та КГ – 77 особи (49,05%) відповідно), оскільки прояв цього ж показника на активному рівні сформованості соціального лідерства становить в ЕГ – 56 осіб (33,94%) та в КГ – 48 осіб (30,57%).

Водночас, з'ясовано прояв цього показника на проактивному рівні сформованості соціального лідерства також спостерігається у ЕГ – 36 осіб (21,82%) та КГ – 32 осіб (20,38%), що свідчить про ґрунтовні знання цих респондентів стосовно методу й технологій соціального проектування, інструментів соціально-проектної діяльності соціальних працівників, уміння поєднувати найкращі практики з реалізації соціальних проектів і програм у сфері надання соціальних послуг вразливим категоріям населення.

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

В цілому за λ -критерієм Колмогорова-Смирнова експериментальна та контрольна вибірки є однорідними щодо вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність: $\lambda_{\text{емп.}}=1,02$. $\lambda_{\text{емп.}} < \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

Таким чином, порівняльний аналіз результатів діагностування цих показників (Табл. 2.14 – 2.17) на етапі констатувального дослідження в експериментальних та контрольних групах студентів – майбутніх соціальних працівників свідчить про наявність реактивного рівня сформованості двох показників діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм (за першим – 89 зі 165 студентів; за четвертим – 73 зі 165 студентів) та контрольної (за першим – 86 зі 157 студентів; за четвертим – 77 зі 157 студентів), окрім

показників «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» та «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності».

Аналіз даних, що відображають наявний стан сформованості активного рівня за двома показниками діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм свідчать про майже однакове кількісне співвідношення студентів в експериментальній і контрольній групах: (за другим – 95 зі 165 студентів; за третім – 91 зі 165 студентів) та контрольної (за другим – 93 зі 157 студентів; за третім – 87 зі 157 студентів).

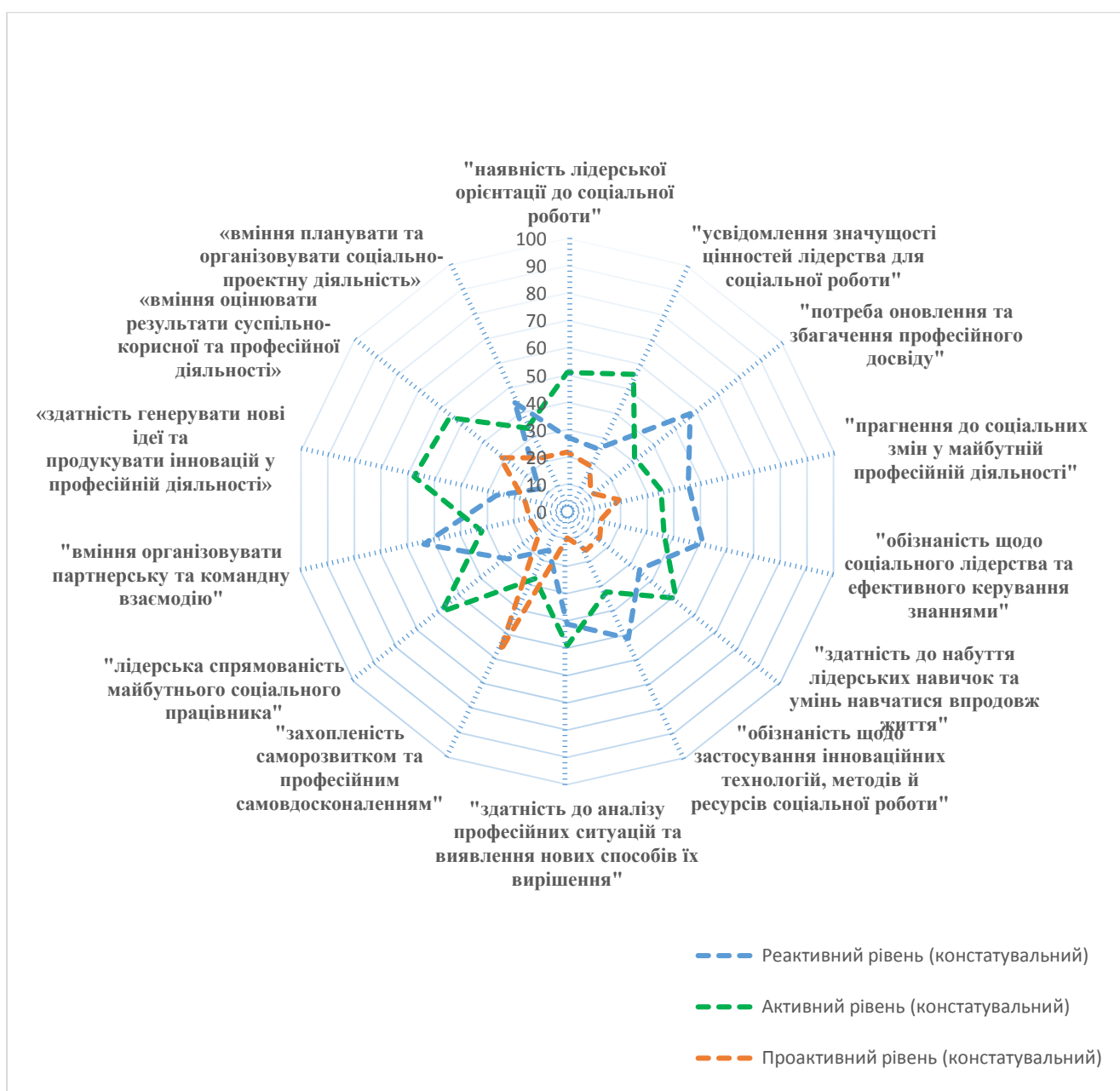
Стосовно проактивного рівня сформованості показників діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм, то результати за усіма трьома показниками засвідчили дуже низьку кількість респондентів експериментальної (за першим – 23 зі 165 студентів; за другим – 26 зі 165 студентів; за третім – 52 зі 165 студентів; за четвертим – 36 зі 165 студентів) та контрольної (за першим – 20 зі 157 студентів; за другим – 23 зі 157 студентів; за третім – 50 зі 157 студентів; за четвертим – 32 зі 165 студентів)

Результати діагностики вихідних рівнів сформованості кожного окремого показника чотирьох компонентної структури соціального лідерства майбутніх соціальних працівників експериментальної та контрольної груп представлено графічно у вигляді (Гіст. 2.1; 2.2), що дозволяє простежити розподіл за рівнями: реактивним, активним та проактивним.

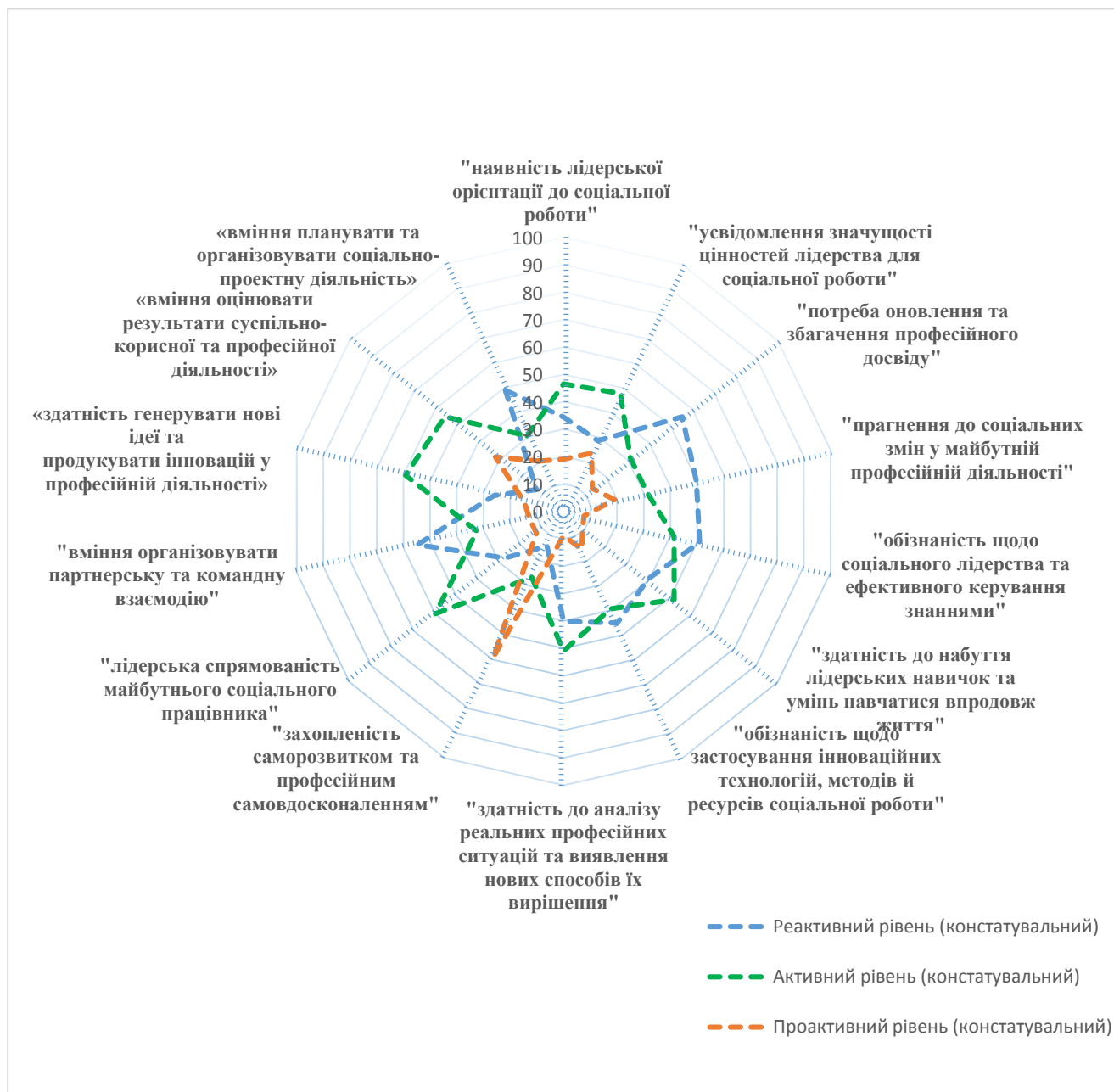
Отже, аналіз одержаних даних констатувального етапу експерименту дозволяє зробити висновок про те, що рівень сформованості окремих показників соціального лідерства за рівнями всіх критеріїв досліджуваних майбутніх соціальних працівників є:

- недостатнім для їх успішної орієнтації студентів на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи;
- недостатнє прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії;

- відсутнє чітке усвідомлення значення стосовно необхідності розширення можливостей для управління знаннями та ресурсами соціальної роботи;
- нечітке сприйняття розвитку аналітичного і креативного мислення студентів – майбутніх соціальних працівників. Тому, відповідно актуальним для нашого дослідження стає їх формування в умовах професійної підготовки.



Гістограма 2.1. Узагальнення показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за рівнями їх сформованості (ЕГ, початок констатувального етапу експерименту)



Гістограма 2.2. Узагальнення показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за рівнями їх сформованості (КГ, початок констатувального етапу експерименту)

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

Висновки до другого розділу

У даному розділі виявлено структуру соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників: критерії, показники та рівні сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників; висвітлено організацію та методику проведення констатувального етапу експерименту.

Для побудови цілісної структури соціального лідерства розроблено методику експертної оцінки, яка дозволяє не лише визначити наявність складових, а з урахуванням їх прояву у структурі розв'язувати проблеми їх формування в процесі професійної підготовки. Соціальне лідерство соціальних працівників містить чотири складові – орієнтацію на соціальні зміни, управління знаннями та ресурсами соціальної роботи, аналітичне та креативне мислення, ефективну співпрацю та командну взаємодію. Не зафіксований пріоритет однієї зі складових над іншою, а їх взаємопроникнення (інтеграція) з почерговим домінуванням однієї із них, що забезпечує перехід до якісно нового рівня – основа формування соціального лідерства.

Визначено ознаки соціального лідерства майбутніх соціальних працівників, розроблено їх показники та критерії. Основних показників – 14. Кожен з критеріїв за будь-якими показниками характеризувався точно визначеними ознаками. При визначенні структури соціального лідерства на основі експертного оцінювання встановлено найважливіші її *показники* відповідно *компонентів* (мотиваційний, когнітивний, творчо-креативний, діяльнісний) та їх *критеріїв* (мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діяльнісно-практичний), за якими вимірювався рівень сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників студентів. Серед них: *мотиваційно-ціннісний критерій* включає такі *показники*: наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи; усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи; потреба оновлення та збагачення професійного досвіду; прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності; *знаннєвий*: обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями; здатність до набуття лідерських навичок та

умінь навчатися впродовж життя; обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи; *особистісний*: здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення; захопленість саморозвитком та професійним зростанням; лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника; *діяльнісно-практичний*: вміння організовувати партнерську та командну взаємодію; здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності; вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності; вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність.

Для виявлення рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників було підбрано й використано стандартизовані та авторські методики.

На констатувальному етапі експериментальної роботи на базі трьох закладів вищої освіти України: Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова (м. Київ); Ніжинський педагогічний університет імені Миколи Гоголя (м. Ніжин); Чернігівський університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів) було залучено 377 осіб, з них: 322 студентів (ЕГ – 165; КГ - 157) першого та другого освітніх ступенів, 28 стейкхолдерів – здобувачів вищої освіти (випускників) і 28 фахівців-роботодавців, які добровільно брали участь у дослідженні.

У процесі констатувального етапу експерименту було визначено рівень сформованості соціального лідерства майбутніх соціальних працівників *реактивний* (мінімальний), *активний* (епізодичний та ситуативний), *проактивний* (постійний й стійкий). За визначеними параметрами розроблено змістові характеристики рівнів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Отже, узагальнені дані щодо виявлення початкового (для цього дослідження) рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки дають підстави зробити такі

висновки: обидві вибірки (експериментальної та контрольної) груп є однорідними, умови перевірки для обох груп були однаковими. Згідно з узагальненими даними можна встановити приблизно однаковий ступінь розвиненості критеріїв та їх показників у експериментальних та контрольних групах студентів на етапі констатувального етапу експерименту. При цьому, студенти експериментальної групи досягли таких результатів стосовно найбільшого прояву сформованості показників соціального лідерства за рівнем розподілом:

1) *На проактивному рівні* представлено сформованість показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» творчо-креативного компонента за особистісним критерієм у (94 осіб - 56,97% в ЕГ) відповідно (93 осіб - 59,24% КГ);

2) *На активному* продемонстровано рівень сформованості таких показників «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» творчо-креативного компонента за особистісним критерієм (97 особи - 58,79% в ЕГ) відповідно (94 осіб - 59,87% в КГ); «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновацій у професійній діяльності» діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм (95 осіб - 57,57% в ЕГ) відповідно (93 осіб - 59,24% КГ); «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» мотиваційного компонента за мотиваційно-ціннісним критерієм (92 особи - 55,7% в ЕГ) порівняно (75 осіб - 47,77% КГ); «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм (91 особа - 55,15% в ЕГ) та (87 осіб - 55,41% КГ); «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» (84 особи - 50,91% в ЕГ) та (81 особа - 51,59% КГ); «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» творчо-креативного компонента за особистісним критерієм (81 особа - 49,09% в ЕГ) та (80 осіб - 50,96% КГ); «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» мотиваційного компонента за мотиваційно-ціннісним критерієм (84 студентів -

50,91% в ЕГ) порівняно (73 студентів - 46,50% КГ).

3) **На реактивному рівні** виявлено, що більшість студентів – майбутніх соціальних працівників мають низькі результати стану сформованості соціального лідерства відповідно показників: «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» мотиваційного компонента за мотиваційно-ціннісним критерієм (95 студентів - 57,57% в ЕГ) і (87 студентів - 55,41% КГ); вміння організувати партнерську та командну взаємодію (89 осіб - 53,94% в ЕГ), а у (86 осіб - 54,77% КГ); «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» когнітивного компонента за знаннєвим критерієм (85 осіб - 51,51% в ЕГ) відповідно (71 осіб -45,22% КГ); «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» когнітивного компонента за знаннєвим критерієм (84 особи - 50,91% в ЕГ) і (80 осіб - 50,96% КГ); «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» мотиваційного компонента за мотиваційно-ціннісним критерієм (75 осіб -45,45% в ЕГ) і (78 осіб - 49,69% КГ); «вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність» (73 особи - 44,24% в ЕГ) та (77 особи - 49,05% КГ).

Отже, як бачимо, згідно з кількісним аналізом стану сформованості соціального лідерства за усіма компонентами, критеріями і їх означеними показниками наочно засвідчено про необхідність упровадження змістовно-організаційних змін для процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Відповідно, отримані результати на констатувальному етапі експерименту підтверджують необхідність наукового обґрунтування структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства та практичного впровадження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства в процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників та їх перевірку після завершення формувального етапу експерименту.

Основні ідеї другого розділу висвітлені в особистих публікаціях автора: Бибик, 2013b; Бибик, 2018a; Бибик, 2019b; Бибик & Савельчук, 2020; Вурук, 2020b.

РОЗДІЛ 3.

ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

3.1. Структурно-функціональна модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки

Спираючись на усвідомлення практичного досвіду лідерства та пріоритетності проблем практики соціальної роботи з впровадження соціальних змін, відбувається узагальнення теорій лідерства щодо їх доцільності для застосування в соціальній роботі та підготовці до неї. Це, своєю чергою акцентує увагу на становленні нового типу фахівця «соціального лідера», який здатен до ефективної взаємодії з отримувачами соціальних послуг. Тим самим спричиняється необхідність формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах здійснення професійної підготовки до клієнтоорієнтованої діяльності з різними вразливими категоріями населення.

Надзвичайно важливим етапом нашої експериментальної роботи стає моделювання процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, що надає змогу забезпечити підвищення результативності його сформованості в умовах професійної підготовки.

Складність побудови такої моделі полягає у її багатопредметності, оскільки в ній мають бути поєднані процеси формування соціального лідерства, що відображені специфічністю підготовки майбутніх соціальних працівників. За переконанням О. Г. Карпенко (2007) модель професійної підготовки має ґрунтуватися на конкретних аспектах професійної діяльності, а саме: функціональному, особистісному, предметному або змістовому» (Карпенко, 2007, с. 154).

Загалом, єдиної моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників не існує, оскільки у кожному конкретному випадку дослідники враховують специфіку власного дослідження (Бибик, 2020, с. 485). Складність побудови моделі формування соціального лідерства спричинена низкою чинників: *по-перше*, зосередженням на успішності державних та недержавних соціальних інституцій завдяки змістовному процесу розвитку лідерських навичок, лідерських якостей, лідерського потенціалу, лідерської позиції в умовах освітніх закладів (Волківська, 2016; Гізатуллін, 2015; Кові, 2012; Коновалова, 2012); *по-друге*, різними науковими підходами до феномену «лідерства», які зумовлюють різні принципи побудови моделей формування лідерства через «створення сприятливого середовища, атмосфери, що передбачає взаємопідтримку та партнерську взаємодію» (Кові, 2008) та пошук нових можливостей і ресурсів, що забезпечують підготовку лідерів на засадах «фундаментальних цінностей, гнучких стратегій, значущості знань та турботи про людей» (Болмэн & Дил, 2005); *по-третьє*, процесом і результатом опанування соціокультурними й соціально-педагогічними цінностями, професійно-важливими знаннями, уміннями й навичками та професійно-особистісними якостями, які становлять основу формування готовності фахівців до професійної діяльності у соціальній сфері (Поліщук, 2003, с. 184) та формування компетентності фахівця нового типу, здатного швидко й адекватно реагувати на соціальні зміни у суспільстві (Міщик, 1999, с. 132).

Вивчення визначеного кола проблем надає нам можливість об'єднати в єдине ціле зміст, методи, форми та засоби організації процесу підготовки до формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. При цьому, аналіз методологічних аспектів моделювання процесу формування соціального лідерства у студентів було використано нами у відповідності до мети нашого дослідження та результатів констатувального етапу експериментального дослідження.

Осмислення цілісного процесу формування соціального лідерства у

майбутніх соціальних працівників передбачає спрямування професійної підготовки на розвиток та вдосконалення усіх показників чотирьох компонентної структури соціального лідерства. У методологічній площині професійна підготовка володіє певними специфічними особливостями, що передбачають: організацію підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства на засадах поєднання принципів особистісного, діяльнісного та ресурсно-середовищного підходів; посилення практичної спрямованості підготовки майбутніх соціальних працівників до професійної, суспільно-значущої й благодійної діяльності шляхом насичення освітньо-професійних програм вибірково компонентом з орієнтацією на розвиток «soft skills» у студентів; збагачення формальної освіти з соціальної роботи методами, формами та засобами неформальної освіти з актуалізації лідерського потенціалу студентів через розширення межі застосування аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників (п. 1.3).

Отже, у методичному контексті формування соціального лідерства ми виходимо з тих міркувань, що спеціально організований процес підготовки майбутніх соціальних працівників набуває якості, оскільки мають бути забезпечені умови його ефективного функціонування, а саме: орієнтація на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії; розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів. Основним результатом формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки вважаємо набуття у переважній більшості студентів активного та проактивного рівнів сформованості всіх показників соціального лідерства та зниження його реактивного рівня сформованості.

На основі узагальнення науково-методичних напрацювань з формування лідерства у студентської молоді нами розроблено структурно-функціональну

модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки, яка характеризується цілісністю та складається з конкретних структурних блоків, які між собою активно взаємодіють і взаємовпливають один на одного.

Виходячи з цього, представимо спроектовану нами структурно-функціональну модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників та схарактеризуємо сукупність її основних структурних блоків:

- *цільового* (соціальне замовлення (механізм соціальної взаємодії держави із закладами вищої освіти щодо здійснення підготовки соціального працівника здатного продукувати нові ідеї в умовах невизначеності), мета (забезпечення можливостей для ефективного формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки), завдання (сформувати та розвинути мотиваційний, когнітивний творчо-креативний та діяльнісний компонент соціального лідерства); методологічні підходи (особистісний підхід, діяльнісний та ресурсно-середовищний), загальнонаукові та специфічні принципи (взаємозв'язку теоретичних знань і практичної діяльності, соціального партнерства, соціального виховання, соціальної активності, навчання протягом життя);
- *організаційного* (логіка побудови освітнього процесу соціальної освіти в галузі соціальної роботи (на основі врахування механізмів професійної самореалізації майбутніх фахівців та особливостей становлення соціальної роботи як професійної діяльності); організація підготовки фахівців соціальної роботи (на засадах розширення та збагачення аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності усіх суб'єктів (студенти, викладачі, стейкхолдери) освітнього процесу); організаційно-педагогічні умови (сукупність можливостей та ресурсів для ефективного формування соціального лідерства в освітньому процесі підготовки соціальних працівників);
- *змістовно-методичного* (змістова характеристика напрямів формування

соціального лідерства реалізована у змісті навчальних нормативних та вибіркових програм, навчально-тренінгових програм, програм практик (орієнтація на соціальні зміни як цінності соціальної роботи; розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії); методи навчання (тренінгу, соціальних проектів, дискусії, кейсів, брендингу, активізації лідерського потенціалу, творчі методи мотивації, створення ситуацій успіху), форми організації навчання (традиційні та інтерактивні (інформаційні лекції, тренінги, майстер-класи, освітні програми та проекти, дискусійні зустрічі, арт-терапія, коучинг, менторинг, інтелектуальні квести, світове кафе, лідерська майстерня, виїзні воркшопи) та засоби (масові відкриті освітні онлайн платформи, соціальні мережі, інформаційні технології та засоби комунікації) підготовки майбутніх соціальних працівників);

- *результативного* (компоненти соціального лідерства (мотиваційний, когнітивний, творчо-креативний, діяльнісний), критерії (мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діялісно-практичний), рівні сформованості (реактивний (мінімальний), активний (епізодичний й ситуативний), проактивний (постійний й стійкий), результат (позитивна динаміка формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки).

Отже, єдність усіх структурних блоків у складі структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства (Рис. 3.1), забезпечує цілісність професійної підготовки майбутніх соціальних працівників в освітньому процесі закладів вищої освіти. Вбачаємо, що її впровадження впливатиме на підвищення якості професійної підготовки в галузі соціальної роботи, оскільки динамічний характер її реалізації спричиняє різномірність сформованості всіх показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

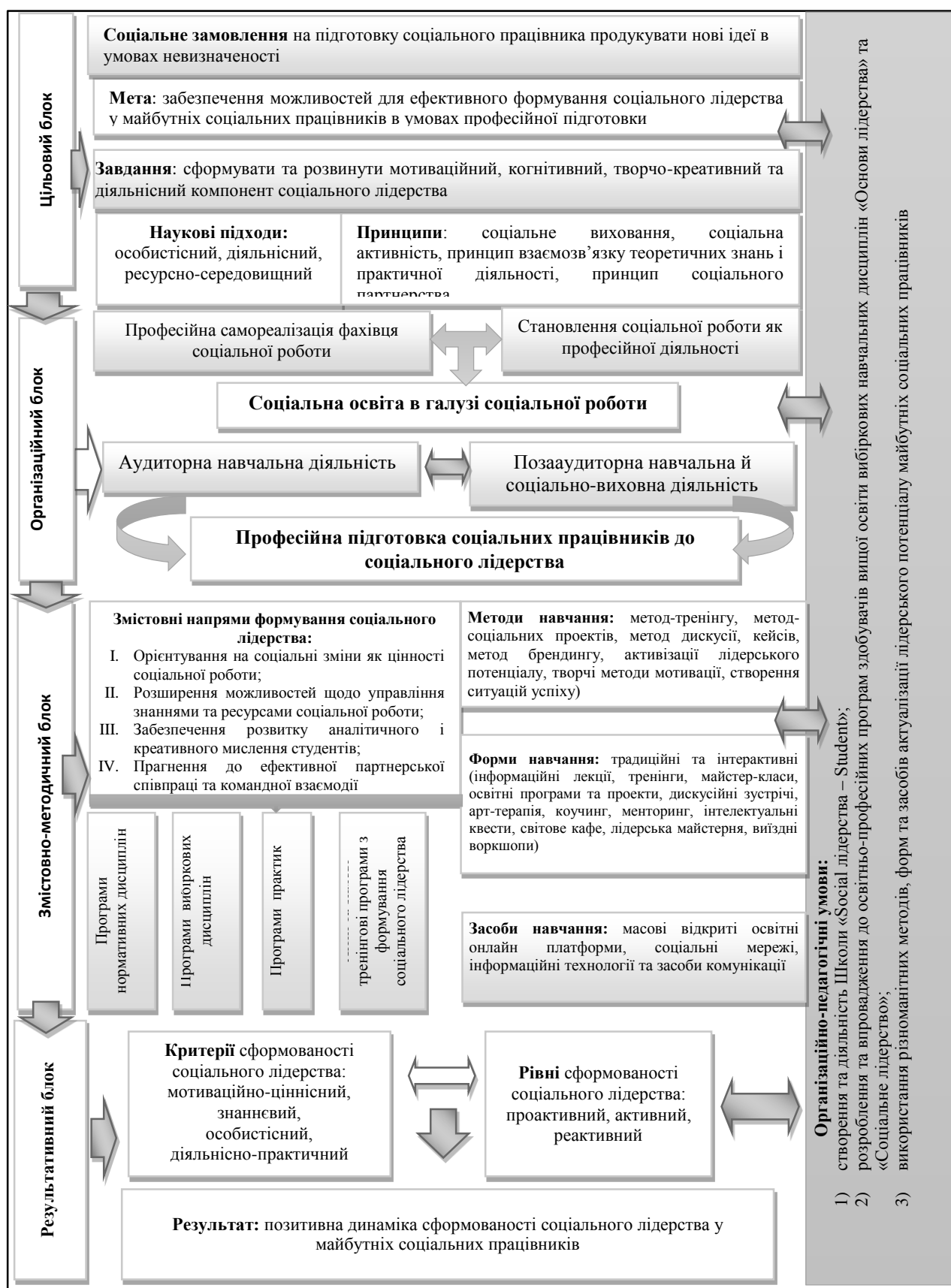


Рисунок. 3.1. Структурно-функціональна модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки

З метою більш ґрунтовної відповідності спроектованої структурно-функціональної моделі певним вимогам професійної підготовки, зупинимось на змістовних характеристиках кожного структурного блоку (цільовий, організаційний, змістовно-методичний, результативний) щодо їх узгодженості із істотними властивостями формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

У зв'язку з цим доцільно виокремити змістовність структурних блоків спроектованої моделі, які покладено в основу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Вважаємо за доцільне коротко розкрити зміст кожного з виокремлених у моделі блоків.

I. Цільовому блоку властива зорієнтованість професійної підготовки соціальних працівників на її відповідність соціальному замовленню щодо формування фахівця, здатного продукувати нові ідеї в умовах невизначеності. Це означає, що мета реалізації структурно-функціональної моделі в умовах підготовки має передбачити розширення можливостей освітнього процесу для формування соціального лідерства.

Така цільова зорієнтованість професійної підготовки співвідноситься зі сформульованими завданнями формування соціального лідерства студентів зі спеціальності «Соціальна робота», що полягають у тому, щоб сформувати і розвинути мотиваційний, когнітивний, творчо-креативний та діяльнісний компоненти соціального лідерства та їх показники.

Для досягнення поставлених цілей та перевірки завдань формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників вагоме значення має їх формулювання відповідно до науково-обґрунтованих підходів: особистісний, діяльнісний та ресурсно-середовищний (п. 1.3).

Необхідним є дотримання та врахування пріоритетності таких загальнонаукових та специфічних принципів (взаємозв'язку теоретичних знань і практичної діяльності, соціального партнерства, соціального виховання, соціальної активності, навчання протягом життя), які виступають орієнтирами для

визначення стратегії формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників:

- *принцип взаємозв'язку теоретичних знань і практичної діяльності* забезпечує можливість застосування майбутніми фахівцями отриманих знань у практичній професійній діяльності. Реалізація принципу взаємозв'язку теорії з практикою передбачає поєднання, розширення та збагачення аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності;
- *принцип соціального партнерства* вказує на необхідність урахування рівності та співпраці представників усіх суб'єктів освітнього процесу та соціального партнерства, процесу формування соціального лідерства; забезпечує умови співпраці для широкого обміну практичного досвіду об'єкта і суб'єкта освітнього процесу над реалізацією спільних заходів, проєктів, вирішенням спільних завдань, що спонукають до отримання позитивних результатів;
- *принцип соціального виховання* передбачає підвищення ефективності процесу формування соціального лідерства на засадах ціннісних орієнтацій студентської молоді для продукування глобальних та позитивних змін у суспільстві. Цей принцип відіграє особливу роль у соціально-виховній діяльності студентів, оскільки він визначає усі складники професійної підготовки, які впливають на професійну самореалізацію майбутнього фахівця соціальної роботи;
- *принцип соціальної активності* утверджує організацію професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, яка стимулює студентів до професійного й особистісного саморозвитку, їх ініціативності та оперативності у виконанні суспільно-значущих справ в різних сферах життєдіяльності суспільства; формування соціального лідерства забезпечується високим рівнем активності студентів, їх здатністю використовувати знання, самостійно керувати ними в професійній

діяльності; соціальна активність студента розглядається як найвища цінність, яка вимагає бажання до набуття та засвоєння вершини свого професійного досвіду.

- *принцип навчання протягом життя* полягає у забезпеченні змісту та координації навчальної діяльності на різних етапах освіти, що є продовженням попередніх; формуванні потреби й здатності особистості до самонавчання; оптимізації системи перепідготовки працівників і підвищення їх кваліфікації; створенні інтегрованих навчальних планів та програм; запровадженні й розвитку дистанційної освіти» (Маркозова, 2016). Цей принцип акцентує необхідність створення середовища формальної та неформальної освіти для актуалізації творчого зростання студентів шляхом застосування активних та інтерактивних форм, методів та засобів, орієнтованих на студента, під час формування соціального лідерства; відповідно принцип уможливорює розвиток менторства й тренерства.

II. Організаційний блок має забезпечувати впорядкованість аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів для досягнення поставленої мети й завдань, бути відтворюваними у наявних організаційно-педагогічних умовах підготовки соціальних працівників. Цей компонент структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства забезпечує доцільний вибір методів, форм та засобів навчальної та соціально-виховної діяльності відповідно до спроектованих організаційно-педагогічних умов професійної підготовки соціальних працівників.

Завдяки певним стратегіям професійної самореалізації фахівців і механізмів становлення соціальної роботи як професійної діяльності, існує можливість систематизованого використання форм, методів та засобів професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства, що проявляється через багатоваріантність шляхів організації освітнього процесу в закладах вищої освіти та неформальної освіти.

Оскільки найбільш вдалим вважається «упровадження системи

неформальної освіти до змісту професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери, то це дозволяє розширити межі їх професійних, громадянських та особистісних компетенцій шляхом відповідності сучасних організаційних форм і методів різним рівням впливу на особистість майбутнього фахівця» (Павлик, 2018, с. 163). Окрім цього аспекту, важливим є необхідність врахування методів та форм соціально-виховної діяльності, застосування яких в професійній підготовці соціальних працівників сприятиме «формуванню світоглядної позиції та ціннісних орієнтацій у майбутніх фахівців у процесі їх підготовки у ЗВО» (Лях, 2016).

Обов'язковим стає поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності та їх спрямованість на відповідність цілям і змісту традиційної системи навчання та соціальної освіти в галузі соціальної роботи з урахуванням ідей неформальної освіти, теорій лідерства та інноваційних моделей надання соціальних послуг вразливим категоріям населення.

При моделюванні організаційного блоку структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства, ми виходили з тих позицій, що підготовка соціальних працівників має не тільки забезпечити їх здатність до надання інноваційних соціальних послуг, сприяння вирішення соціальних проблем, здійснення оцінки потреб клієнта, громади, соціальних організацій в цілому, а й змушені шукати механізми досягнення соціальних змін засобами соціальної роботи.

Аналіз наявних форм та методів позааудиторної роботи у вищій освіті (Л.Бурчак & С.Бурчак, 2020) доводять їх ефективне використання як для навчальної діяльності, так і для корисного використання вільного часу в умовах закладу вищої освіти, оскільки доцільно використовувати такі форми та методи як от: органи самоврядування, гуртки, клуби, студії за інтересами, агенція соціальних проєктів, наукове товариство здобувачів, спортивні клуби, секції, майстер-клас, волонтерська діяльність, творча лабораторія, проблемно-пошукові методи, метод проєктів, методи колективної розумової діяльності, методи

застосування новітніх інформаційно-комунікаційних технологій у роботі зі здобувачами, які сприяють розвитку інтелектуальних, творчих здібностей здобувачів вищої освіти та мають значний вплив на розвиток їхнього творчого потенціалу, критичного, логічного і творчого мислення, пізнавальних і творчих здібностей (Бурчак & Бурчак, 2020, с. 44-46).

Перевагою для обраних форм і методів має бути їх результативність щодо досягнення поставлених цілей розширення можливостей підготовки до формування соціального лідерства соціальних працівників. Особливо доцільним є використання методів позааудиторної роботи, що включає такі її різновиди (Демченко, 2006, с. 69): індивідуальні (підготовка доповідей на науково-практичних конференціях, підготовка участі в олімпіадах, конкурсах творчих наукових робіт тощо); групові (виконання групових проєктів, розв'язання завдань проблемного характеру, співпраця в межах групи, відвідування групових консультацій, факультативних та гурткових занять, спортивних секцій тощо); масові (виконання проєктів здобувачами всієї групи або потоку (проєктне навчання) (Демченко, 2006, с. 69).

А тому, доцільним у контексті нашого дослідження є суттєве виокремлення організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства, які забезпечать, з одного боку, найкращий та оптимальний вибір методів, форм та засобів аудиторної та позааудиторної навчальної та соціально-виховної діяльності; а з іншого, реалізація цих методів, форм та засобів професійної підготовки матиме гнучкість та варіативність для усвідомленого формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

III. Змістовно – методичний блок окреслює змістові напрями (орієнтація на соціальні зміни як цінності соціальної роботи; розширення можливостей щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії формування соціального лідерства), які обумовлені сучасними вимогами та потребами практики соціальної

роботи, враховують перспективи, можливості та ресурси професійної підготовки. У процесі побудови змісту формування соціального лідерства ми враховували необхідність приведення змісту теоретичної та практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до вимог та соціальних викликів, які стоять перед фахівцем соціальної сфери.

Змістовність професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства повинна здійснюватися у ЗВО до спеціально розроблених освітньо-професійних програм «Соціальна робота», що забезпечується відповідним змістовним наповненням різних видів аудиторної та позааудиторної навчальної та соціально-виховної діяльності. Ідея включення проблематики лідерства до підготовки соціальних працівників (Aidyn L. Iachini, Timothy P. Cross & Darcy A. Freedman, 2015, p. 654) слугувала нам орієнтиром для розробки спецкурсів, тренінгових програм та їх змістовного наповнення. З огляду на це, стає доцільним визначення відповідності освітньо-професійних програм «Соціальна робота» державним стандартам вищої освіти за спеціальністю «231 - Соціальна робота» та їх відображення в освітньо-кваліфікаційних характеристиках майбутнього фахівця з урахуванням включення до них проблематики лідерства.

З метою сприяння процесу формування соціального лідерства до змісту навчальних планів необхідним стає введення науково-обґрунтованих та логічно виважених програм нормативних дисциплін, вибіркового дисциплін, практик, тренінгів з формування соціального лідерства, які відображають окремі навчальні модулі, теми програм, завдання програм практик для отримання інформації, опанування теоретичними знаннями та набуття лідерських якостей, навичок, умінь.

Для глибокого розкриття змістових напрямів соціального лідерства постала необхідність включення до освітньо-професійних програм «Соціальна робота» вибіркового навчальних дисциплін «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство», що дозволить реалізувати зазначений зміст формування соціального лідерства в

умовах позааудиторної навчальної та соціально-виховної діяльності студентів, впровадження навчально-тренінгових програм з формування соціального лідерства. А тому в основі змісту формування соціального лідерства має бути покладено нові вибіркові навчальні дисципліни, які б зорієнтували та змотивували майбутніх соціальних працівників на сталий розвиток суспільства, роботу в громаді; орієнтування на сильні сторони клієнта; розширення завдань та професійних функцій соціального працівника; ознайомлення з механізмами ефективного надання соціальних послуг різним вразливим категоріям клієнтів соціальної роботи.

Отже, методична підструктура структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників відображає поетапний процес формування досліджуваного соціального лідерства, що реалізується шляхом удосконалення змісту професійної підготовки та застосування як активних, так і інтерактивних (інноваційних) форм (інформаційні лекції, тренінги, майстер-класи, освітні програми та проекти, дискусійні зустрічі, арттерапія, коучинг, менторинг, інтелектуальні квести, світове кафе, лідерська майстерня, виїзні воркшопи); методів (тренінгу, соціальних проєктів, дискусії, кейсів, брендингу, активізації лідерського потенціалу, творчі методи мотивації, створення ситуацій успіху) та засобів (масові відкриті освітні онлайн платформи, соціальні мережі, інформаційні технології та засоби комунікації) підготовки майбутніх соціальних працівників). Важливим елементом змістовно-методичного блоку формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників є визначення активних та інтерактивних форм, методів та засоби, які здатні підвищити дієвість організаційно-педагогічних умов щодо формування соціального лідерства та сприяти позитивному результату означеного процесу.

Під час їхнього добору ми орієнтувалися: - по-перше, на ефективність їх застосування в умовах професійної підготовки, можливостей їх максимальної орієнтації на формування усіх компонентів соціального лідерства; - по-друге, на забезпечення науково-дослідного та творчо-креативного характеру; - по-третє, на

інтеграцію майбутніх соціальних працівників в неформальне освітнє середовище. Необхідним стає дотримання «підвищеного інтересу та мотивації до вивчення навчальних тем, розділів, дисциплін та бажання студентів опанувати інноваційні напрями діяльності соціальних працівників (кейс-менеджмент, проектний менеджмент, тренінг-технологія, супервізія, коуч-технологія, арт-терапія, арт-коучинг, соціальна інноватика, корпоративне волонтерство) завдяки залученню до активної професійної, громадської та соціально-корисної діяльності гуртків, студій, дискусійних клубів» (Савельчук, 2015, с. 206).

Науково-дослідний характер участі студентів у науково-освітніх турах в межах України, наукових гуртках, олімпіадах, виступах на семінарах, конференціях, написання науково-дослідних робіт, курсових, бакалаврських і магістерських проєктів, публікаціях наукових статей і доповідей, реалізації соціальних проєктів та програм значно впливає на формування соціального лідерства та професійне становлення майбутнього фахівця соціальної сфери.

Особливо доцільним є вибір різноманітних активних та інтерактивних форм, методів та засобів формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки, котрі мають бути орієнтованими на специфіку аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності, творчо-креативної діяльності та різноманітність можливостей підготовки, зокрема: лідерські майстерні, волонтерські клуби, акції, соціальні проєкти, дискусійний клуб, Форум соціальної роботи, навчальні студентські студії тощо. Соціально-виховна діяльність студентів має супроводжуватися й тісно поєднуватися з завданнями програм навчальних та виробничих практик.

Важливими для самоосвіти майбутніх соціальних працівників є набуття навичок «soft skills» через активне залучення до навчальних курсів та тренінгів на масових відкритих онлайн курсів, що розміщені на освітніх платформах (Educational Hub, BYM online, Prometheus, Impactorium). Відвідування тематичних соціально-виховних тренінгів, майстер-класів, семінарів дозволяє студентам самостійно здобувати певні гнучкі компетентності, які є необхідними для більш

глибинного розуміння суті теорії та практики соціальної роботи й специфіки її організації, надання соціальних послуг усім верствам населення. Результатом ініціювання таких заходів та участі у них майбутніх соціальних працівників є розвиток творчого потенціалу, активності, самостійності, ініціативності, здатності компетентно розв'язувати вирішувати проблеми, що виникають тощо. Оскільки, сукупність підбору форм, методів і засобів навчання, які активно взаємодіють зі змістовими напрямками формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, то доцільним є включення питань щодо соціального лідерства в усі навчальні дисципліни за вибором студентів.

Для забезпечення якості підготовки соціальних працівників, здатних до швидкого реагування на соціальні зміни, зміст підготовки має бути актуальним, інноваційним та проблемним, що детермінує процес професійної самореалізації особистості соціального працівника щодо вирішення суспільні проблеми засобами соціальної роботи.

IV. Результативний блок спроектованої нами моделі має забезпечити оцінювання дослідження процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Необхідним є дотримання розроблених в ході експериментальної роботи критеріїв (мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діяльнісно-практичний) та рівнів сформованості (реактивний (мінімальний), активний (епізодичний й ситуативний), проактивний (постійний й стійкий). Доцільно використовувати діагностичний інструментарій (стандартизовані та авторські методики), добір яких відбувався з урахуванням властивостей прояву кожного показника соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників на різних етапах проведення експериментальної роботи (на етапах констатувального експерименту та після завершення формувального експерименту).

Таким чином, результативний блок процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників синтезує реальні показники його ефективності, що відображають ступінь досягнення передбачених цілей, і суттєві

зміни, що характеризують якісний і кількісний аспекти функціонування процесу професійної підготовки. Цей блок моделі – формування соціального лідерства виступає досягненням її мети, завершальним етапом експерименту. Змістова сутність результативного блоку є підвищення рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Методичною основою формувального експерименту є розроблена нами структурно-функціональна модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, яка буде реалізована в спроектованих умовах професійної підготовки. Загалом обґрунтована структурно-функціональна модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки відображає цілісність, послідовність, взаємодії та логічного взаємозв'язку функціонування між компонентами усіх складових структур. Дана модель є відкритою, постійно розвивається та за необхідності може бути доповнена новими елементами.

Цільове призначення нашої моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників – орієнтування на поліпшення організаційно-педагогічних умов організації професійної підготовки для забезпечення ефективного формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Зокрема, стосовно існування взаємозв'язку цілями та результатом вказує на те, що «цілі професійної діяльності у соціальній сфері проявляються у змінах, зміщенні, розвитку людини, її уявленні, розуміння ситуацій, її практичних умінь і навичках, набутих у цілеспрямованій діяльності» (О. Карпенко, 2016, с. 143).

Характеризуючи результативну складову даної моделі, слід наголосити на важливості оцінки дієвості організаційно-педагогічних умов, яку доцільно визначати через експертне оцінювання тих умов, які матимуть найбільший вплив на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Саме тому, відповідно до означеної мети, завдань дослідження та з урахуванням вище сказаного, вважаємо за доцільне детально зупинитися на

характеристиках науково-обґрунтованих організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, оскільки їх впровадження до професійної підготовки дозволить нам перевірити успішність змодельованої нами структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства.

Необхідність визначення організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства та їх подальша експертна оцінка виступає тим індикатором успішності структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства, який дозволяє передбачити перебіг розвитку усіх показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Визначення питання про необхідність формування й експериментальної перевірки низки організаційно-педагогічних умов для здійснення відповідного формування соціального лідерства залежить від того, яка мета і завдання поставлені перед нами, розв'язання яких суперечності детермінують вирішення зазначених завдань, для чого розробляється структурно-функціональна модель. Так, організаційно-педагогічні умови можуть бути окреслені як певні взаємопов'язані обставини та особливості організації освітнього процесу, що забезпечуються сукупністю можливостей форм, методів та засобів, активною позицією особистості та виступати результатом врегулювання взаємодії усіх об'єктів означеного процесу (Войцехівський, 2011).

На нашу думку, організаційно-педагогічні умови можуть бути визначені як ресурс освітнього середовища професійної підготовки, який надає можливість успішної реалізації відповідних блоків структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Розробка певних організаційно-педагогічних умов є необхідним завданням сучасних експериментальних досліджень, оскільки їх впровадження може забезпечити: формування готовності майбутніх соціальних працівників до організації волонтерської діяльності (Червоненко, 2019); формування духовних цінностей студентської молоді в навчально-виховному процесі вищого

навчального закладу (Лаппо, 2018); формування ІКТ-компетентності майбутніх соціальних працівників (Дітковська, 2013); формування корпоративної культури студентів (Бровко, 2020); формування готовності майбутніх соціальних працівників до роботи у територіальній громаді (Слозанська, 2019); формування готовності соціальних працівників до роботи з молодими сім'ями (Михайлишин & Довга, 2019) тощо.

Проаналізувавши основні сучасні можливості професійної підготовки, які розширюються завдяки створенню організаційно-педагогічних умов розвитку лідерських якостей у студентської молоді, то стає зрозумілим їх значення щодо «створення розвивального особистісно зорієнтованого освітнього середовища з урахуванням індивідуальних запитів студентів та специфіки професійної діяльності майбутнього фахівця; забезпечення цілеспрямованого розвитку лідерських якостей студентів шляхом використання інтерактивних форм і методів освітньої взаємодії; впровадження лідерської управлінської парадигми Школи лідерів на базі тренінгової програми» (Карманенко, 2019).

На засадах цінностей лідерства освітнього середовища університету відбувається визначення соціально-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу студентського активу (Волківська, 2016), оскільки «сповідування цінностей лідерства в університетському освітньому середовищі, забезпечує ефективне впровадження комплексної програми розвитку лідерського потенціалу студентського активу, стимулювання студентського активу до різних видів суспільно корисної діяльності» (Волківська, 2016).

Попередньо зроблений теоретичний аналіз різноманітних умов професійної підготовки соціальних працівників, дозволив нам відібрати для формування соціального лідерства, ті організаційно-педагогічні умови, доцільність яких визначиться шляхом експертного оцінювання (Вурук, 2020). Для визначення ефективних з-поміж виокремлених нами організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників (Додаток К) було обрано групу експертів (32 особи). До її складу було включено

викладачів, які здійснюють професійну підготовку майбутніх фахівців з соціальної роботи у різних закладах вищої освіти: НПУ імені М. П. Драгоманова, Чернігівський університет «Чернігівська політехніка», Ніжинський педагогічний університет імені Миколи Гоголя. Компетентність експертів повинна була відповідати таким критеріям як наявність досвіду професійної діяльності, прояв наукової та професійної активності, загальний рівень освіченості. Тому експертами для визначення організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників стали викладачі, науково-педагогічний стаж, яких складав не менш як 5 років; з них 22 викладачі мають науковий ступінь кандидата педагогічних наук; усі викладачі користуються популярністю серед студентської молоді.

Задля вибору найбільш ефективних організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників було застосовано методи математично-статистичного аналізу, що уможливило провести необхідні математичні обчислення і визначити середню зважену оцінку результатів експертного оцінювання (Табл. 3.1). Визначення експертами найбільш важливих організаційно – педагогічних умов забезпечило достатню вірогідність отриманих результатів та надало нам можливість проектувати саме ті організаційно-педагогічні умови, що мають бути реалізовані в процесі професійної підготовки студентів-майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства.

Таблиця 3.1.

Визначення значущості організаційно-педагогічних умов підготовки студентів до соціального лідерства

№ з/п	Організаційно-педагогічні умови підготовки соціальних працівників	Кількість оцінок	
		абс ол.	У відсотка х
1.	Міжпредметна координація у навчанні професійних дисциплін та дисциплін загально гуманітарного циклу	56	39,2
2.	Формування позитивної навчально-професійної мотивації через залучення до професійно-орієнтованої та науково-дослідної діяльності	61	42,7

Продовження таблиці

3.	Вдосконалення особистісних і професійних якостей за допомогою впровадження тренінгової технології	23	16,1
4.	Забезпечення науково-дослідницького змісту дисциплін фундаментальної, професійної та практичної підготовки соціальних працівників	37	25,9
5.	Формування мотиваційної основи готовності через упровадження особистісно орієнтованого навчання	34	23,8
6.	Імплементация інноваційних (контекстного, дослідницького, проблемного і саморегульованого) підходів у освітній процес	21	14,7
7.	Систематичність, цілеспрямованість, тривалість та цінність неформального навчання в професійній підготовці майбутніх фахівців соціальної сфери	56	39,2
8.	Організація єдиної неперервної практичної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери	5	3,5
9.	Моделювання професійної діяльності для спрямування процесу підготовки на майбутню професію	9	6,3
10.	Комплексне використання різних (самостійної, культурно-дозвіллевої і волонтерської) видів поза аудиторної роботи	41	28,7
11.	Орієнтація на мотиви, інтереси, потреби, установки учасників неформальної освіти	9	6,3
12.	Дотримання принципу зв'язку навчання з життям та практикою орієнтованої місії неформального навчання	10	7
13.	Упровадження у навчальний процес новітніх технологій	53	37,1
14.	Організація неформальних специфічних структур середовища підготовки соціальних працівників до соціального лідерства	87	60,9
15.	Використання особистісного підходу як базової ціннісної орієнтації, що визначає стратегію взаємодії викладача і студента	42	29,4
16.	Розробка навчально-методичного забезпечення	34	23,8
17.	Розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність соціального лідерства	75	52,5
18.	Координація методів і технологій формування професійної комунікативної компетентності	16	11,2
19.	Систематизація теоретичних знань засобами інформаційно-комунікативних технологій	8	5,6
20.	Збагачення формальної освіти соціальних працівників формами, методами, засобами неформальної освіти для актуалізації лідерського потенціалу	82	57,4
21.	Враховання соціальних запитів та сучасних педагогічних підходів до вибору змісту, форм і методів неформальної освіти	12	8,4

Джерело [Бурук, 2020а]

Отже, за результатами оцінки експертів, було визначено доцільними для вирішення завдань нашого дослідження наступні організаційно-педагогічні умови підготовки соціальних працівників:

1. організація неформальних специфічних структур середовища підготовки соціальних працівників до соціального лідерства (60,9%);
2. збагачення формальної освіти соціальних працівників формами, методами, засобами неформальної освіти для актуалізації лідерського потенціалу студентів (57,4%);
3. розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність соціального лідерства студентів (52,5%) (Бурук, 2020а).

Значення коефіцієнту альфа Кронбаха було розраховано у межах 0,835. Такі результати експертної оцінки надають нам впевненість щодо власного виокремлення найбільш ефективні організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у студентів-майбутніх соціальних працівників. Саме тому, спираючись на одержані результати експертного оцінювання та на взаємозв'язок сукупності цих умов й чинників організації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, нами було спроектовано ті умови, які забезпечать ефективність процесу формування студентів до соціального лідерства:

- створення та діяльність Школи «Social лідерства – Student», що дозволить залучити майбутніх соціальних працівників до соціально-значущих ініціатив на засадах громадської, волонтерської та благодійної діяльності;
- розроблення вибіркового навчального дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності соціальна робота, що надасть змогу збагатити теоретичне навчання здобувачів вищої освіти знаннями про соціальне лідерство та механізми його прояву;
- використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників, що дозволить здійснити варіативний характер поєднання аудиторної та позааудиторної

навчальної й соціально-виховної діяльності студентів; методів, форм та засобів у процесі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників.

У контексті експериментальної роботи, ми будемо керуватися тим, що виокремлені нами організаційно-педагогічні умови повинні сприяти формуванню соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Отже, спираючись на науково-теоретичний аналіз проблеми формування соціального лідерства, результати констатувального етапу експерименту, експерта оцінка, а також власний педагогічний досвід викладання у закладах вищої освіти дозволив нам діяти таких висновків:

- 1) розширення можливостей професійної підготовки майбутніх соціальних працівників сприятиме формуванню у них соціального лідерства;
- 2) виокремлення з узагальнених організаційно-педагогічних умов підвищення якості підготовки соціальних працівників тих умов, які забезпечать ефективне формування соціального лідерства у студентів;
- 3) перевірка ефективності впровадження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства доведе успішність реалізації змодельованої структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників.

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

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

Зрозуміло, що успішність застосування ресурсів та розширення можливостей

підготовки соціальних працівників до формування соціального лідерства потребувала подальшої реалізації на етапі формувального експерименту, тих організаційно-педагогічних умов, які ми попередньо визначили:

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

Перебіг формувального етапу експерименту, на якому було розроблено структурно-функціональну модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників передбачав експериментальну перевірку ефективності впровадження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства в процесі професійної підготовки. Розглянемо запропоновані організаційно-педагогічні умови більш детально.

Першою організаційно-педагогічною умовою формування соціального лідерства є *створення та діяльність Школи «Social лідерства - Student».*

Упровадження на формувальному етапі експерименту першої організаційно-педагогічної умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки потребувала розбудови освітнього неформального середовища Школи «Social лідерства - Student».

Ми маємо враховувати перспективні тенденції стратегічного плану розвитку Національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова (2018-2024 рр.), оскільки реалізація організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства відбувається відповідно до освітньо-професійних програм «Соціальна робота», що впроваджує цей заклад вищої освіти. Особливості стратегічного плану розвитку полягали у тому, що пріоритетним для професійної підготовки має бути: спрямування на практичну підготовку нового фахівця відповідно викликів сучасності та швидко змінного глобального світу; формування та

впровадження новітньої моделі студентського самоуправління (впровадження Проєкту розвитку молодіжного лідерства - «Міжнародна школа молодого лідера» (<https://npu.edu.ua>).

Крім того, ми цілком усвідомлювали, що всі заклади вищої освіти, які на сьогодні готують фахівців для соціальної сфери мають наміри стати сучасною спільнотою, яка може оптимізувати і якісно поліпшити професійну підготовку соціальних працівників. Проте, науковий інтерес для нас становить дослідження формування соціального лідерства в умовах професійної підготовки соціальних працівників, що здійснює протягом 20 років Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова.

Перевірку ефективності першої організаційно-педагогічної умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників було розпочато з урахуванням механізмів навчально-методичного забезпечення освітнього середовища Школи «Social лідерства – Student» (рис.3.2).



Рисунок 3.2. Механізми навчально-методичного забезпечення неформального освітнього середовища Школи «Social лідерства – Student»

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

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

- 1) визначення мети та завдань діяльності Школи «Social лідерства – Student» у контексті стратегічних пріоритетів щодо врахування об'єктивних тенденцій розвитку освіти з соціальної роботи (перший етап);
- 2) виокремлення провідної ідеї брендингу Школи «Social лідерства – Student» (другий етап);
- 3) визначення цінностей лідерства в соціальній роботі та ключових змістових напрямів діяльності Школи (третій етап);
- 4) розроблення навчально-тренінгових програм «Літня Школа «Social лідерства – Student» та «Зимова Школа «Social лідерства – Student» (четвертий етап);
- 5) освітня та організаційна підтримка студентів – майбутніх соціальних працівників щодо їх залучення до професійної діяльності (п'ятий етап);
- 6) досягнення та оцінювання результативності діяльності Школи «Social лідерства – Student» (шостий етап).

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

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

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

- 1) популяризувати студентський лідерський рух для згуртування молодих перспективних людей, що бажають реалізувати проведення соціальних змін в галузі соціальної роботи;
- 2) створити можливості стимулювання та прояву лідерського потенціалу, соціальної активності та ініціативності студентської молоді;
- 3) сприяти формуванню соціального лідерства у студентів – майбутніх фахівців соціальної сфери.

Означені мета та завдання дозволили окреслити нормативно-правові засади діяльності Школи «Social лідерства – Student» до практичної реалізації забезпечення формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки відповідно до вимог Положення про Школу «Social лідерства – Student» (Додаток Л).

Сферами впровадження загальних положень виступали: місія, мета,

завдання та пріоритетні напрями діяльності й управління, визначення цільової категорії учасників Школи «Social лідерства – Student», організації діяльності Школи та умов забезпечення її функціонування.

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

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

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

Особливості функціонування Школи «Social лідерства – Student» потребували не тільки оригінального зображення емблеми, але й створення логотипу як ідентифікатора її впізнаваності, виклику позитивних спогадів та емоцій (Додаток М) серед структурних підрозділів кафедр та факультетів НПУ імені М. П. Драгоманова. Розроблений логотип враховував специфіку підготовки

соціальних працівників на кафедрі теорії та технології соціальної роботи Факультету соціально-економічної освіти НПУ імені М. П. Драгоманова. Відтак, поєднання зображення емблеми та додаткової інформації про структурний підрозділ (кафедра, факультет, університет) виявилось важливим для сприйняття місії, завдань та мети.

Сферами застосування емблеми та логотипу як можливості популяризації соціального лідерства, відображення його сутності та діяльності Школи виступили:

1) представлення місії та візії, що передбачає інформування про діяльність, заходи із розвитку лідерства в соціальній роботі, актуальну інформацію для майбутніх соціальних працівників через відображення логотипу на прапорцях, канцтоварах (ручки, олівці, картоні папки, блокноти, календарі), рекламних банерах, стендах, сертифікатах, бейджах, браслетах, футболках учасників, тренерів, менторів Школи «Social лідерства – Student»;

2) висвітлення подій з формування соціального лідерства та їх архівування на інтернет-сторінках Школи «Social лідерства – Student» в соціальних мережах Facebook, Instagram;

3) використання для характеристики фото та відео звітів заходів з формування соціального лідерства, фірмового фону для фотосесій при проведенні літніх та зимових навчально-тренінгових програм Школи «Social лідерства – Student», круглих столів, семінарів, тренінгів, воркшопів тощо.

Поряд з цим, для підвищення зацікавленості та мотивації студентів – майбутніх соціальних працівників було створення груп у Viber, Telegram, Instagram (https://www.instagram.com/social_school_student_/) з метою:

- оперативного обміну інформацією між усіма учасниками освітнього процесу під час планування та проведення різноманітних соціально-корисних заходів, волонтерської та благодійної діяльності, соціальних проєктів тощо;
- інформованості студентів про заплановані на майбутнє та вже

організовані й проведені заходи зі студентами спеціальності «Соціальна робота»;

- демонстрації результатів діяльності (плакати, фото та відео звіти на сайті університету, факультету, кафедри; фото та відео звіти про участь та проведення заходів, використання інтернет-ресурсів – для проведення онлайн-конференцій, засідань, консультацій; Google Форми опитування – для проведення онлайн-анкетування);
- виявлення особливостей залучення студентів щодо проектування, прогнозування актуальності заходів, що плануються, визначення ефективності їх проведення.

На третьому етапі передбачається визначення цінностей лідерства в соціальній роботі, що охоплюють: проактивність, вирішення конфліктних ситуацій, бути в центрі уваги, бути учасником соціальних проєктів, змінити світ на краще, бути лідером за часів змін, чітко визначати мету і досягати цілей, прагнути допомагати людям змінюватися, навчатися та зростати, мати власну систему цінностей, проявляти власну ініціативу, активно взаємодіяти з клієнтами та колегами, знаходити креативні рішення проблем, будувати ефективні відносини з колегами та партнерами, вміти брати відповідальність за результат, прагнути до відкриття й пошуку нових горизонтів, пропонувати нові ідеї для вирішення проблем, вміти працювати в команді, впроваджувати нові ідеї в практичну діяльність, засвоювати інноваційні технології, критично та креативно мислити, надавати цілковиту підтримку ініціативній студентській молоді. Отже, необхідним результатом підготовки виступає соціальне лідерство як здатність соціальних працівників бути ініціатором та учасником суспільних змін (Бибик, 2018, с. 184)

Сфера застосування цінностей лідерства в соціальній роботі зорієнтовано на опис ключових та змістових напрямів організації діяльності Школи «Social лідерства – Student»:

Напрямок використання сильних сторін майбутнього соціального працівника

як соціального лідера:

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

Напрямок формування командного співробітництва:

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

Напрямок формального та неформального навчання:

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

можливих для них засобів досягнення та здійснення;

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

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

Напрямок проєктного менеджменту:

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

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

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

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

□ заохочення бюджетних та позабюджетних засобів фінансування, спонсорської підтримки з метою формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників для забезпечення потреб неформальної платформи Школи «Social лідерства – Student», об'єктів соціально-виховного, розвивального призначення тощо;

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

Напрямок створення середовища формування брендингу:

□ позиціонування неформальної платформи Школи «Social лідерства – Student», як соціального феномену, що відображає забезпечення доступності формальної та неформальної освіти для всіх, зокрема для студентів – майбутніх

соціальних працівників;

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

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

Програмно-цільовий напрям створення неформального середовища:

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

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

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

Практико-орієнтований напрям підвищення соціального лідерства:

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

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

Дискусійний напрям:

- широке використання дискусій, дебатів, кіноклубів в умовах неформального середовища Школи «Social лідерства – Student».

Екскурсійно-розважальний напрям:

- організація та проведення подорожі та екскурсійних заходів до визначних місць України (біосферні заповідники, національні природні парки,

пам'ятки природи та архітектури) з освітньо-науковою та соціально-виховною метою;

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

□ розробка інтелектуальних квестів та конкурсів для проведення в умовах Школи «Social лідерства – Student».

Ще один етап алгоритму створення й діяльності Школи «Social лідерства – Student» (четвертий) передбачав розробку навчально-тренінгових програм літньої та зимової Школи з урахування застосування певних методів, форм технологій:

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

«Лідерство – це відносини між людьми чи результат»? «Хто змінює світ: новатори чи соціальні лідери?»);

7) *Екскурсійна платформа Школи* (подорожі, мандрівки та екскурсії за визначними туристичними об'єктами України).

Сфера застосування навчально-тренінгових програм літньої та зимової Школи з формування соціального лідерства, ми вбачали доцільним проводити у формі виїзних навчально-тренінгових сесій: Науково-навчальна база “Синевир” НПУ імені М.П.Драгоманова (с. Колочава, Міжгірський р-н, Закарпатська обл.); оздоровча база “Едельвейс” Ужанського національного природного парку (с. Сіль, Великоберезнянський р-н, Закарпатська обл.) (Додаток Н, П, Р).

П'ятий етап створення й діяльності Школи «Social лідерства – Student» передбачав освітню та організаційну підтримку студентів – майбутніх соціальних працівників щодо їх залучення до професійної діяльності. Для успішного формування соціального лідерства доцільним є залучення студентів до практичної соціальної роботи як форми досягнення ними системного бачення соціальних проблем та шляхів їх вирішення засобами поєднання теорії та практики соціальної роботи, організації партнерської та командної взаємодії і співпраці.

Сфери застосування цього етапу ми вбачаємо в наступному:

- створення позитивних умов щодо включення майбутніх соціальних працівників у формальний та неформальний процес навчання у ЗВО шляхом партнерської взаємодії всіх учасників освітнього процесу;

- створення повноцінної атмосфери розвитку “soft skills” студентів для забезпечення їх особистісного і професійного зростання та прояву лідерських якостей й активної лідерської позиції;

- створення сприятливих умов для студентів – майбутніх соціальних працівників для усвідомлення власних освітніх можливостей та перспектив щодо управління знаннями та ресурсами соціальної роботи;

- сприяння успішному освоєнню професійної діяльності через відкриття власних здобутків, набуття компетенцій для індивідуального та професійного

досвіду.

Шостий етап – досягнення та оцінювання результативності діяльності Школи «Social лідерства – Student».

Для успішної реалізації виїзних літніх та зимових навчально-тренінгових програм, науково-дослідної роботи студентів, проходження ними практики доцільним було визначення освітніх потреб та результатів тренінгового навчання учасників Школи «Social лідерства – Student». У зв'язку з цим ми передбачали, перш за все, необхідність підтвердження участі шляхом отримання іменного сертифіката (Додаток С, С-1), який засвідчував термін навчання та кількість навчальних годин. Відтак, успішне проходження зазначених програм впливатиме подальший прояв соціального лідерства в майбутній професійній діяльності з вразливими групами клієнтів та досягнення професійного й кар'єрного зростання в галузі соціальної роботи.

Сфера застосування цього етапу побудови алгоритму створення та діяльності Школи «Social лідерства – Student» проявлялася у наступному:

□ *по-перше*, на особливу увагу заслуговує «Тренінговий курс з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців» з досвіду роботи Школи «Social лідерства – Student» (Додаток Т), який розроблено та підготовлено до поширення у молодіжних, неформальних, волонтерських, громадських та благодійних організацій соціальної сфери для впровадження різних практик неформальної освіти для розвитку та “вдосконалення лідерських якостей у дітей вимушених переселенців щодо уникнення у них споживацької позиції” (Бибик, 2019с; Бибик, 2019d; Бибик, 2019е; Бибик 2020f);

□ *по-друге*, оптимізація менторської та тренерської діяльності учасників Школи «Social лідерства-Student» дозволяє виявити їх готовність до залучення виконання самостійних функцій ментора чи тренера у реальних умовах, активізує інтерес студентської молоді до участі та проведенні різноманітних лідерських програмах та тренінгів (Бибик, 2019d; Бибик, 2019е);

□ *по-третьє*, подання учасниками заявок учасниками Школи «Social

лідерства – Student» та їх залучення до різних грантових програм та проектів («Student Action: програм розвитку лідерських компетенцій студентів, 2019; «SDG – Амбасадори» – лідерської програми для молоді від експертної організації Центр «Розвиток КСВ», 2020). Наразі, ознайомлення студентської молоді, а саме – майбутніх соціальних працівників із Цілями сталого розвитку, мотивування щодо розвитку лідерського потенціалу, дозволяє учасникам Школи завдяки успішному виконанню завдань отримати почесне звання «SDG-Амбасадор/ка». Напрямами «SDG-Амбасадори» – лідерської програми для молоді під гаслом «Давайте змінювати світ разом» було: проходження щотижневих челенджів та завдань зі сталого розвитку від організаторів Програми та українських соціально відповідальних компаній; знайомство з іншими молодими людьми зі всієї України; комунікація з українським бізнесом, міжнародними організаціями, посольствами та державними структурами; генерування супер креативних ідей з впровадження Цілей сталого розвитку в Україні; популяризація Цілей сталого розвитку серед молоді; нетворкінг з Амбасадорами попередніх програм; участь у заходах Центру «Розвиток КСВ» у якості організаторів, слухачів, волонтерів.

Отже, діяльність Школи «Social лідерства – Student» студенти спеціальності «Соціальна робота» надає можливість студентам взяти участь у навчально-пізнавальних заходах, спрямованих на формування соціального лідерства студентської молоді (круглі столи, семінари, конференції з питань розвитку теорії та практики соціальної роботи на університетському, регіональному чи національному масштабах), у тренінгових програмах і дебатних клубах з метою забезпечення цілеспрямованого формування в усіх учасників освітнього процесу необхідних для професійної діяльності знань, лідерських навичок та компетенцій.

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

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

Освітній процес у Національному педагогічному університеті імені М. П. Драгоманова забезпечував можливість здійснення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників за освітньо-професійними програмами відповідно до Державних освітніх стандартів для кожного рівня вищої освіти в межах спеціальності «Соціальна робота».

Аналіз освітніх програм 231 «Соціальна робота», навчальних планів НПУ імені М. П. Драгоманова засвідчив потребу постійного оновлення змістовності професійної підготовки та удосконалення освітніх технологій тощо. Додаємо, що навчальна та соціально-виховна діяльність студентів спеціальності «Соціальна робота» виступала багатовимірною, що об'єднана єдиною метою та завданнями, що орієнтовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. І це слугувало підставою для впровадження структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки з урахуванням охоплення більшої кількості освітніх ресурсів щодо якості їх засвоєння через оновлення освітньо-професійних програм та методів і технологій навчання. При цьому, ми враховуємо, що спроектована нами структурно-функціональна модель соціального лідерства відповідає сучасним тенденціям модернізації професійної підготовки майбутніх соціальних працівників задля підвищення результативності освітнього процесу та успішності майбутньої діяльності в галузі соціальної роботи.

Необхідно зауважити, що доповнення освітніх програм «Соціальна робота» вибілковими навчальними програмами дисциплін «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство» дозволило включити студентську молодь у площину

особистісного та професійного розвитку, заклавши ґрунтовні засади для формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Аналізуючи цілеспрямовану та системну роботу з впровадження вибіркового навчальних програм, зазначимо що вона була покликана забезпечити формувальний вплив на студентів – майбутніх соціальних працівників з отримання знань з лідерської проблематики та набуття лідерських навичок й умінь. У комплексі з іншими нормативними та вибілковими дисциплінами спеціальності «Соціальна робота» авторські вибілкові навчальні курси «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство» надали можливість поглибити і систематизувати знання з теорій лідерства, концепцій соціального лідерства та сформуванню цілісного уявлення про лідерство в соціальній роботі, оскільки мають наступні характеристики формувального впливу: *професійність* (вироблення у студентів системи знань, динамічності аналітичного та креативного мислення, способів творчої діяльності, лідерських орієнтацій, цінностей лідерства у соціальній роботі, набуття самостійності в осмисленні та збагаченні нових знань для формування професійних якостей соціальних працівників); *інтегрованість* (забезпечення взаємозв'язку теорій лідерства зі змістом профільних дисциплін, спрямування методів навчання на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників); *інформаційність* (здійснення в процесі навчання особистісного та професійного зростання студентів згідно з їхніми професійними цілями через додаткове залучення до опанування змісту онлайн-курсів з лідерської проблематики); *комунікативність* (набуття професійно-важливих характеристик фахівця, розвиток особистісних якостей шляхом створення відповідних умов спілкування, комунікативної мотивації, цілеспрямованості та взаємовідносин).

Завдяки цьому вибудовувалася чітка логічна послідовність процесу формування відповідно до структури соціального лідерства (орієнтація на суспільні зміни, управління знаннями та ресурсами соціальної роботи, ефективна взаємодія та співпраця, аналітичне та креативне мислення) (табл. 3.2)

Таблиця 3.2.

Результати навчальних дисциплін щодо формування соціального лідерства

№ п/п	Назви змістових модулів	Ключові компетенції навчальних дисциплін			
		Орієнтація на суспільні зміни	Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи	Ефективна взаємодія та співпраця	Аналітичне та креативне мислення
«ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА»					
1)	Модуль I. Лідерство — ціннісний феномен.	<p><i>Усвідомлює та розуміє значення очікуваних результатів професійної діяльності в галузі соціальної роботи;</i></p> <p><i>Здійснює системний моніторинг своєчасного та якісного процесу надання соціальних послуг;</i></p> <p><i>Ефективно управляє ресурсами на своєму професійному рівні;</i></p>	<p><i>Виконує завдання професійної діяльності шляхом врахування отриманих знань та набуття лідерських навичок та здібностей;</i></p> <p><i>Усвідомлює значення етики соціальної роботи та деонтологічної культури для професійної діяльності соціальних працівників;</i></p> <p><i>Заохочує працівників на досягнення цілей та результативну професійну діяльність;</i></p> <p><i>Сприяє професійному</i></p>	<p><i>Підтримує взаємну довіру та взаємоповагу;</i></p> <p><i>Заохочує та організовує командну взаємодію для ефективної співпраці;</i></p> <p><i>Інформує партнерів, щодо очікуваних результатів професійної діяльності;</i></p> <p><i>Розуміє значення комунікацій щодо вирішення соціальних проблем засобами інновацій соціальної</i></p>	<p><i>Систематизує та узагальнює появу соціальних проблем різних категорій населення;</i></p> <p><i>Враховує факти, соціальні ризики та потенційні наслідки діяльності, а також можливості виникнення нестандартних ситуацій;</i></p> <p><i>Творчо підходить до вирішення стандартних ситуацій;</i></p>
2)	Модуль II. Лідерство: комунікація та етичні засади ділових				

	<i>стосунків</i>	<i>Здійснює</i> організацію професійної діяльності з урахуванням цільових орієнтирів Сталого розвитку; <i>Забезпечує</i> дотримання реалізації стратегічних планів та пропозицій щодо покращення якості надання соціальних послуг населенню	розвитку працівників, приділяє час особистісному саморозвитку; <i>Цінує та надає</i> рекомендації щодо відзначення результативної діяльності; <i>Вивчає та розуміє</i> потреби отримувачів соціальних послуг та соціальних інституцій	роботи; <i>Розробляє</i> стратегії ефективної співпраці та включення активних життєвих позицій представників установ та організацій; <i>Підтримує</i> відкритий та регулярний зворотний зв'язок в команді	<i>Аналізує</i> зміни в соціальній сфері та вивчає міжнародний досвід;
3)	Модуль III. Суспільний розвиток та лідерство				
«СОЦІАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО»					
1)	Модуль I. Соціальне лідерство: сутність та феномен в суспільстві	<i>Визначає</i> очікувані результати професійної діяльності в галузі соціальної роботи; <i>Здійснює</i> оцінку потреб клієнта, територіальної громади; <i>Приймає</i> ефективні рішення щодо залучення та ефективного	<i>Створює</i> інноваційне середовище, в якому існує взаємна довіра, цінуються взаємоповага та співпраця; <i>Планує</i> доцільність використання ресурсів соціальної роботи; <i>Демонструє</i> професіоналізм, добросовісність, деонтологічну	<i>Інформує</i> працівників громадських та благодійних організацій про бачення, пріоритети, цілі та очікувані результати спільної партнерської співпраці; <i>Модерує</i> обговорення суспільних проблем, збалансовуючи різні позиції, погляди з точки зору інновацій соціальної роботи;	<i>Формулює</i> глобальне бачення шляхів вирішення проблем, враховуючи соціальні, суспільні проблеми в суспільстві; <i>Розуміє та керується</i> технологіями соціальної роботи при формулюванні бачення, напрямів та стратегій професійної діяльності;
2)	Модуль II. Сучасні погляди на команду				

	<p><i>утворення як ключове завдання лідерів в соціальній роботі</i></p>	<p>використання ресурсів для досягнення цілей, що стоять перед соціальною роботою;</p> <p><i>Керує та спрямовує професійну діяльність соціальної роботи в цілому для досягнення цілей Сталого розвитку;</i></p> <p><i>Очолує стратегічне планування надання соціальних послуг отримувачам територіальної громади;</i></p>	<p>культуру слугуючи прикладом для інших працівників;</p> <p><i>Мотивує майбутніх соціальних працівників на досягнення спільних цілей в соціальній роботі;</i></p> <p><i>Створює можливості для професійного розвитку працівників, приділяє час особистому розвитку;</i></p> <p><i>Визнає та відзначає результативну професійну підготовку в формальних та неформальних умовах;</i></p> <p><i>Розв'язує конфліктні питання, запобігає прояву їх виникнення</i></p>	<p><i>Вміє слухати, та обговорювати інноваційні ідеї в соціальній роботі, соціальні ініціативи представників установ та організацій;</i></p> <p><i>Виступає з пропозиціями щодо розв'язання актуальних проблем соціальної роботи, соціального лідерства у засобах масової інформації;</i></p> <p><i>Здійснює організацію партнерських переговорів, обґрунтовує свої позиції, вміє знайти компромісне рішення для вирішення різних ситуацій</i></p>	<p><i>Генерує та представляє нові креативні ідеї вирішення проблем суспільства;</i></p> <p><i>Аналізує зміни в суспільстві та визначає шляхи управління змінами;</i></p>
3)	<p>Модуль III. Соціальне лідерство: практика та інновації.</p>				

Джерело: [розроблено автором дослідження]

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

Вибіркову навчальну програму розробленого курсу “Основи лідерства” укладено у 2017-2018 н.р. згідно з вимогами Державного стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 “Соціальна робота”. Загалом курс «Основи лідерства» розрахований на 90 год (3 кредити ECTS), з них 26 годин лекційних занять, 26 годин – семінарські заняття, 38 годин – самостійна робота студентів та наявністю заліку як форми підсумкового контролю. Таким чином, розробка цієї дисципліни (типової програми, робочої програми, силабус, навчально-методичного забезпечення) сприяла оновленню навчального плану підготовки соціальних працівників.

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

Змістовий модуль № 1 – *“Лідерство – ціннісний феномен”* включає наступні теми: Тема 1. Мета, завдання курсу “Основи лідерства”; Тема 2. Теоретичний аналіз підходів до визначення феномену «лідер» та «лідерство». Тема 3. Структура лідерських якостей майбутнього соціального працівника. Тема 4. Теорії лідерства, їх значення в соціальній сфері.

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

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

Наступний модуль спрямований висвітленню сутності лідерства, історії

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

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

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

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

Специфіка впровадження вибіркової навчальної дисципліни «*Основи лідерства*» вимагала поєднання традиційного та інноваційного підходів до застосування активних та інтерактивних форм організації навчання та розвитку лідерського потенціалу студентів – майбутніх соціальних працівників. Тому, під час роботи над засвоєнням змісту трьох модулів вибіркової дисципліни застосовувались як традиційні методи викладання лекційних та семінарських

занять (написання рефератів, доповідей, навчальної дискусії, самопрезентації присвячених дослідженню лідерства), так і нетрадиційні (тренінги, ігрові вправи, метод проектів).

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

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

Навчальну програму розробленого нами вибіркового курсу “Соціальне лідерство” було також укладено у 2017-2018 н.р. з дотриманням вимог Державного стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 “Соціальна робота”. Опанування її змісту передбачало - 90 год. (3 кредити ECTS), з яких 18 годин – лекційні заняття, 18 годин – семінарські заняття, 54 годин, що відводиться на самостійну роботу студентів. Формою підсумкового контролю став залік. Навчально-методичне забезпечення цієї дисципліни включало розробку типової та робочої програм, складання силабусу, створення завдань для самостійної роботи студентів, тим самим це надало можливість змістового оновлення навчального плану, за яким здійснюється підготовка соціальних працівників.

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

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

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

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

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

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

Останній модуль сприяє оволодінню практичними навичками розвитку соціальної спрямованості лідерського потенціалу особистості майбутнього соціального працівника. Зміст цього модуля охоплює тренінгові програми щодо удосконалення виконання практичних навичок для вирішення суспільних потреб

в контексті Сталого розвитку, розширення знань студентів та можливостей їх залучення до громадських та волонтерських, формальних та неформальних розвивальних заходів, акцій; активізацію самостійної роботи майбутніх соціальних працівників шляхом підготовки рефератів, доповідей, аналізу практичних ситуацій, участі в студентських наукових конференціях, круглих столах.

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

Таким чином, впровадження курсу виступає особливо актуальним на стадії розвитку мотивації студентів до освоєння фахової підготовки майбутнього соціального працівника, тобто, на бакалаврських курсах у закладах вищої освіти. Саме у цей період у студентів формується мотивування до цілеспрямованої та наполегливої роботи над собою, яке забезпечувало включення студентської молоді до різних соціально-значущих ініціатив та сприяло їх інтенсивному лідерському зростанню

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

проведенні тренінгів, спрямованих на формування навичок соціального лідерства, проактивності, цілеспрямованості, командної роботи, тощо.

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

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

Ми дійшли висновку, що значною перевагою охарактеризованих вище навчальних (вибіркових) курсів «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство», що вони утворюють структурований навчально-змістовий простір, який перебуває у нерозривній єдності. Вони являють собою систему, компоненти якої тісно взаємодіють у процесі досягнення бажаного результату, уможливають прогнозування своєї ефективності як актуального соціального лідера та планування розвитку лідерського потенціалу.

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

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

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

Продуктивність цього процесу забезпечили організацію та проведення заходів суто аудиторної роботи, що передбачала застосування попередньо зазначених технологій професійної підготовки (п. 1.3). За логікою нашого дослідження зупинитися на удосконаленні позааудиторної роботи зі студентами в процесі їх підготовки до соціальної роботи. Саме тому, у межах змістових напрямів формування соціального лідерства для забезпечення поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів відбувалося поступове розширення застосування активних й інтерактивних методів, форм і технологій щодо їх реалізації в умовах професійної підготовки. Тому, представимо ті методи, форми й технології, які надали змогу забезпечити формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників (Табл. 3.3).

Таблиця 3.3

**Використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації
лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників**

Напрямок соціального лідерства	Форми, методи та засоби роботи
<i>Напрямок використання сильних сторін майбутнього соціального працівника як соціального лідера</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Формат Світового кафе: інноваційний формат знайомства та публічного виступу учасників Школи – Мотиваційний майстер-клас: «100 справ справжнього лідера» – Організація силами студентської молоді соціально-виховних, просвітницьких акцій з формування соціального лідерства в учнівської та студентської молоді; – Майстер –клас «Соціальне лідерство – технологія чи поклик власної діяльності – як інноваційний інструмент реалізації особистого сенсу життя» – Тренінг з розвитку та вдосконалення лідерських якостей: «Лідери та лідерство, що змінює світ» – Техніки розкриття особистісної природи лідерства та формування «SOFT SKILLS» – Техніки розкриття лідерського ресурсу «Імідж соціального лідера як самопрезентація свого потенціалу та бачення власного майбутнього»
<i>Напрямок формування командного співробітництва</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Тренінг «Формування ефективної командної взаємодії» – Тренінг з командоутворення «Оптимальний склад команди та її рольовий баланс: що потрібно враховувати лідеру?» – Виставки-презентації методичних рекомендацій для викладачів із проведення лідерської роботи в студентських групах спеціальності «Соціальна робота»; – Тренінг з командоутворення: «Лідерство та принципи командної взаємодії» – Технології взаємодії фахівців державних та недержавних організацій обґрунтовані на принципах роботи професійної команди для визначення структури формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у якості експертів були залучені <i>фахівці відділів соціальної роботи районних центрів соціальних служб м. Києва</i> з метою обґрунтування необхідних показників, що зможуть вплинути на рівень сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки.
<i>Напрямок формального та неформального навчання</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Лідерська програма для молоді «SDG-Амбасадори» - ченджмейкер спеціальності «Соціальна робота» та його залучення до глобального руху за сталий розвиток, популяризації ідей та цінностей сталого світу. – Літня програма з неформальної освіти «Професійне зростання майбутніх соціальних працівників» задля досягнення найкращих результатів професійного та особистісного зростання майбутніх соціальних працівників шляхом проходження різних онлайн – курсів Impactorium – (за підтримки UNFPA, Фонду ООН у галузі), Promethus, ВУМ, Освітній Хаб м. Києва.

Продовження таблиці

<p><i>Напрямок проєктного менеджменту</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Майстерня спільних проєктів: від ідеї до реалізації проєкту у сфері сталого розвитку – Презентація напрацьованих проєктів: ідеї від соціальних лідерів – Секрети успішної презентації соціального проєкту – Тренінг з самопрезентації «Секрети успішної самопрезентації» – Школа проєктних ідей: соціальна реклама – Секрети успішної презентації школи проєктних ідей: захист соціальної реклами – Інтенсив: «Соціальне підприємництво: розробка власної ідеї, проєкту»
<p><i>Напрямок використання партнерських можливостей у створенні та підтримці функціонування неформального середовища</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Освітній майстер - клас – «7 Навичок Високоєфективних Людей» (спільно з корпорацією «FranklinCovey Ukraine»)- виявлення проактивного життєвого підходу, що базується на людських цінностях; – II Міжнародна науково-практична конференція «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» – Міжнародний круглий стіл «Територія партнерства: університет третього віку в Україні та Польщі» – Лабораторія впровадження: Цілі Сталого розвитку в Україні – Інноваційно-наукові результати та представлення освітніх інноваційних технологій впровадженні у роботі Майстер-класу «Розвиток лідерських якостей особистості в умовах неформальної освіти («Школа Social лідерства – Student»)). Виставка «Освіта та кар'єра – День Студента 2019»
<p><i>Напрямок створення середовища формування брендингу</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Тренінг «Персональний брендинг зростання лідера: складові успіху та секрети створення» – Тренінг з self-branding «Персональний бренд лідера» – Тренінг «Дизайн-мислення лідерів: як вибрати колір для бренду та логотип?» – Майстерня креативного лідерства: «Думай як дизайнер та створюй власний бренд» – Тренінг - брейдинг «Особистий бренд»
<p><i>Програмно-цільовий напрям створення неформального середовища</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Створення тренінгового курсу з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців (з досвіду роботи «Школи Social - лідерства Student» для представників молодіжних, неформальних, волонтерських, громадських та благодійних організацій в соціальній сфері);
<p><i>Практико-орієнтований напрям підвищення соціального лідерства</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> – Арт-засоби як інструмент розвитку лідерського потенціалу – Коуч-технології як стимулювання підвищення лідерства у лідерів – Майстер-клас «Закони лідерства та їх вплив на розвиток соціальної роботи» – Тренінг «Різнокольорове лідерство: парадигми мислення лідерів XXI століття» – Тренінг «Соціальне лідерство – глобальний тренд XXI століття» – Творча Артмайстерня «Секрети дерев'яних виборів»

Продовження таблиці

Дискусійний напрям	<ul style="list-style-type: none"> – COFFEE HOUSE: індивідуальні консультації, дискусії, неформальне спілкування – Кіноклуб «Хто змінює світ: інноватори чи соціальні лідери?» – Кіноклуб «Лідерство – це відносини між людьми чи результат?» – Кіноклуб: Кіномистецтво та нові шляхи вирішення соціальних проблем – Дискусійна зустріч "Корпоративна соціальна відповідальність майбутніх фахівців соціальної сфери: навчись впроваджувати сталий розвиток" (спільно з 1+1 Media Production)
Навчання впродовж життя» (lifelong learning – LLL)	<ul style="list-style-type: none"> – Школа професійного та особистісного зростання «<i>Distance school of social leadership</i>» з можливістю використання онлайн-технологій EDUCATIONAL HUB, BYM ONLINE, PROMETHEUS, IMPACTORIUM
Соціальний менторинг	<ul style="list-style-type: none"> – Майстер-клас: «Майстерня ефективного менторства» – Прикладами такого менторингу можуть бути соціальні програми «шефства» дорослих над дітьми Вимушеними переселенцями кращих студентів «Школи соціального лідерства – Student» – Тренінг «7 навичок успішних підлітків»
Реалізація екскурсійно-розважального напрямку	<ul style="list-style-type: none"> – Інтелектуально-командний квест «Цілі сталого розвитку» (за підтримки Представництва ООН в Україні) – НАУКОВО-ОСВІТНІЙ ТУР Школи «Social - лідерства Student» (Київ – Ніжин) – Студентський Воркшоп: «Стратегії забезпечення здорового та активного способу життя соціального лідера» – Од–гра «Вгадай лідера» – Кулінарний конкурс команд у форматі «БОГРАЧ-ПАТІ» – Екскурсійна програма «Колочава-унікальне село 10 музеїв», Музей під відкритим небом «Старе село» – SKITOURS – тур до Гірськолижного курорту «Красія»: Екскурсія на гору Красія (1036 м).

Джерело: [розроблене автором дослідження]

Як бачимо, застосування варіативності поєднання технологій, форм та методів в умовах професійної підготовки доводить їх узгодженість з традиційними формами організації професійної підготовки, а саме: лекцій (лекцій-дискусій, лекцій-презентацій, відеолекторій та відеопрезентацій), семінарів та практичних занять, тренінг-курсів, студій, майстер-класів, воркшопів, виїзних занять.

Серед активних методів навчання та форм організації науково-дослідної діяльності, які використовувалися при викладанні нормативних та вибіркового дисциплін спеціальності “Соціальна робота” окрему увагу приділено організації

круглих столів, участь в олімпіадах, конференціях із публікацією тез, доповідей, статей за різноманітними напрямками наукових досліджень в галузі соціальної роботи, нетворкінг, проєктна діяльність, навчання вирішення ситуаційних задач; групова робота зі складання соціальних міні-проєктів у сфері Сталого розвитку. Зокрема, проходження онлайн-курсів, виконання їх тестових завдань спрямувала майбутніх соціальних працівників на активне навчання через масові освітні онлайн платформи (EDUCATIONAL HUB, BYM ONLINE, PROMETHEUS, IMPACTORIUM).

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

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

Зокрема, окрему увагу варто приділити найбільш активним формам: лідерська майстерня, інтелектуальний квест «Цілі Сталого розвитку», науково-освітній тур, використання масових відкритих освітніх онлайн платформ,

світового кафе, які забезпечили актуалізацію лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

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

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

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

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

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

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

Отже, реалізація різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників дозволило здійснити варіативний характер поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів (табл. 3.3.)

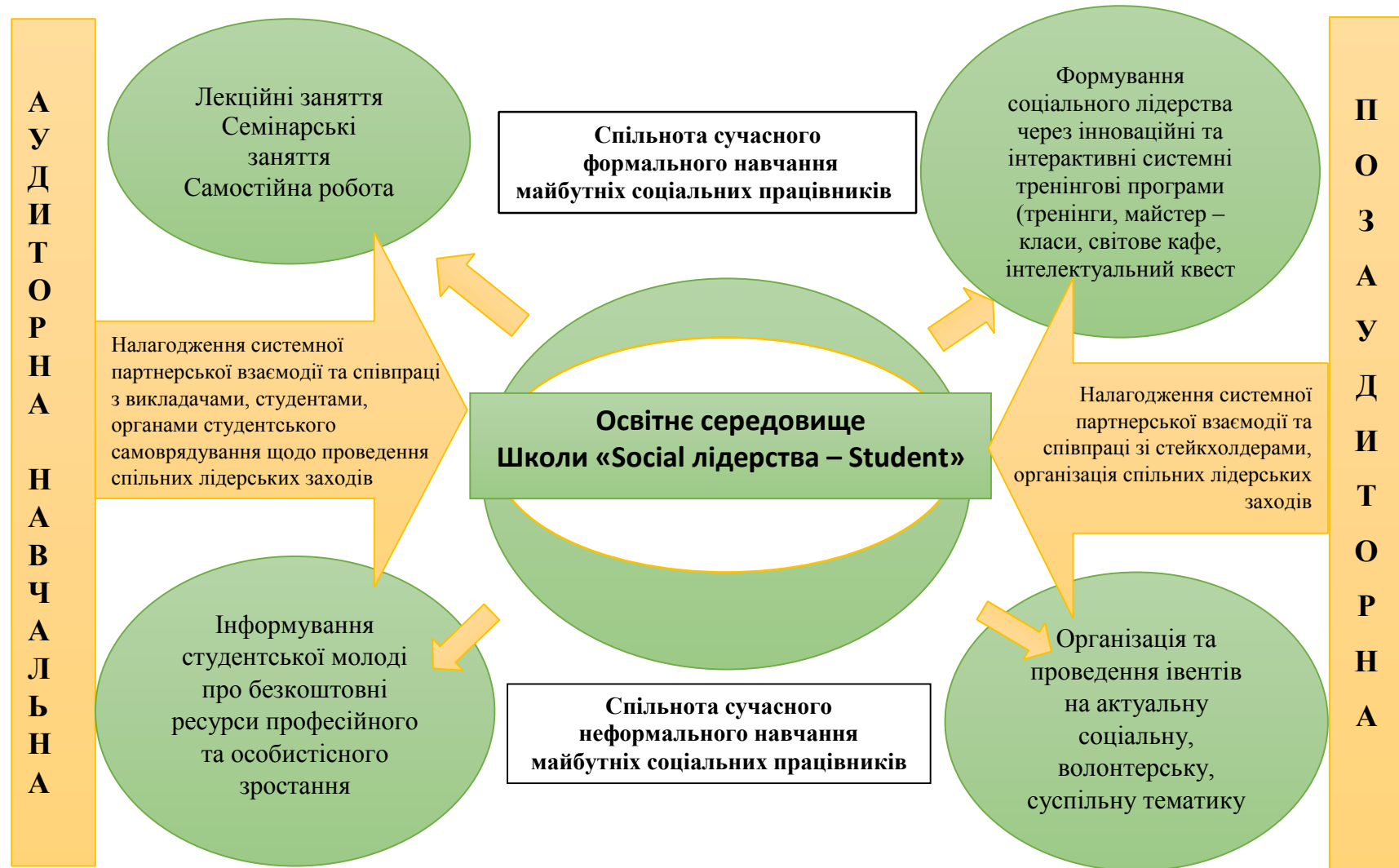


Рисунок 3.3. Взаємодія аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки

Узагальнюючи, можемо стверджувати, що оптимізація організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників має реалізовуватися шляхом активізації певних організаційно-педагогічних умов, котрі орієнтуватимуть фахову підготовку, сприятимуть виробленню умінь майбутніх соціальних працівників до вибіркового навчальних предметів і процесу професійної діяльності. Ефективність підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства залежить від того, наскільки сучасний зміст підготовки, форми, методи та засоби забезпечують розвиток особистості майбутнього соціального працівника.

Тому, нами запроваджені три організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки сприяють ефективності формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Визначені організаційно-педагогічні умови дозволяють забезпечити наступність, послідовність та системність формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки, а також забезпечити підвищення його прояву в суспільстві.

На підставі розгляду запроваджених організаційно-педагогічних умов, доречно перейти до експериментально-дослідницької роботи.

3.3. Аналіз результатів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки

З метою науково-об'єктивної перевірки структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників та ефективності запровадження організаційно-педагогічних умов була організована експериментально-дослідницька робота (2019 – 2020 рр.), яка дозволила нам на контрольному етапі дослідження оцінити та проаналізувати отримані результати після завершення формувального експерименту.

Оскільки вимірювання показників соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників відбувалося на початку (2017 – 2018 рр.) та після завершення формувального етапу експерименту (2019 – 2020 рр.), то вважаємо, що існує ефект взаємодії діагностування показників усіх компонентів, який не можна пояснити спостереженням відмінностей в експериментальній та контрольній групах в процесі професійної підготовки до соціальної роботи. Це означає, що відмінності між експериментальною та контрольною групами можна пояснити тільки впливом організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

Цілісність дослідження забезпечувалася тим, що було використано ті самі стандартизовані та авторські методики (п. 2.2), які попередньо нами виокремлено для діагностики структурних компонентів соціального лідерства та їх показників під час проведення констатувального етапу дослідження.

Узагальнення результативності проведеного аналізу відбувалося за такими напрямками:

- здійснення підсумкового (контрольного) зрізу та проведення повторного оцінювання за кожним критерієм і відповідними показниками для визначення рівнів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в експериментальній та контрольній групах;

- проведення порівняльного аналізу отриманих даних в експериментальній та контрольній групах на констатувальному та після завершення формувального етапу;

- виявлення позитивної динаміки, яка відбулася в кількісних показниках рівнів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників;

- використання методів математичної статистики (λ - критерій Колмогорова - Смирнова; метод контент-аналізу) для підтвердження вірогідності результатів та ефективності експериментально-дослідницької роботи.

Позитивна динаміка зростання кількості студентів з активним та проактивним рівнями сформованості соціального лідерства та їх зменшення на реактивному рівні була очікуваним результатом здійснення підсумкового зрізу

повторного оцінювання за кожним критерієм та їх показниками. Отже, проаналізуємо та порівняємо рівні сформованості компонентів соціального лідерства за відповідними критеріями та їх показниками в експериментальній та контрольній групах студентів – майбутніх соціальних працівників.

Так, зауважимо, що оцінювання *показників мотиваційно-ціннісного критерію* (наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи, усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи, потреба оновлення та збагачення професійного досвіду, прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності) відбувалося за допомогою тих самих методик, що і на початку експерименту: адаптована методика Болмена і Діла (Bolman L.G., Deal T.) для діагностики лідерських орієнтацій (Додаток Б), адаптована методика діагностики цінностей лідерства в соціальній роботі за Хоганом, Р. Грінліфом (Додаток В), опитувальник для визначення кар'єрних орієнтацій «Якоря кар'єри» Е. Шейн, адаптація В.О. Чикер & В.Е. Винокурової (Угрин, 2017), методика «Вивчення мотиваційного профілю особистості» Ш. Річі та П. Мартін (Угрин, 2017).

Повторне дослідження показника *«наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи»* за мотиваційно-ціннісним критерієм надало змогу констатувати значно вищі результати підвищення проактивного рівня в експериментальній групі та зниження активного і реактивного рівнів сформованості соціального лідерства у порівнянні з результатами контрольної групи. Узагальнені дані подано в табл. 3.4.

Таблиця 3.4.

Рівні стану сформованості показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	45	54	54	34,39	39	23,64	45	28,66
Активний рівень	84	73	73	46,50	72	43,63	70	44,59
Проактивний рівень	36	30	30	19,11	54	32,73	42	26,75

Отже, усі отримані результати свідчать про те, що на реактивному рівні перший показник мотиваційно-ціннісного критерію «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» був виявленим у 23,64% (39 осіб) студентів експериментальної групи. Водночас бачимо, що на активному рівні спостерігається – 43,63% (72 особи), і 32,73% (54 особи) – на проактивному рівні сформованості соціального лідерства. У контрольній групі – 28,66% (45 осіб) виявляють реактивний рівень сформованості показника; 44,59% (70 осіб) – активний; 26,75% (42 особи) – продемонстрували проактивний рівень сформованості зазначеного показника.

Для додаткового аналізу ми порівняли на початку і наприкінці експерименту отримані результати в експериментальній та контрольній групах для визначення динаміки за показником «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» (див. на рис. 3.3.).

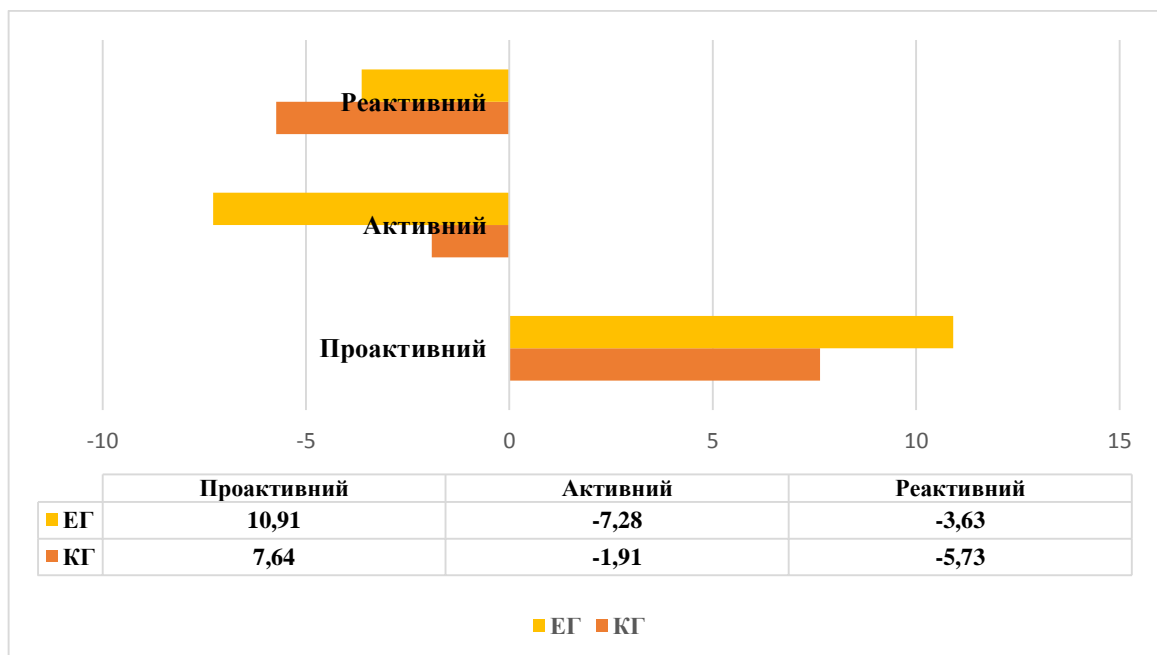


Рис. 3.4. Динаміка прояву показника «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Як бачимо, порівняння результатів експериментальної та контрольної групи показало, що проактивний рівень показника «наявність лідерської орієнтації до

соціальної роботи» мотиваційно-ціннісного критерію в експериментальній групі зріс на 10,91% (18 осіб), а реактивний зменшився на 3,63% (6 осіб), тоді як активний рівень – на 7,28% (12 осіб). Відтак, в контрольній групі реактивний рівень сформованості показника у майбутніх соціальних працівників зменшився на 5,73% (9 осіб), тоді як активний рівень також зменшився на 1,91% (3 особи), а проактивний рівень зріс на 7,64% (12 осіб). Відсоткові показники контрольної групи відображають певну позитивну динаміку зростання сформованості за рівнями даного показника, проте не таку значну.

Розрахунки λ - критерію Колмогорова-Смирнова за результатами наприкінці експерименту контрольної та експериментальної вибірок показав, що $\lambda_{\text{емп.}}=1,87$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$. Це дає підстави зробити висновки, що експериментальна та контрольна групи відрізняються між собою в бік відмінностей, що вказує на суттєві зміни в експериментальній вибірці за визначеним показником.

Здійснене нами повторне оцінювання показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм, показало позитивну динаміку в експериментальній групі (ЕГ) порівняно з результатами контрольної групи (КГ) після завершення формувального етапу експерименту. Узагальнені дані подано в табл. 3.5.

Таблиця 3.5.

Рівні стану сформованості показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» за мотиваційно-ціннісним критерієм (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	42	25,45	45	28,66	21	12,73	34	21,65
Активний рівень	92	55,76	75	47,77	85	51,51	80	50,96
Проактивний рівень	31	18,79	37	23,57	59	35,76	43	27,39

Отже, на реактивному рівні показник виявлено у 12,73% (21 особа), на активному – 51,51% (85 осіб), а 35,76 % (59 осіб) – на проактивному рівні. Натомість в контрольній групі, реактивний рівень сформованості показника простежується у 21,65% (34 особи), 50,96 % (80 осіб) мають активний рівень, а на проактивному рівні показник сформований у 27,39 % (43 особи).

Для додаткового аналізу ми порівняли отримані результати на початку і наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах для визначення динаміки за показником «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» (див. на рис. 3.5.).

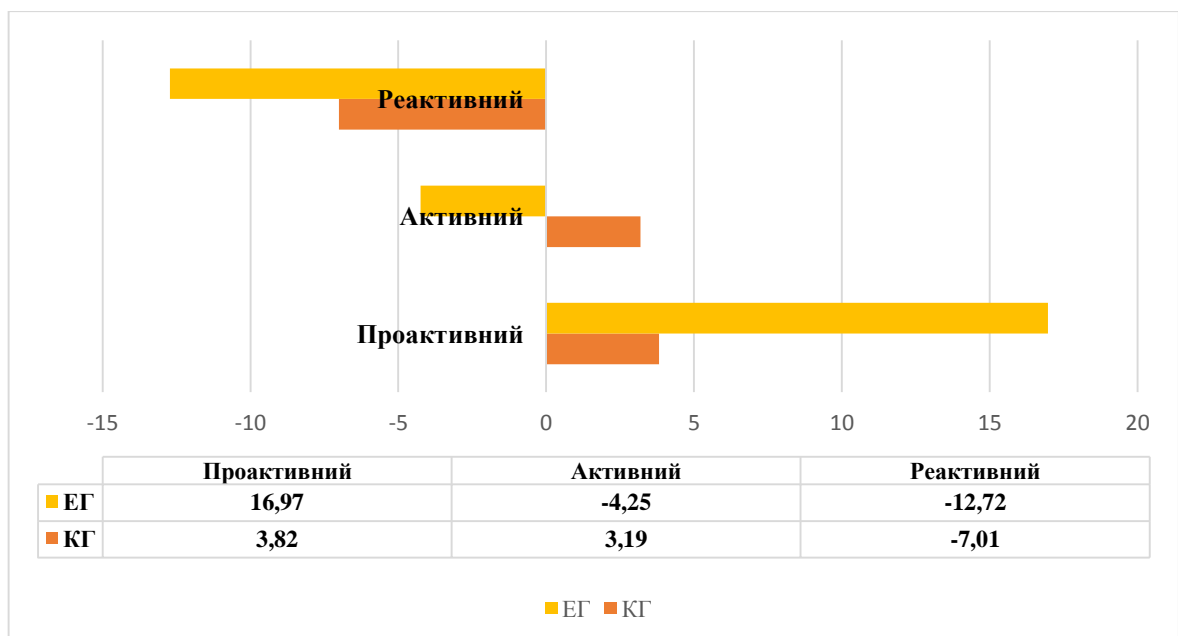


Рисунок 3.5. Динаміка прояву показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Отже, в експериментальній групі кількість студентів з реактивним рівнем сформованості показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» зменшилась на 12,72 % (21 особи), тоді як за активним рівнем сформованості цей показник зменшився на 4,25 % (7 осіб). На 16,97 % (28 осіб) збільшилась кількість студентів за станом сформованості проактивного рівня його показника мотиваційно-ціннісного критерію. Таким чином, зазначаємо прояв значної позитивної динаміки показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» в експериментальній групі, що

виявлена за рівнями сформованості. Позитивна динаміка в контрольній групі не така значна, як в експериментальній групі. Відтак, кількість студентів з реактивним рівнем зменшилась на 7,01 % (11 осіб), з активним – збільшилась на 3,19 % (5 осіб), а також є динаміка збільшення й за проактивним рівнем – 3,82% (6 осіб).

Однак розрахунок λ -критерію Колмогорова-Смирнова свідчить про розбіжності експериментальної та контрольної вибірок в кінці проведення експерименту: $\lambda_{\text{емп.}}=1,97$; $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$, що означає зміни показника «усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи» виявлено в обох вибірках, однак зміни в експериментальній вибірці є більш вираженими та суттєвими.

Повторне дослідження показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» за мотиваційно-ціннісним критерієм надало змогу констатувати значно вищі результати підвищення проактивного й активного рівня в експериментальній групі та помітного зниження реактивного рівня сформованості соціального лідерства у порівнянні з результатами контрольної групи. Узагальнені дані подано в табл. 3.6.

Таблиця 3.6.

Рівні стану сформованості показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» за мотиваційно-ціннісним критерієм в ЕГ і КГ (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	95	57,57	87	55,41	17	10,30	31	19,75
Активний рівень	52	31,52	49	31,21	83	50,30	74	47,13
Проактивний рівень	18	10,91	21	13,38	65	39,40	52	33,12

Як бачимо, в експериментальній групі на реактивному рівні зазначений нами показник виявлено у 10,30 % (17 осіб) студентів, на активному – 50,30 % (83

особи), проактивному – 39,40% (65 осіб). У контрольній групі, на формувальному етапі дослідження, як і на констатувальному, переважає активний рівень – 47,13 % (74 особи), кількість студентів з реактивним рівнем становить 19,75% (31 особа) і виявлено 33,12 % (52 особи) з проактивним рівнем сформованості зазначеного показника.

Здійснене нами оцінювання показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» в ЕГ та КГ групах, дозволило нам оцінити та здійснити порівняння результатів на початку і наприкінці експерименту (див. на рис. 3.6.).

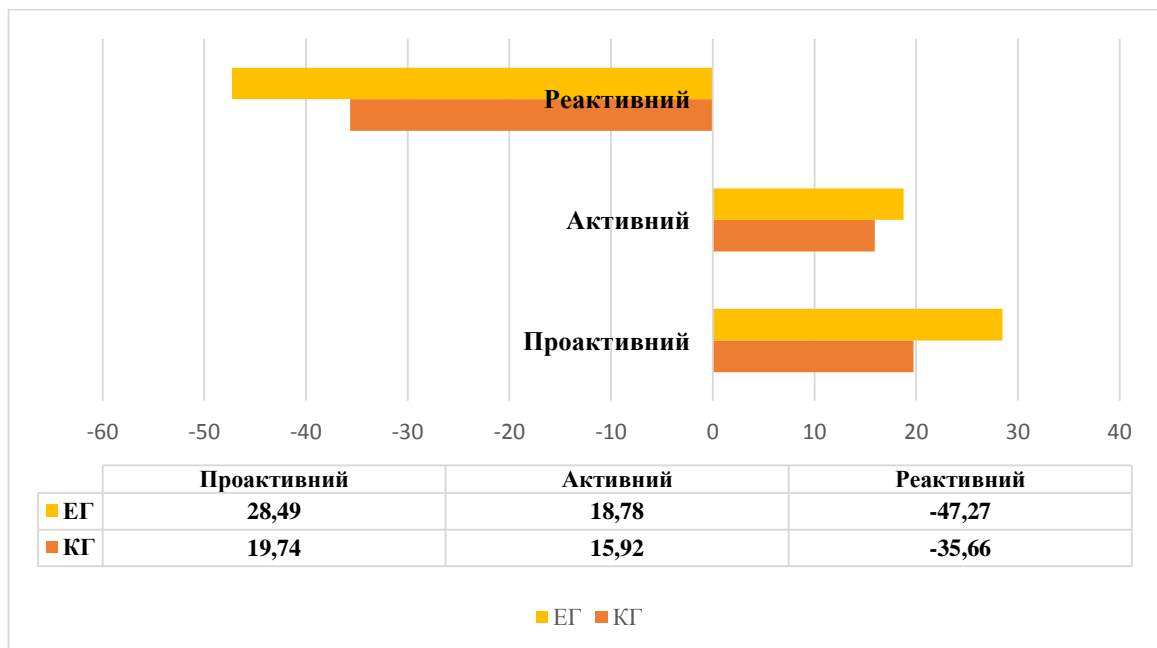


Рисунок 3.6. Динаміка прояву показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Отже, в ЕГ кількість студентів з реактивним рівнем сформованості показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» зменшилось на 47,27% (78 осіб). Кількість студентів з активним рівнем сформованості показника зросла на 18,78 % (31 особа), з проактивним рівнем збільшилась на 28,49 % (47 осіб). В КГ ми простежуємо значно меншу динаміку, оскільки кількість майбутніх соціальних працівників з реактивним рівнем сформованості показника «потреба оновлення та збагачення професійного досвіду» зменшилась на 35,66% (56 осіб), активний рівень сформованості показника зріс на 15,92% (25

осіб), а проактивний рівень сформованості показника збільшився лише на 19,74% (31 особа).

Розрахунок λ -критерію Колмогорова-Смирнова показав, що вибірки наприкінці експерименту мають суттєві розбіжності: $\lambda_{\text{емп.}}=1,38, \lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,05)}$.

Повторне дослідження показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» за мотиваційно-ціннісним критерієм надало змогу констатувати незначне підвищення проактивного рівня й активного рівня сформованості соціального лідерства в експериментальній групі та зниження реактивного рівня сформованості соціального лідерства порівняно з результатами контрольної групи. Наводимо результати в табл. 3.7.

Таблиця 3.7.

Рівні стану сформованості показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» за мотиваційно-ціннісним критерієм в ЕГ і КГ (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	75	45,45	78	49,69	28	16,97	40	25,48
Активний рівень	58	35,15	49	31,21	83	50,30	69	43,95
Проактивний рівень	32	19,40	30	19,10	54	32,73	48	30,57

В експериментальній групі на реактивному рівні зазначений нами показник сформований у 16,97 % (28 осіб) студентів, на активному – 50,30 % (83 особи), проактивному – 32,73% (54 особи). В контрольній групі, на формувальному етапі дослідження, як і на констатувальному, переважає активний рівень – 43,95 % (69 осіб), кількість студентів з реактивним рівнем становить 25,48% (40 осіб) і 30,57 % (48 осіб) з проактивним рівнем сформованості зазначеного показника.

Для додаткового аналізу ми порівняли отримані результати на початку і наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах для визначення динаміки за показником «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» (див. на рис. 3.7.).

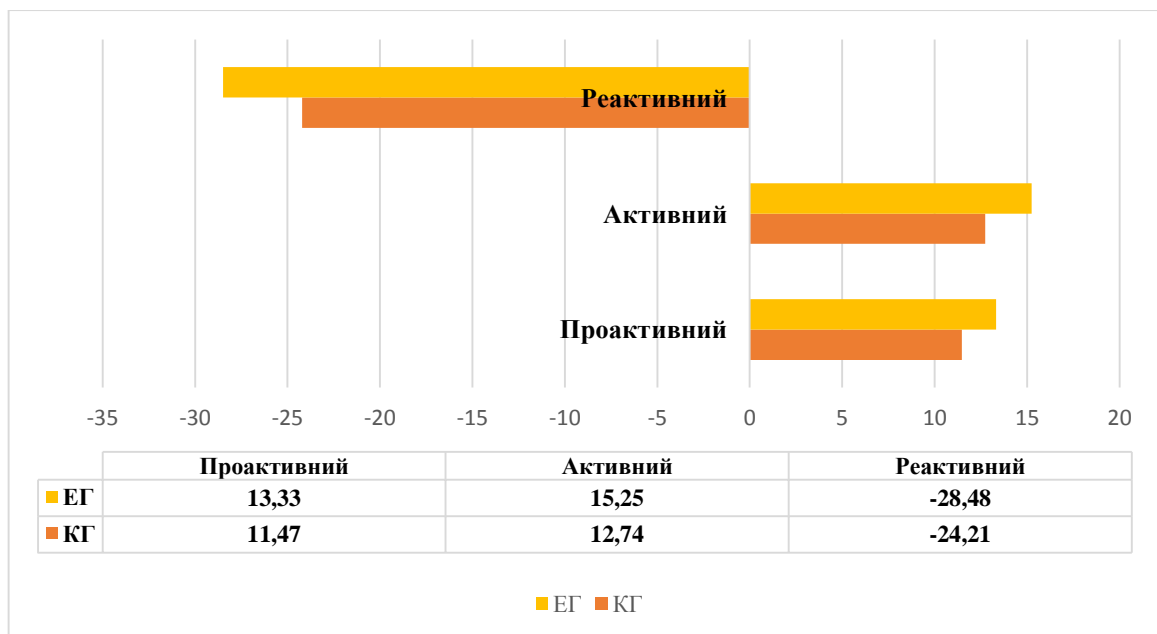


Рисунок 3.7. Динаміка прояву показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Отже, в експериментальній групі кількість студентів, що проявляла реактивний рівень сформованості показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» зменшилась на 28,48% (47 осіб). Натомість зріс активний рівень сформованості на 15,25% (25 осіб), а проактивний рівень сформованості даного показника збільшився на 13,33 % (22 особи). Згідно з цими даними, можна зазначити, що в ЕГ зафіксовано значну позитивну динаміку сформованості показника «прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності» за мотиваційно-ціннісним критерієм за всіма рівнями сформованості соціального лідерства. Проте, в контрольній групі (КГ) спостерігалася також позитивна динаміка сформованості показника, однак не така значна як в ЕГ. Відтак, зменшилась кількість студентів з реактивним рівнем на 24,21% (38 осіб) та збільшилась з активним – на 12,74 % (20 осіб) й з проактивним рівнем сформованості означеного показника соціального лідерства – 11,47% (18 осіб). Розрахунок λ - критерію Колмогорова-Смирнова свідчать про різномірність експериментальної та контрольної груп після проведення експерименту: $\lambda_{\text{емп.}}=1,44, \lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,05)}$.

Таким чином, аналіз узагальнених даних свідчить про те, що в експериментальній групі (ЕГ) простежується помітне зростання проактивного рівня сформованості всіх показників соціального лідерства за мотиваційно-ціннісним критерієм, тоді як в контрольній групі (КГ), хоч і присутня позитивна динаміка зростання майбутніх соціальних працівників за проактивним та активним рівнями сформованості цього критерію за всіма показниками, проте вона не є такою значною та суттєвою.

Наступними показниками, які підлягали повторному оцінюванню стали *показники когнітивного компонента* (обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями, здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя, обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи), що вимірювалися за *знаннєвим критерієм*.

Зауважимо, що оцінювання *показників знаннєвого критерію* відбувалося за допомогою тих самих методик, що і на початку експерименту: анкета «Дослідження освіченості студентів про соціальне лідерство та ефективне керування знаннями» (Додаток Г), методика самооцінка лідерства (Фетіскін, Козлов, & Мануйлов, 2002), методика самооцінки здатності до самовдосконалення (Лукашевич, 2003), адаптована методика визначення рівня інноваційної діяльності майбутніх соціальних працівників: опитувальник (Максименко, 2011) (Додаток Д).

Стосовно показника *«обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями»*, то оцінювання за знаннєвим критерієм надало змогу зафіксувати значно вищі результати підвищення проактивного рівня сформованості соціального лідерства в експериментальній групі та зниження активного і реактивного рівня сформованості означеного показника соціального лідерства у порівнянні з результатами, які зафіксували у контрольній групі. Результати представлено в табл. 3.8.

Рівні стану сформованості показника «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» за знаннєвим критерієм в ЕГ і КГ (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	84	50,91	80	50,96	52	31,51	50	31,85
Активний рівень	60	36,36	65	41,40	74	44,85	79	50,32
Проактивний рівень	21	12,73	12	7,64	39	23,64	28	17,83

Отже, в експериментальній групі після завершення формувального етапу експерименту кількість студентів з проактивним рівнем сформованості зазначеного показника становить 23,64% (39 осіб), з активним – 44,85% (74 осіб) та 31,51% (52 особи) з реактивним рівнем. У контрольній групі показник «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» знаннєвого критерію на проактивному рівні виявився сформованим тільки у 17,83% (28 осіб) студентів, а на активному – 50,32 % (79 осіб) і 31,85 % (50 осіб) – на реактивному рівні. Для визначення динаміки за показником «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» ми порівняли отримані результати на початку і наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах (див. на рис. 3.8.).

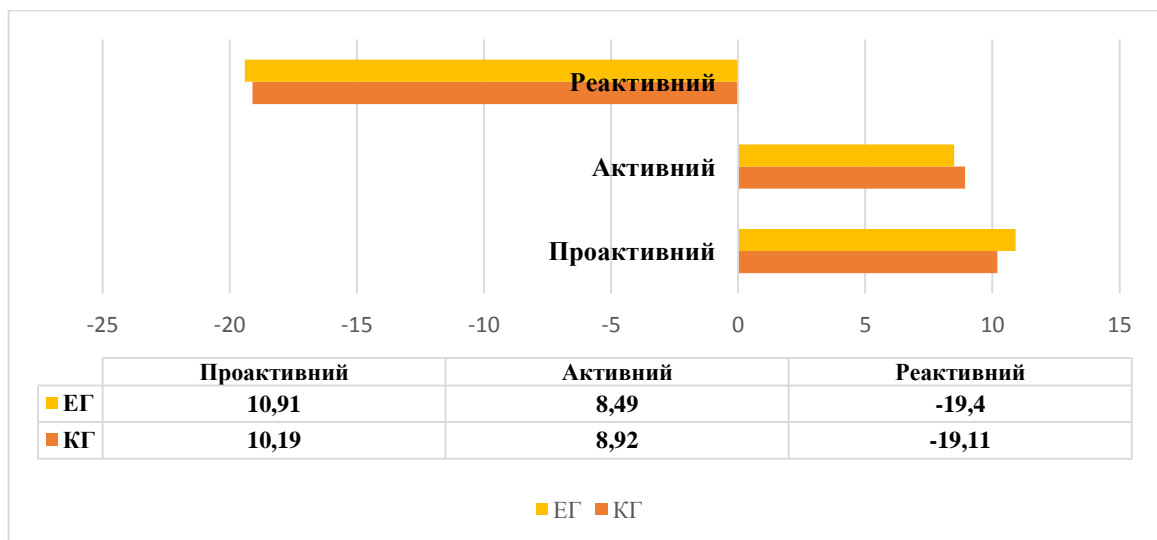


Рисунок 3.8. Динаміка прояву показника «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

В експериментальній групі після завершення формувального етапу експерименту, кількість студентів з реактивним рівнем сформованості показника «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» знаннєвого критерію зменшилась на 19,4 % (32 особи), Істотно зросла кількість студентів з активним рівнем сформованості означеного показника – 8,49 % (14 осіб). Проактивний рівень сформованості цього показника зріс на – 10,91% (18 осіб). Однак, в КГ, хоча й простежується позитивна динаміка, проте, не така значна як в ЕГ. Отже, у контрольній групі кількість студентів з проактивним рівнем сформованості показника «обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями» знаннєвого критерію зросла лише на 10,19% (16 осіб), а кількість студентів, у яких виявився активний рівень сформованості зросла на 8,92 % (14 осіб), тоді як кількість студентів з реактивним рівнем знизилась на 19,11 % (30 осіб).

Розрахунок λ - критерію Колмогорова-Смирнова показав, що вибірки наприкінці експерименту мають суттєві розбіжності: $\lambda_{\text{емп.}}=1,38$, $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,05)}$.

Для отримання результатів повторного оцінювання за показником «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» за знаннєвим критерієм ми порівнювали результати експериментальної групи з контрольною групою щодо рівня його сформованості. Результати подано в табл. 3.9.

Таблиця 3.9.

Рівні стану сформованості показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» за знаннєвим критерієм в ЕГ і КГ (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	56	33,94	62	39,49	37	22,42	54	34,39
Активний рівень	84	50,91	81	51,59	87	52,73	83	52,87
Проактивний рівень	25	15,15	14	8,92	41	24,85	20	12,74

Переходячи до аналізу результатів повторної діагностики зазначеного показника, зауважимо, що після завершення формувального етапу експерименту в експериментальній групі кількість студентів з проактивним рівнем сформованості зазначеного показника становить 24,85% (41 особа), з активним – 52,73% (87 осіб) та 22,42% (37 особи) з реактивним рівнем. У контрольній групі показник «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» за знаннєвим критерієм було зафіксовано на проактивному рівні у 12,74% (20 осіб) студентів, на активному – 52,87% (83 особи) і 34,39% (54 особи) – на реактивному рівні.

Важливо зазначити, що результати в експериментальній та контрольній групах на початку і наприкінці експерименту за показником «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» демонструють прояв чіткої позитивної динаміки (див. на рис. 3.9.).

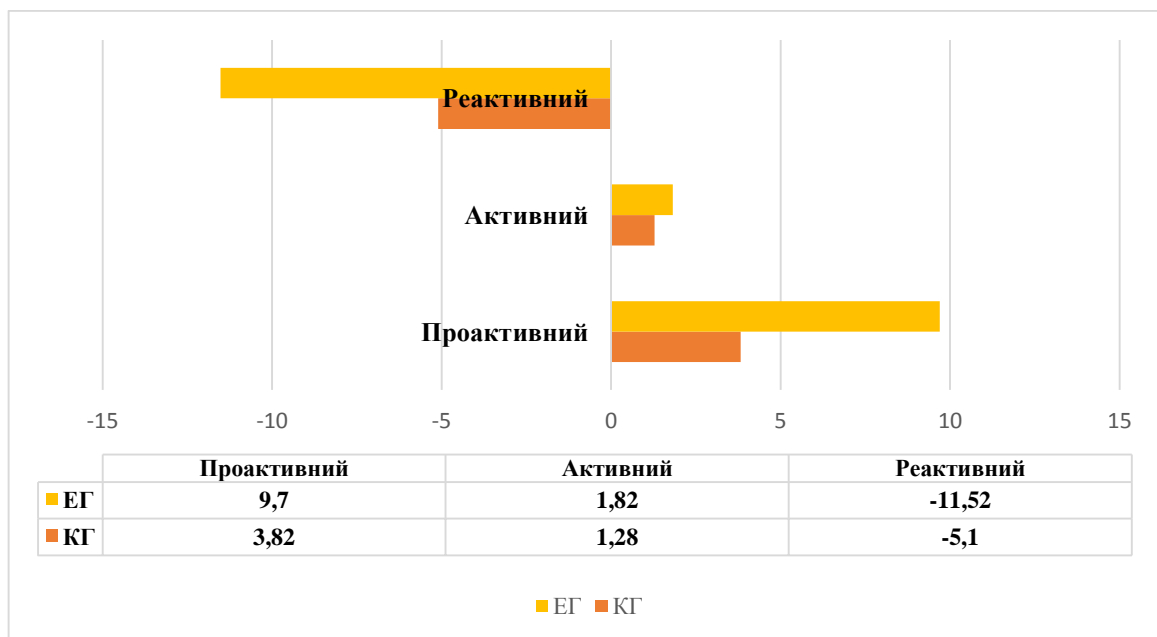


Рисунок 3.9. Динаміка прояву показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Ми виявили, що в експериментальній групі після завершення формувального етапу експерименту кількість студентів – майбутніх соціальних працівників з реактивним рівнем сформованості показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» зменшилась на 11,52 %

(19 осіб), але зросла кількість студентів з активним рівнем – 1,82% (3 особи) та з проактивним рівнем сформованості цього показника на 9,7% (16 осіб). Однак, в контрольній групі (КГ), хоч і простежується позитивна динаміка, проте, не така суттєва як в експериментальній групі (ЕГ), так як кількість студентів з проактивним рівнем сформованості показника «здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя» за знаннєвим критерієм зросла лише на 3,82 % (6 осіб), з активним рівнем – на 1,28 % (2 особи), тоді як кількість студентів з реактивним рівнем знизилась на 5,1 % (8 осіб).

Розрахунок λ - критерію Колмогорова-Смирнова демонструє, що контрольна та експериментальна вибірки є різнорідними щодо досліджуваного явища: $\lambda_{\text{емп.}}=1,93$, $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

Нарешті, розглянемо останній з показників когнітивного компоненту соціального лідерства, а саме показник «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» за знаннєвим критерієм. Його повторне оцінювання в експериментальній групі студентів - майбутніх соціальних працівників надає нам змогу спостерігати підвищення проактивного рівня сформованості соціального лідерства в експериментальній групі та зниження активного і реактивного рівня сформованості соціального лідерства у порівнянні з результатами контрольної групи. Наводимо результати у табл. 3.10.

Таблиця 3.10.

Рівні стану сформованості показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» за знаннєвим критерієм в ЕГ і КГ

(на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	85	51,51	71	45,22	80	48,48	76	48,41
Активний рівень	54	32,73	62	39,49	47	28,48	49	31,21
Проактивний рівень	26	15,76	24	15,29	38	23,03	32	20,38

Таким чином, в експериментальній групі на реактивному рівні зазначений нами показник сформований у 48,48% (80 осіб) студентів, на активному – 28,48% (47 осіб), проактивному – 23,03% (38 осіб). В контрольній групі, на формульовальному етапі дослідження, як і на констатувальному, переважає реактивний рівень – 48,41 % (76 осіб), тоді як кількість студентів, у яких проявляється активний рівень сформованості становить 31,21% (49 осіб) і 20,38% (32 особи) спостерігається з проактивним рівнем сформованості зазначеного показника.

Показовим є той факт, що отримані результати на початку і наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах підтверджують виявлення динаміки за показником «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» (див. на рис. 3.10.).

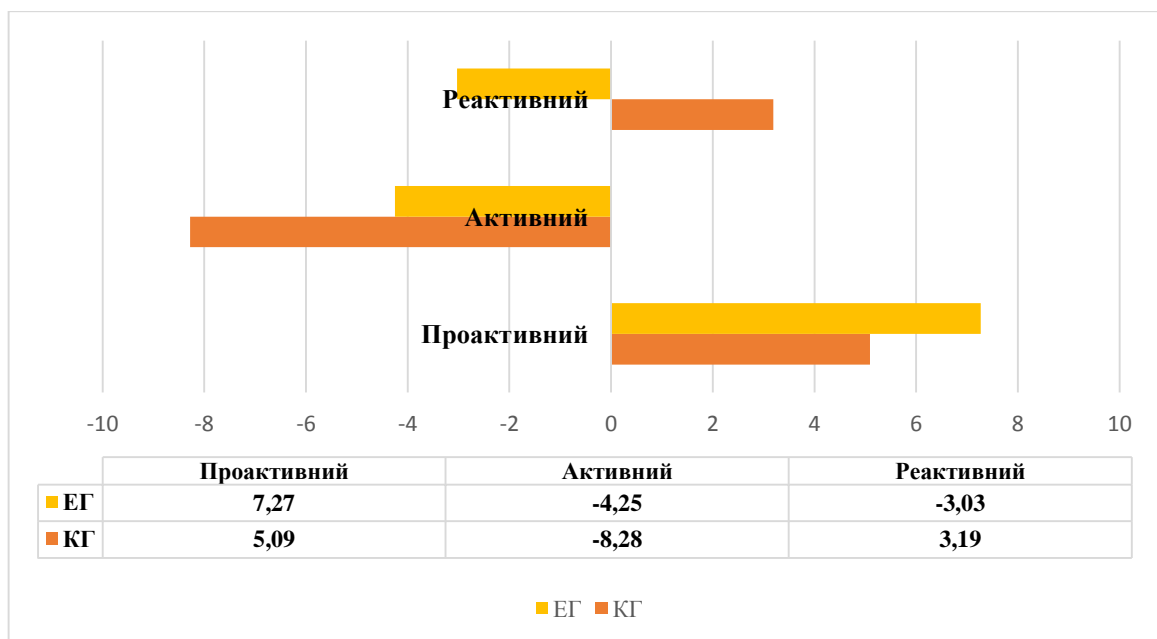


Рисунок 3.10. Динаміка прояву показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

В експериментальній групі наприкінці експерименту кількість студентів з реактивним рівнем сформованості показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» за знаннєвим критерієм зменшилась на 3,03 % (5 осіб) й з активним рівнем – 4,25 % (7 осіб).

Проактивний рівень сформованості цього показника зріс на – 7,27% (12 осіб). Однак, в КГ, хоч і простежується позитивна динаміка, проте, не така значна як в ЕГ. Отже, кількість студентів з проактивним рівнем сформованості показника «обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи» знаннєвого критерію зросла лише на 5,09 % (8 осіб), з реактивним рівнем на 3,19 % (5 осіб), а кількість студентів з активним рівнем знизилась на 8,28 % (2 особи).

Розрахунок λ - критерію Колмогорова-Смирнова показав, що вибірки наприкінці експерименту мають суттєві розбіжності: $\lambda_{\text{емп.}}=1,38$, $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,05)}$.

Таким чином, наведені дані за показниками когнітивного компонента дозволяють стверджувати, що саме в експериментальній групі (ЕГ) простежується їх помітне зростання на проактивному рівні сформованості за знаннєвим критерієм. Водночас, ми виявили не значне підвищення показників у контрольній групі (КГ), проте присутня позитивна динаміка зростання проактивного та активного рівня сформованості цього критерію спостерігається не за всіма показниками й не є такою суттєвою як в експериментальній групі студентів — майбутніх соціальних працівників.

Наступними показниками, які підлягали повторному оцінюванню виступили *показники* (здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення, захопленість саморозвитком та професійним зростанням, лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника) *особистісного критерію соціального лідерства майбутніх соціальних працівників*. Оцінювання на цьому етапі експериментальної роботи здійснювалося за діагностичними методиками: методика соціальної креативності особистості В. І. Андрєєвої (Фетіскін, Козлов, & Мануйлов, 2002), анкета для виявлення здатності студентів до професійної креативності та творчості (Слозанська, 2019), методика «Діагностика реалізації потреби в саморозвитку» (Маралов, 2004), тестова методика «Чи сформовані у Вас необхідні для соціального працівника якості?» Левітан К.М. (Тимошенко, 2014).

Повторне дослідження показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» за особистісним критерієм творчо-креативного компоненту надало змогу констатувати тільки на проактивному рівні його сформованості значно вищі результати прояву у бік збільшення як в експериментальній групі, так і в контрольній групі. Тоді як підвищення активного рівня в обох груп було дуже незначним. Щодо реактивного рівня сформованості зазначеного показника соціального лідерства, то відбулося його суттєве зниження, однак це зниження спостерігається в обох групах. Результати представлено в табл. 3.11.

Таблиця 3.11.

Рівні стану сформованості показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» за особистісним критерієм в ЕГ і КГ (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	68	41,21	63	40,12	33	20,00	29	18,47
Активний рівень	81	49,09	80	50,96	83	50,30	82	52,23
Проактивний рівень	16	9,70	14	8,92	49	29,70	46	29,30

Наведені результати, на жаль, показують не суттєві відмінності між студентами – майбутніми соціальними працівниками експериментальної та контрольної груп, так як показник «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» на проактивному рівні сформованості – 29,70% (49 осіб) було зафіксовано в експериментальній групі (ЕГ), на активному – 50,30% (83 особи), а на реактивному – 20,0 % (33 особи). Натомість, в контрольній групі кількість студентів з проактивним рівнем сформованості зазначеного показника соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників – становить 29,30 % (46 осіб), з активним – 52,23 % (82 особи) і 18,47 % (29 осіб) з реактивним рівнем.

Для додаткового аналізу ми порівняли отримані результати на початку і наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах, щоб з'ясувати динаміку за трьома рівнями сформованості, такого показника соціального лідерства як «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» (див. на рис. 3.11.).

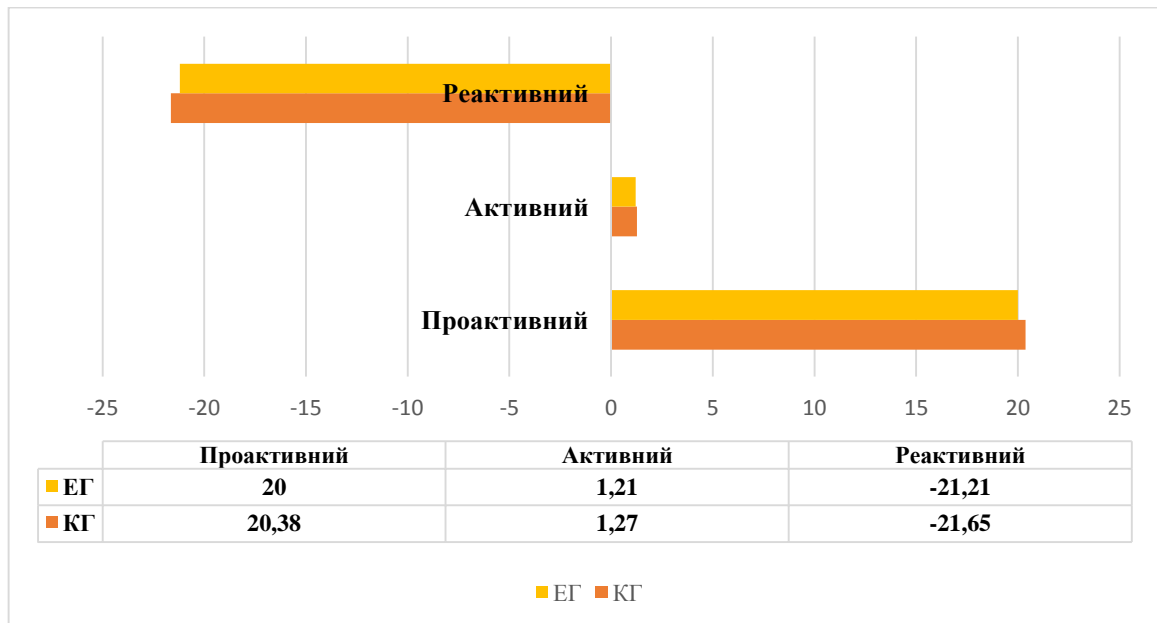


Рисунок 3.11. «Динаміка прояву показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)»

Здійснений нами аналіз динаміки змін засвідчив, що в ЕГ кількість студентів-майбутніх соціальних працівників з реактивним рівнем зменшилась на 21,21 % (35 осіб), але це спостерігається і в контрольній групі – 21,65 % (34 особи). В експериментальній групі кількість студентів-майбутніх соціальних працівників з активним рівнем сформованості особистісного критерію збільшилось на 1,21 % (2 особи), в контрольній групі також виявлено незначне збільшення – на 1,27 % (2 особи). Щодо динамічного зростання показника «здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення» на проактивному рівні сформованості, то зростання у бік збільшення відбувалося у обох групах: ЕГ – на 20,0% (33 особи), а в КГ на 20,38 % (32 особи).

Розрахунок λ - критерію Колмогорова-Смирнова відносно однорідності-відмінності обох вибірок наприкінці експерименту становив $\lambda_{\text{емп.}}=1,67$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$. Це свідчить про те, що результати в обох групах є різнорідними за цим показником наприкінці експерименту та вказує на те, що результати експериментальної групи є більш вираженими, аніж у контрольній.

Повторне дослідження показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» за особистісним критерієм творчо-креативного компонента соціального лідерства дозволило нам виявити, що на проактивному рівні сформованості цього показника в експериментальній групі значних змін у бік збільшення не зафіксовано. Водночас, результати повторного оцінювання означеного показника соціального лідерства, продемонстрували значне зниження проактивного рівня сформованості у студентів – майбутніх соціальних працівників, які склали вибірку контрольної групи. Відтак, в експериментальній групі студенти продемонстрували незначне підвищення активного рівня сформованості визначеного показника соціального лідерства, у порівнянні з студентами контрольної групи. Щодо реактивного рівня сформованості цього показника у структурі соціального лідерства, то результати експериментальної та контрольної груп свідчать про їх зменшення в обох групах (табл. 3.12).

Таблиця 3.12.

Рівні стану сформованості показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» за особистісним критерієм в ЕГ і КГ (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	26	15,76	22	14,01	20	12,12	23	14,65
Активний рівень	45	27,27	42	26,75	49	29,70	54	34,40
Проактивний рівень	94	56,97	93	59,24	96	58,18	80	50,95

Як бачимо, в експериментальній групі після завершення формувального етапу експерименту результати повторного оцінювання вказують на

сформованість проактивного рівня у – 58,18% (96 осіб), активного – 29,70% (49 осіб) та реактивного – 12,12% (20 осіб) зазначеного показника соціального лідерства у студентів – майбутніх соціальних працівників. У контрольній групі показник «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» за особистісним критерієм виявився сформованим на проактивному рівні у – 50,95% (80 осіб) студентів, на активному – 34,40% (54 особи) і реактивному 14,65% (23 особи).

Порівняльна динаміка рівневого розподілу студентів експериментальної та контрольної груп за цим показником дозволить нам констатувати наявність тих змін, що ставилися після проведення формувального етапу експерименту (див. на рис. 3.12.).

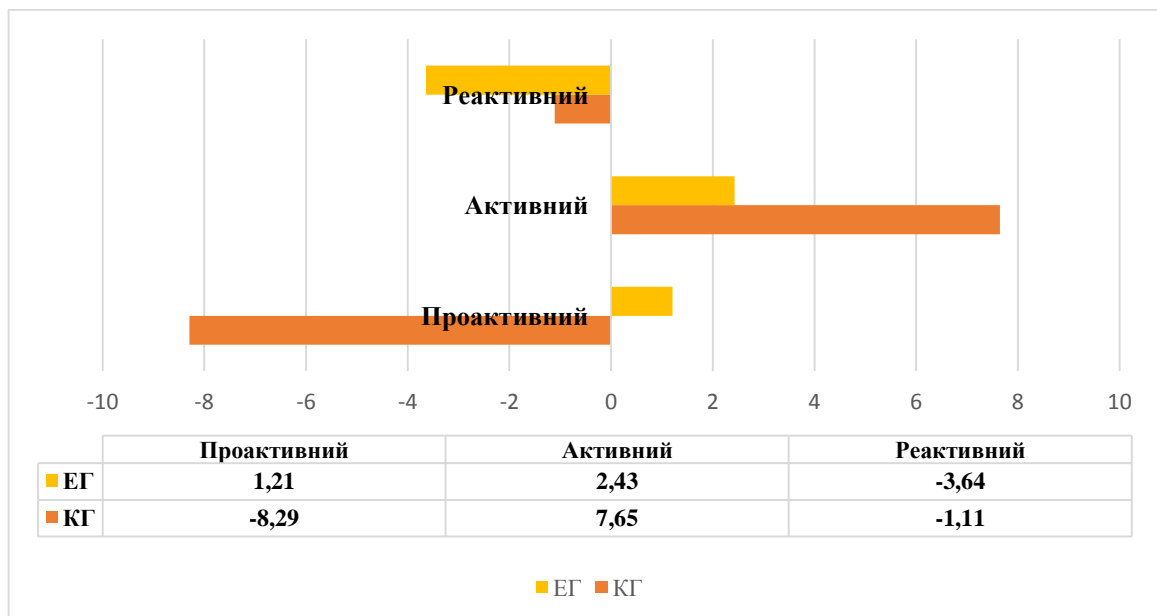


Рисунок 3.12. Динаміка прояву показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Таким чином, після завершення формувального етапу експерименту кількість студентів з реактивним рівнем сформованості зазначено показника зменшилась як в експериментальній групі на 3,64 % (6 осіб), так і в контрольній – на 1,11 % (1 особа). Натомість, важливо відмітити, що експериментальній групі відбулося збільшення результатів - 2,43 % (4 особи), що є несуттєвим порівняно з оцінюванням студентів контрольної групи - 7,65% (12 осіб). Кількість

респондентів з проактивним рівнем сформованості показника «захопленість саморозвитком та професійним зростанням» збільшилася в експериментальній групі на 1,21 % (2 особи), тоді як в контрольній групі студентів - майбутніх соціальних працівників спостерігалось значне зменшення – на 8,29 % (13 осіб). Розрахунок λ -критерію Колмогорова-Смирнова демонструє, що експериментальна та контрольна вибірки є різнорідними щодо досліджуваного явища: $\lambda_{\text{емп.}}=1,93, \lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

Переходячи до аналізу останнього показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» у складі творчо-креативного компонента соціального лідерства за особистісним критерієм, відмітимо суттєве підвищення результатів сформованості цього показника в експериментальній групі, проте і в контрольній групі відбулося збільшення результатів повторного оцінювання. Підвищення активних рівнів сформованості та зниження реактивного рівня сформованості зазначеного показника соціального лідерства спостерігалось в обох групах: експериментальній та контрольній (табл. 3.13)

Таблиця 3.13.

Рівні стану сформованості показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» за особистісним критерієм в ЕГ і КГ (на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	46	27,88	43	27,39	32	19,39	30	19,10
Активний рівень	97	58,79	94	59,87	98	59,40	95	60,51
Проактивний рівень	22	13,33	20	12,74	35	21,21	32	20,39

При цьому, вкажемо на те, що показник «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» за особистісним критерієм після завершення формуального етапу дослідження був сформований на проактивному рівні в експериментальній групі (ЕГ) у межах - 21,21% (35 осіб), а у в контрольній групі (КГ) – 20,39 % (32 осіб). Активний рівень сформованості цього показника

притаманний 59,40 % (98 осіб) респондентам експериментальної групи та 60,51 % (95 осіб) – контрольної групи. Щодо реактивного рівня сформованості зазначеного показника, то студенти експериментальної групи продемонстрували – 19,39% (32 особи), тоді як в контрольній групі ці результати відповідали знаходженню у межах - 19,10 % (30 осіб).

Загальна характеристика порівняльної динаміки рівневого розподілу студентів експериментальної та контрольної груп свідчить про зміни динаміки за трьома рівнями (проактивний, активний, реактивний) сформованості, такого показника соціального лідерства як «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» (див. на рис. 3.13.).

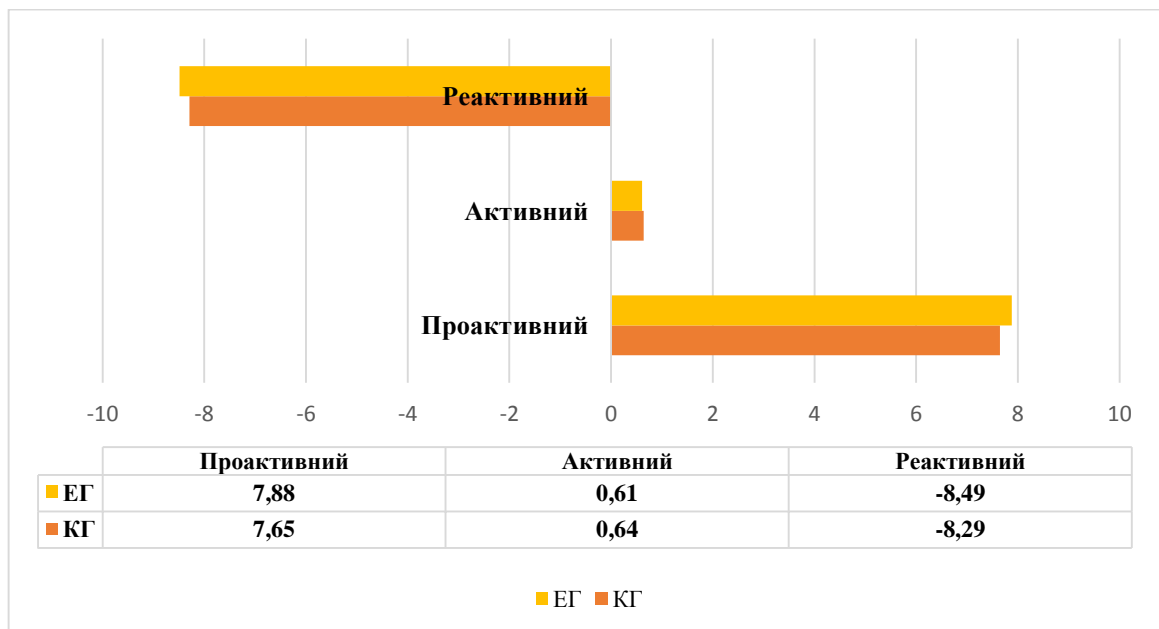


Рисунок 3.13. Динаміка прояву показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Відтак, отримані результати після завершення формувального етапу експерименту свідчать про майже однакову динаміку збільшення кількості студентів експериментальної групи за проактивним рівнем сформованості цього показника соціального лідерства – 7,88% (13 осіб), а у контрольній групі – 7,65% (12 осіб). Але, активний рівень прояву зазначеного показника у студентів обох груп отримав майже однакове підвищення – ЕГ на 0,61% (1 особа), КГ – на 0,64% (1 особа), що є несуттєвим збільшення після проведення формувального

експерименту. Натомість, кількість студентів експериментальної групи з реактивним рівнем сформованості показника «лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника» особистісного критерію зменшилась на 8,49% (14 осіб), а у контрольній – на 8,29% (13 осіб), вказує на незначні відмінності.

Однак розрахунок λ - критерію Колмогорова-Смирнова свідчить про розбіжності експериментальної та контрольної вибірок відносно показника в кінці проведення експерименту: $\lambda_{\text{емп.}}=1,84$; $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$, що підтверджує більш виражені та суттєві зміни в експериментальній вибірці, аніж у КГ.

Отже, за узагальненими результатами, ми можемо стверджувати, що фіксовані дані за показниками творчо-креативного компонента свідчать про помітне зростання саме в експериментальній групі (ЕГ) проактивного рівня сформованості соціального лідерства. Натомість, ми виявили значне зниження показників у контрольній групі (КГ), проте присутня позитивна динаміка зростання проактивного та активного рівня сформованості цього критерію спостерігається не за всіма показниками, і є не такою суттєвою як в експериментальній групі студентів – майбутніх соціальних працівників

Переходячи до наступних показників діяльнісного компонента соціального лідерства за *діяльнісно-практичним критерієм*, які підлягали повторному оцінюванню (вміння організувати партнерську та командну взаємодію, здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновацій у професійній діяльності, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності, вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність) нами застосовувалися ті самі методики, що і на констатувальному етапі дослідження (адаптована проєктивна методика «Лідер в команді» (Угрин, 2017) (Додаток Е); адаптований тест «Командні ролі» (Белбін, 2009) (Додаток Ж), самооцінка інноваційних особливостей інноваційної діяльності (Артюшина, 2009), методика «Інтерес до суспільного життя» (Ступак, 2014), авторська анкета з вивчення прояву соціально-проектної діяльності у майбутніх соціальних працівників (Додаток И)).

Щодо повторного оцінювання показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» за особистісним критерієм творчо-креативного компонента соціального лідерства, то зауважимо, що у експериментальній групі на проактивному рівні сформованості цього показника зафіксовано значні зміни у бік збільшення, порівняно зі студентами контрольної групи. Зазначимо, що студенти – майбутні соціальні працівники експериментальної групи продемонстрували суттєве підвищення активного рівня сформованості означеного показника соціального лідерства, проте у контрольній групі також зафіксовано підвищення активного рівня сформованості зазначеного показника. Реактивний рівень сформованості цього показника у структурі соціального лідерства, свідчить про значне зменшення в обох групах (табл. 3.14).

Таблиця 3.14.

Рівні стану сформованості показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» за діяльнісно-практичним критерієм в ЕГ і КГ

(на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	89	53,94	86	54,77	14	8,48	13	8,28
Активний рівень	53	32,12	51	32,49	90	54,55	88	56,05
Проактивний рівень	23	13,94	20	12,74	61	36,97	56	35,67

Як бачимо, в експериментальній групі після завершення формувального етапу експерименту результати повторного оцінювання вказують на сформованість проактивного рівня у – 36,97% (61 особа), активного – 54,55% (90 осіб) та реактивного – 8,48% (14 осіб) зазначеного показника соціального лідерства у студентів – майбутніх соціальних працівників. Відтак, у контрольній групі показник «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» за діяльнісно – практичним критерієм виявився сформованим на проактивному рівні у – 35,67% (56 осіб) студентів, на активному – 56,05% (88 осіб) і реактивному

8,28% (13 осіб).

Здійснення порівневого розподілу студентів – майбутніх соціальних працівників в експериментальній та контрольній групах за показником «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» діяльнісно-практичного критерію дозволить порівняти отримані результати на початку і наприкінці експерименту (див. на рис. 3.14.).

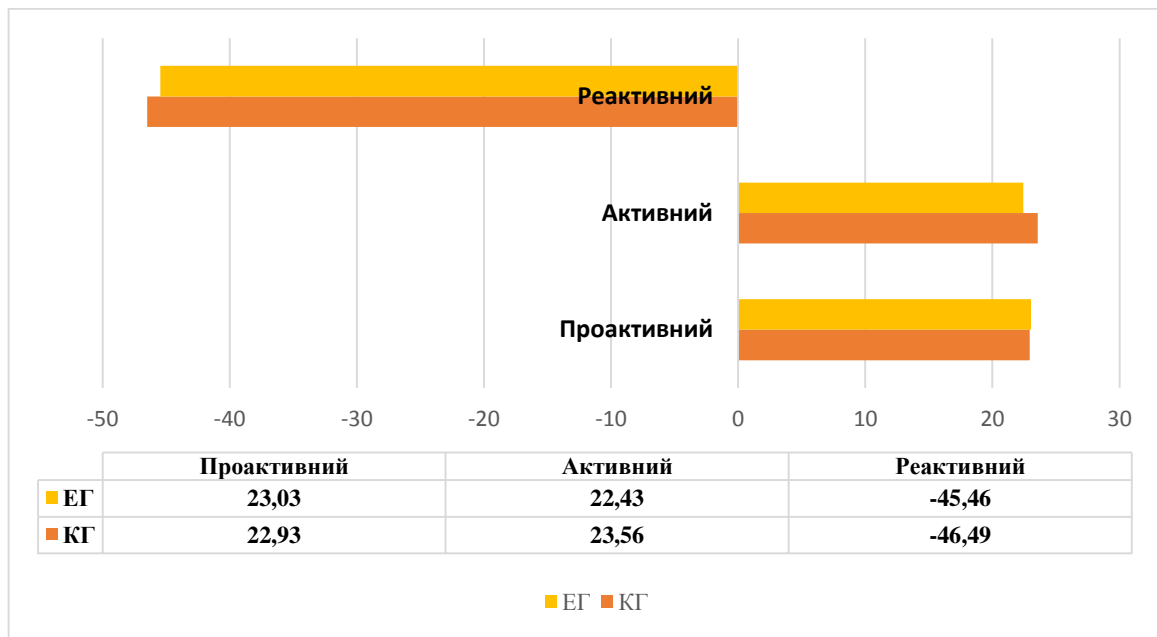


Рисунок 3.14. Динаміка прояву показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Здійснений нами аналіз динаміки змін після завершення формувального етапу експерименту ми виявили, що кількість студентів експериментальної групи з реактивним рівнем зменшилась на 45,46 % (75 особи), але таке зменшення спостерігається і в контрольній групі – 46,49% (73 особи). Важливо відмітити, що експериментальній групі відбулося збільшення результатів за визначеним показником сформованості активного рівня в обох групах: ЕГ – 22,43 % (37 осіб), КГ – 23,56 % (37 осіб). Кількість респондентів з проактивним рівнем сформованості показника «вміння організувати партнерську та командну взаємодію» суттєво збільшилася в експериментальній групі – 23,03% (38 осіб) в експериментальній групі, натомість в контрольній – 22,93% (36 осіб).

Розрахунок λ - критерію Колмогорова-Смирнова показав, що вибірки наприкінці експерименту мають значні розбіжності: $\lambda_{\text{емп.}}=1,97$, $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

Стосовно отримання результатів повторного оцінювання за показником «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм ми порівнювали результати експериментальної групи з контрольною групою щодо рівня його сформованості. Результати подано в табл. 3.15.

Таблиця 3.15.

Рівні стану сформованості показника «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм в ЕГ і КГ

(на початку по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	44	26,67	41	26,11	28	16,97	25	15,92
Активний рівень	95	57,57	93	59,24	39	23,64	45	28,67
Проактивний рівень	26	15,76	23	14,65	98	59,39	87	55,41

Як бачимо, після завершення формувального етапу експерименту результати проведеного повторного оцінювання вказують на сформованість в експериментальній групі (ЕГ) проактивного рівня у – 59,39% (98 осіб), активного – 23,64% (39 осіб) та реактивного – 16,97% (28 осіб) зазначеного показника «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» у студентів – майбутніх соціальних працівників. У контрольній групі показник «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» виявився також значно сформованим на проактивному рівні у – 55,41% (87 осіб), тоді як на активному рівні прояв цього показника становить – 28,67% (45 осіб), а на реактивному рівні – 15,92% (25 осіб).

Вивчення змін, що сталися після проведення формувального етапу експерименту дозволить нам порівняти отримані результати на початку і

наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах за відповідним показником «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» (див. на рис. 3.15.).

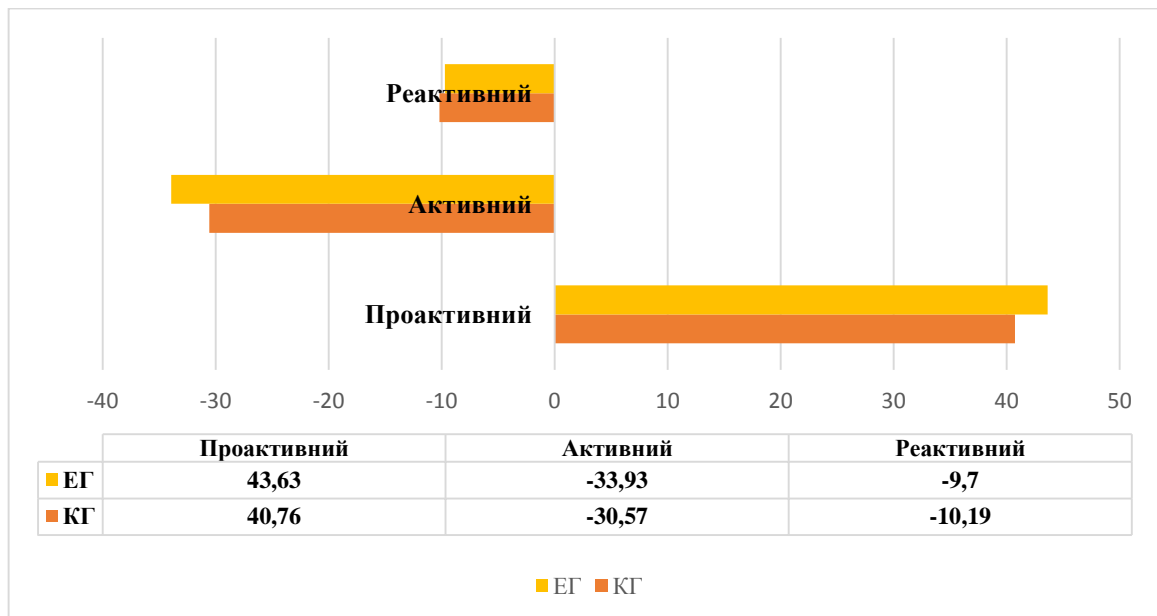


Рисунок 3.15. Динаміка прояву показника «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» за рівнем сформованості в ЕГ і КГ (по завершенню експерименту, в %)

Отже, проактивний рівень сформованості цього показника в експериментальній групі (ЕГ) зріс на 43,63% (72 особи). Однак, в контрольній групі (КГ), хоча й простежується позитивна динаміка зростання у межах 40,76% (64 особи), проте, вона не така значна як в ЕГ. Кількість студентів експериментальної групи з активним рівнем сформованості показника «здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності» значно зменшилася на 33,93% (56 осіб), тоді як кількість респондентів контрольної групи – на 30,57% (48 осіб). Водночас, в експериментальній групі, на початку та наприкінці експерименту кількість студентів з реактивним рівнем сформованості зазначеного показника за діяльнісно – практичним критерієм зменшилась на 9,7 % (16 осіб), а у контрольній групі зменшилась – на 10,19 % (16 осіб).

Однак розрахунок λ - критерію Колмогорова – Смирнова показав, що попри певних зрушень, групи є різними за показником здатності генерувати нові ідеї та

продувати інновації у професійній діяльності: $\lambda_{\text{емп.}}=1,56$, $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,05)}$. Зміни показників експериментальної вибірки більш суттєві, ніж у контрольній.

Переходячи до аналізу наступного показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» у складі діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм, відмітимо суттєве підвищення результатів сформованості цього показника в експериментальній групі, проте і в контрольній групі відбулося збільшення за результатами повторного оцінювання. Зниження активного та реактивного рівня сформованості зазначеного показника соціального лідерства спостерігалось в обох групах як у експериментальній, так і у контрольній (табл. 3.16).

Таблиця 3.16.

Рівні стану сформованості показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм в ЕГ і КГ

(на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	22	13,33	20	12,74	8	4,85	11	7,01
Активний рівень	91	55,15	87	55,41	64	38,79	59	37,58
Проактивний рівень	52	31,52	50	31,85	93	56,36	87	55,41

При цьому, вкажемо на те, що показник «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм після завершення формувального етапу дослідження був сформований на проактивному рівні в експериментальній групі (ЕГ) у межах – 56,36% (93 особи), а у в контрольній групі (КГ) – 55,41% (87 осіб). Активний рівень сформованості цього показника виявлено - у 38,79% (64 осіб) експериментальної групи та 37,58% (59 осіб) – контрольної групи. Щодо реактивного рівня сформованості зазначеного показника, то студенти експериментальної групи

продемонстрували – 4,85% (8 осіб), тоді як в контрольній групі ці результати відповідали знаходженню у межах – 7,08 % (11 осіб).

Для додаткового аналізу нами було порівняно отримані результати на початку і наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах щодо оцінювання та динаміки змін рівнів сформованості показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» діяльнісно-практичного критерію (див. на рис.3.16.).

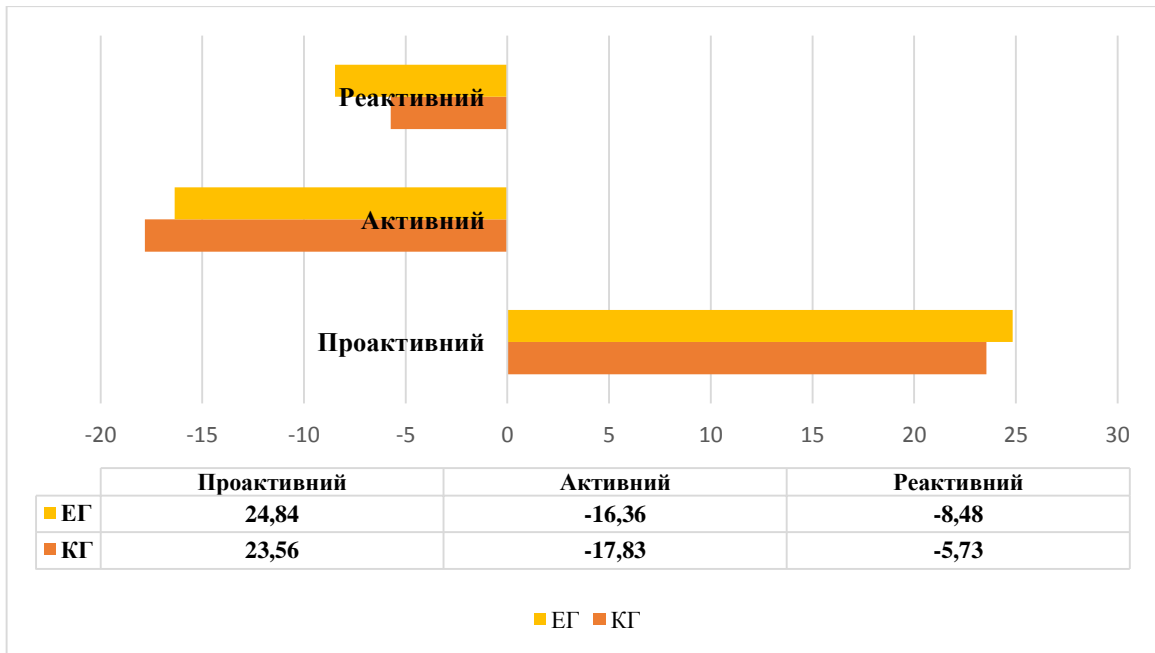


Рисунок 3.16. Динаміка прояву показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» за рівнем сформованості в EG і KG (по завершенню експерименту, в %)

Отже, після завершення формувального експерименту кількість студентів EG групи з реактивним рівнем сформованості показника «вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності» за діяльнісно-практичним критерієм зменшилась на 8,48 % (14 осіб), а у KG групі на 5,73 % (9 осіб). Кількість студентів EG з активним рівнем сформованості означеного показника зменшилася на 16,36 % (27 осіб), а кількість студентів KG з активним рівнем знизилась на 17,83% (28 осіб). Проактивний рівень сформованості цього показника у студентів EG зріс на – 24,84 % (41 особа). Однак, в KG, також

простежується позитивна динаміка, оскільки рівень сформованості збільшився на - 23,56 % (37 осіб).

Розрахунок λ - критерію Колмогорова – Смирнова відносно однорідності-відмінності обох вибірок наприкінці експерименту становив $\lambda_{\text{емп.}}=1,72$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$

Оцінювання наступного показника «вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність» діяльнісного компонента за діяльнісно-практичним критерієм показало, що було отримано значно вищі результати підвищення проактивного рівня сформованості соціального лідерства в експериментальній групі та зниження активного і реактивного рівня сформованості соціального лідерства у порівнянні з результатами контрольної групи (табл. 3.17)

Таблиця 3.17.

Рівні стану сформованості показника «вміння планувати та організовувати соціально - проектну діяльність» за діялісно - практичним критерієм в ЕГ і КГ

(на початку та по завершенню експерименту, в абс. та % значеннях)

Рівень сформованості показника	Початок експерименту				Кінець експерименту			
	Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %		Експеримент. групи N / %		Контрольні групи N / %	
Реактивний рівень	73	44,24	77	49,05	38	23,03	34	21,66
Активний рівень	56	33,94	48	30,57	45	27,27	47	29,94
Проактивний рівень	36	21,82	32	20,38	82	49,70	76	48,40

Переходячи до аналізу результатів повторної діагностики зазначеного показника, зауважимо, що після завершення формувального етапу експерименту в експериментальній групі кількість студентів з проактивним рівнем сформованості зазначеного показника становить 49,70% (82 особа), з активним – 27,27% (45 осіб) та 23,03% (38 осіб) з реактивним рівнем. У контрольній групі показник «вміння планувати та організовувати соціально-проектну діяльність» за діялісно-практичним було зафіксовано на проактивному рівні у 48,40% (76

осіб) студентів, на активному – 29,94% (47 осіб) і 21,66% (34 осіб) – на реактивному рівні.

Для додаткового аналізу ми порівняли отримані результати на початку і наприкінці експерименту в експериментальній та контрольній групах для визначення динаміки за показником «вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність» (див. на рис.3.17.).

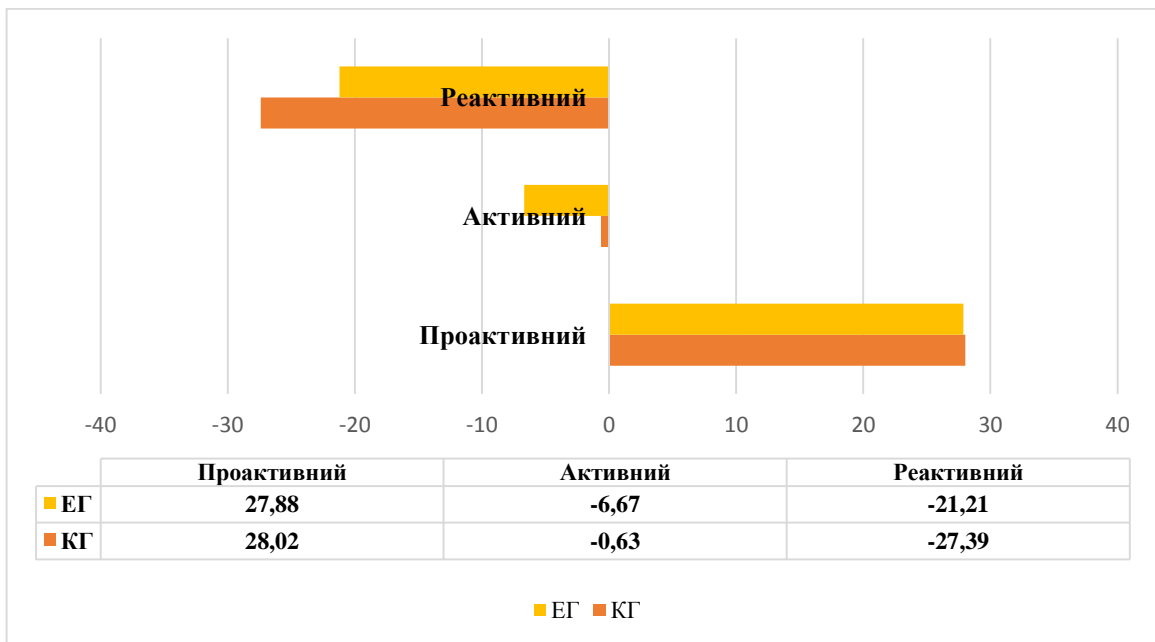


Рисунок 3.17. Динаміка прояву показника «вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність» за рівнем сформованості в EG і KG (по завершенню експерименту, в %)

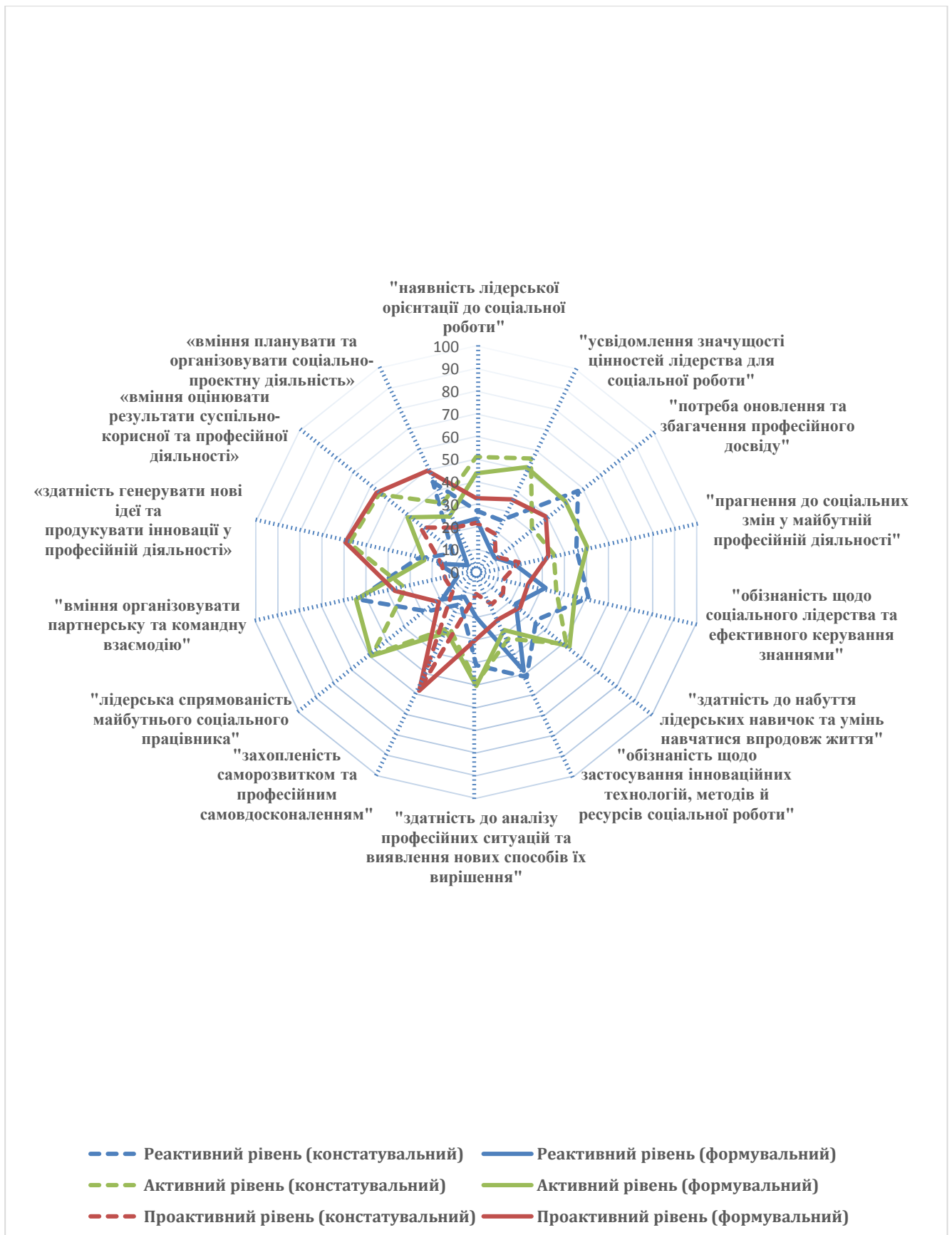
Наведені результати оцінювання, дозволили нам визначити тенденцію щодо динаміки змін рівнів сформованості показника «вміння планувати та організувати соціально – проектну діяльність» в обох групах. Тому, в експериментальній групі було зафіксовано зниження кількості студентів з реактивним рівнем сформованості на 21,21% (35 осіб), а в контрольній на 27,39% (43 особи). Кількість студентів-майбутніх соціальних працівників з активним рівнем в експериментальній групі значно зменшилася на 6,67% (11 осіб), тоді як в контрольній групі відбулося незначне та несуттєве зменшення – на 0,63% (1 особа). Кількість студентів з проактивним рівнем сформованості показника «вміння планувати та організувати соціально-проектну діяльність» свідчить про

збільшення його прояву у обох групах: в експериментальній – на 27,88% (46 осіб), в контрольній – на 28,02% (44 особи).

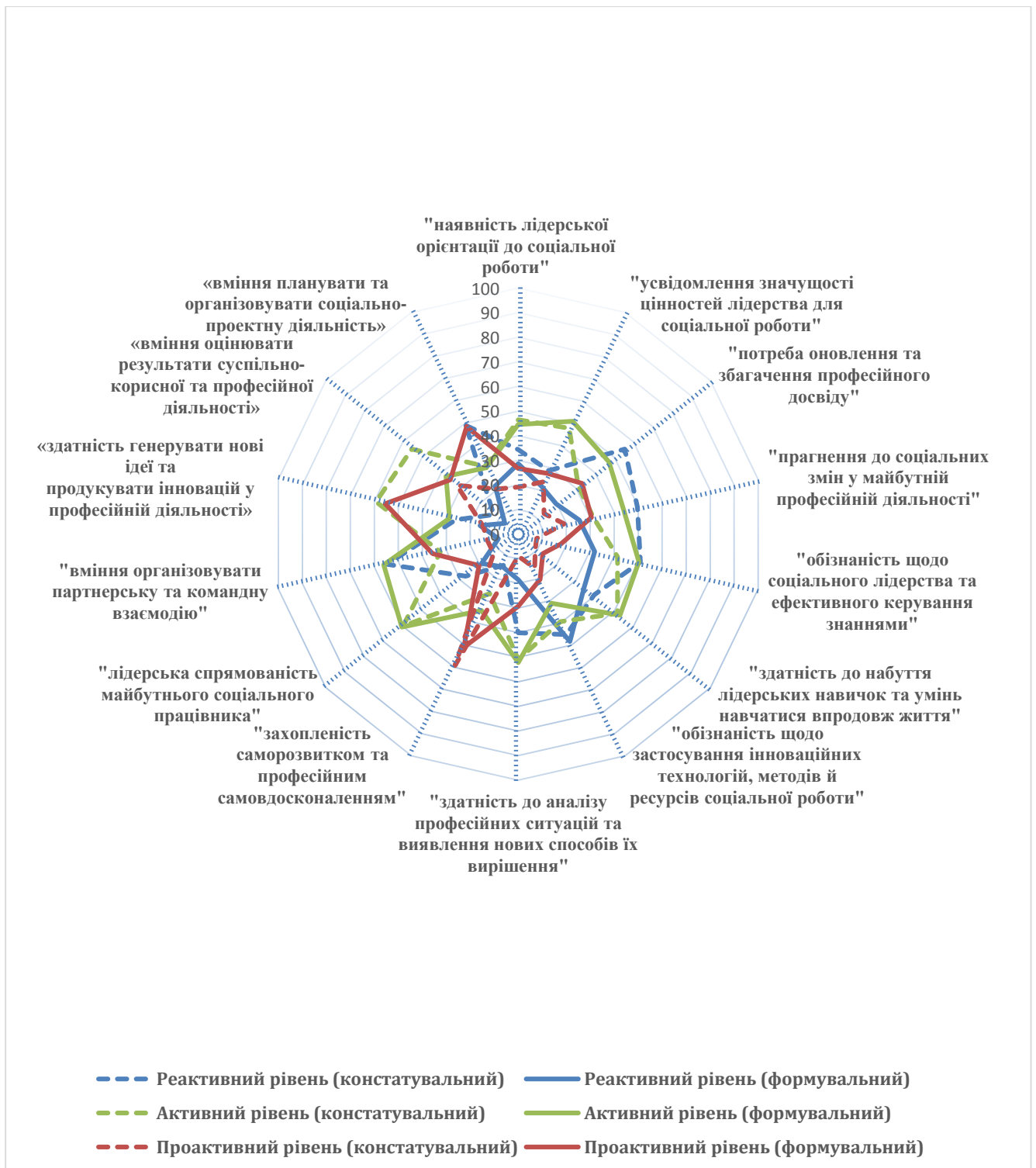
Розрахунок λ - критерію Колмогорова – Смирнова відносно однорідності-відмінності обох вибірок наприкінці експерименту становив $\lambda_{\text{емп.}}=1,67$, тобто $\lambda_{\text{емп.}} > \lambda_{\text{кр.}(0,01)}$.

Таким чином, отримані результати, які ми отримали після завершення формувального етапу експерименту констатують, що в ЕГ простежується помітне зростання майбутніх соціальних працівників з проактивним рівнем сформованості мотиваційного критерію за всіма показниками чотирьох компонентної структури соціального лідерства: (мотиваційний компонент складової «Орієнтація на соціальні зміни», когнітивний компонент складової «Управління знаннями та ресурсами соціальної роботи», творчо-креативний компонент складової «Аналітичне і креативне мислення», діяльнісний компонент складової «Ефективна партнерська співпраця та командна взаємодія») (п. 2.1). У КГ, хоч і присутня позитивна динаміка зростання майбутніх соціальних працівників з проактивним рівнем сформованості цього критерію за деякими показниками, проте вона не є такою незначною, у порівнянні з ЕГ.

Тому, після завершення підсумкового зрізу експериментальної роботи, отримані результати обробки даних, ми оцінюємо як визначення різнорівневого формування показників чотирьох компонентної структури соціального лідерства соціальних працівників. Відповідно, гістограма за рівнями сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників ЕГ (див. на рис.3.1.) і КГ (див. на рис. 3.2.) відображає значущість та взаємозв'язок їх з соціальним лідерством соціальних працівників.



Гістограма 3.1. Порівняльні результати оцінки рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки (ЕГ, на початку та по завершенню експерименту)



Гістограма 3.2. Порівняльні результати оцінки рівня сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки (КТ, на початку та по завершенню експерименту)

Як бачимо, у гістограмі 3.1., 3.2., виявлені результати експериментально-дослідницької роботи доводять той факт, що порівняння даних згідно з узагальненим аналізом за всіма показниками соціального лідерства свідчить про

наявність позитивної динаміки сформованості рівнів соціального лідерства в студентів ЕГ та КГ як майбутніх соціальних працівників й підтверджує ефективність впливу визначених організаційно-педагогічних формування соціального лідерства та доцільність їх впровадження в професійну підготовку майбутніх соціальних працівників. У процесі кількісного та якісного опрацювання результатів було виявлено більш або менш виражений розвиток показників соціального лідерства досліджуваних експериментальної групи, про це свідчить стихійність формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників і ефективність цілеспрямованого формування в умовах професійної підготовки.

Доводимо, що статистичну вірогідність різнорівневої сформованості соціального лідерства відносно експериментальної та контрольної груп відповідно до зазначеної структури соціального лідерства ми підтвердили за допомогою (λ - критерій Колмогорова – Смирнова). Це дозволяє в ході нашого експерименту, припустити, що науково-обґрунтована структурно-функціональна модель формування соціального лідерства у професійну підготовку соціальних працівників є результативною, а впровадження організаційно-педагогічних умов є дієвим і ефективним для забезпечення ефективності формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, а тому комплексно вони можуть бути рекомендовані при підготовці соціальних працівників.

Показовий є той факт, що досліджено процес формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки, та ще раз підтверджено, що саме професійна підготовка дозволяє майбутнім соціальним працівникам мати інтегральне особистісне утворення – соціальне лідерство соціальних працівників.

Висновки до третього розділу

У третьому розділі – *«Оптимізація процесу формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки»* - розроблено та науково-обгрунтовано структурно-функціональну модель соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. На підставі теоретичного аналізу окресленої проблеми дослідження й експертного оцінювання визначено три організаційно-педагогічні умови формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, які було обгрунтовано й експериментально перевірено їх дієвість в умовах професійної підготовки; наведено опис їх впровадження та результати експериментально-дослідної роботи.

З метою розкриття теоретико-методичних засад проблеми формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників було здійснено узагальнення питань до структури та організації цієї діяльності в процесі професійної підготовки. Виокремлення різних наукових підходів до моделювання професійної підготовки студентів – майбутніх соціальних працівників на етапі формувального експерименту дало змогу науково-обгрунтувати та побудувати структурно-функціональну модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки в сукупності кількох блоків: *цільового* (відображає мету, завдання, наукові підходи, принципи), *організаційного* (забезпечує логіку організації процесу підготовки соціальних працівників до соціального лідерства), *змістовно-методичного* (окреслює змістовні напрями формування соціального лідерства, методи, форми та засоби підготовки майбутніх соціальних працівників), *результативного* (відображає результат сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за відповідними критеріями, показниками та рівнями).

Відповідно структурно-функціональна модель стала теоретичним підґрунтям формувального етапу дослідження та впровадження ефективних організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства в процес професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, зокрема *при*

впровадженні першої умови – створенні та діяльності Школи «Social лідерства – Student» – використовувалася ідея розбудови освітнього неформального середовища Школи «Social лідерства – Student» з дотриманням чіткого підпорядкування алгоритму дій щодо визначення шести послідовних етапів її побудови й функціонування (проведення виїзних навчально-тренінгових програм, залучення майбутніх соціальних працівників до соціально-значущих ініціатив на засадах громадської, волонтерської та благодійної діяльності;). При впровадженні наступної організаційно-педагогічної умови - розроблення вибіркових навчальних дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота» – використовувалося теоретичне навчання здобувачів вищої освіти для збагачення знань про соціальне лідерство та механізми його прояву. У реалізації третьої організаційно-педагогічної умови - використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників дозволило здійснити варіативний характер поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів шляхом різноманітних форм (традиційні та інтерактивні (інформаційні лекції, тренінги, майстер-класи, освітні програми та проекти, дискусійні зустрічі, арт-терапія, коучинг, менторинг, інтелектуальні квести, світове кафе, лідерська майстерня, виїзні воркшопи), методів (метод-тренінгу, метод-соціальних проєктів, метод дискусії, кейсів, метод брендингу, активізації лідерського потенціалу, творчі методи мотивації, створення ситуацій успіху) та засобів (масові відкриті освітні онлайн платформи, соціальні мережі, інформаційні технології та засоби комунікації).

Таким чином, порівняння отриманих результатів на початку констатувального і після формувального експерименту дало змогу зафіксувати позитивну динаміку змін, що відбулися у кількісному розподілі студентів – майбутніх соціальних працівників за рівнями сформованості соціального лідерства. Отже, усі отримані результати свідчать про те, що:

- 1) Показник «наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи»

мотиваційно-ціннісного критерію в цілому на проактивному рівні в ЕК зріс на 10,91% (18 осіб), а реактивний зменшився на 3,63% (6 осіб), тоді як активний рівень – на 7,28% (12 осіб).

2) Показник *«усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи»* на реактивному рівні зменшився на 12,72 % (21 особи), тоді як за активним рівнем сформованості цей показник зменшився на 4,25 % (7 осіб). На 16,97 % (28 осіб) збільшилась кількість студентів за станом сформованості проактивного рівня його показника мотиваційно-ціннісного критерію.

3) Показник *«потреба оновлення та збагачення професійного досвіду»* на реактивному рівні зменшився на 47,27% (78 осіб). Кількість студентів з активним рівнем сформованості показника зросла на 18,78 % (31 особа), з проактивним рівнем збільшилась на 28,49 % (47 осіб).

4) Отже, в ЕГ групі кількість студентів, що проявляла реактивний рівень сформованості показника *«прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності»* мотиваційно-ціннісного критерію зменшилась на 28,48% (47 осіб). Натомість зріс активний рівень сформованості на 15,25% (25 осіб), а проактивний рівень сформованості даного показника збільшився на 13,33 % (22 особи).

5) Після завершення формувального етапу експерименту, кількість студентів експериментальної групи з реактивним рівнем сформованості показника *«обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями»* знанневого критерію зменшилась на 19,4 % (32 особи), Істотно зросла кількість студентів з активним рівнем сформованості означеного показника – 8,49 % (14 осіб). Проактивний рівень сформованості цього показника зріс на – 10,91% (18 осіб).

6) Кількість студентів – майбутніх соціальних працівників з реактивним рівнем сформованості показника *«здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя»* знанневого критерію зменшилась на 11,52 % (19 осіб), але зросла кількість студентів з активним рівнем – 1,82% (3 особи) та з проактивним рівнем сформованості цього показника на 9,7% (16 осіб).

7) В ЕК групі наприкінці експерименту кількість студентів з реактивним

рівнем сформованості показника *«обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи»* за знаннєвим критерієм зменшилась на 3,03 % (5 осіб) й з активним рівнем – 4,25 % (7 осіб). Проактивний рівень сформованості цього показника зріс на – 7,27% (12 осіб).

8) Кількість студентів ЕГ з реактивним рівнем зменшилась на 21,21 % (35 осіб), з активним рівнем сформованості особистісного критерію збільшилось на 1,21 % (2 особи). Щодо динамічного зростання показника на проактивному рівні сформованості, то зростання у бік збільшення відбувалося на 20,0% (33 особи).

9) Кількість студентів ЕГ з реактивним рівнем сформованості показника *«захопленість саморозвитком та професійним зростанням»* зменшилась на 3,64 % (6 осіб). Натомість, важливо відмітити, що за активним рівнем відбулося збільшення результатів – на 2,43 % (4 особи). Кількість респондентів з проактивним рівнем сформованості збільшилася на 1,21 % (2 особи).

10) Збільшення кількості студентів ЕГ за проактивним рівнем сформованості показника *«лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника»* за особистісним критерієм було виявлено на 7,88% (13 осіб), але активний рівень збільшився на 0,61% (1 особа). Натомість, кількість студентів з реактивним рівнем зменшилась на 8,49% (14 осіб).

11) Кількість студентів (ЕГ) групи за показником *«здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення»* за особистісним критерієм зменшилась на реактивному рівні 45,46 % (75 особи). Важливо відмітити, що відбулося збільшення результатів за активним рівнем на - 22,43 % (37 осіб), а з проактивним рівнем сформованості показника суттєво збільшилася на - 23,03% (38 осіб)

12) Показник *«здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності»* на проактивному рівні в (ЕГ) зріс на 43,63% (72 особи), а кількість студентів на активному рівні значно зменшилася на 33,93% (56 осіб). Водночас, з реактивним рівнем сформованості зазначеного показника за діяльнісно-практичним критерієм зменшилась на 9,7 % (16 осіб).

13) Кількість студентів ЕГ групи з реактивним рівнем сформованості показника *«вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності»* за діяльнісно-практичним критерієм зменшилась на 8,48 % (14 осіб), з активним рівнем зменшилася на 16,36 % (27 осіб). Проактивний рівень сформованості цього показника у студентів ЕГ зріс на – 24,84 % (41 особа).

14) Динаміка змін рівнів сформованості показника *«вміння планувати та організовувати соціально – проєктну діяльність»* показала, що в ЕГ було зафіксовано зниження кількості студентів з реактивним рівнем сформованості на 21,21% (35 осіб), з активним рівнем значно зменшилася на 6,67% (11 осіб). Кількість студентів з проактивним рівнем свідчить про збільшення на 27,88% (46 осіб).

Отже, відсоткові показники контрольної групи відображають певну динаміку зростання сформованості за усіма рівнями та їх показників, проте не таку значну та суттєву, про що свідчить несистемний та хаотичний характер формування окремих показників соціального лідерства. Отже, можемо констатувати, що процес формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки набув значної ефективності, якщо під час дослідження будуть апробовані нами організаційно-педагогічні умови, які реалізуються через форми, методи та засоби формування соціального лідерства.

Варто зазначити, що отримані результати в ході експериментально-дослідної роботи засвідчили якісні та кількісні зміни в експериментальній групі у порівнянні з контрольною групою.

Основні ідеї другого розділу висвітлені в публікаціях автора: Бибик, 2013b; Бибик, 2018a; Бибик, 2019b; Бибик & Савельчук, 2020; Вубук, 2020b.

ВИСНОВКИ

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

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

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

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

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

Поняття «формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників» розглядається як спеціально організований процес якісної підготовки майбутнього соціального працівника, в основі якого – орієнтація на конструктивні соціальні зміни як цінності соціальної роботи; прагнення до ефективної партнерської співпраці та командної взаємодії; розширення можливостей щодо

управління знаннями та ресурсами соціальної роботи; забезпечення розвитку аналітичного і креативного мислення студентів.

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

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

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

3. Визначено та охарактеризовано *компоненти*, що входять у структуру соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників (мотиваційний, когнітивний, творчо-креативний, діяльнісний компоненти). Виокремлено критерії та показники сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Серед основних критеріїв формування соціального лідерства у

майбутніх соціальних працівників ми виокремили наступні: *мотиваційно-ціннісний* (наявність лідерської орієнтації до соціальної роботи, усвідомлення значущості цінностей лідерства для соціальної роботи, потреба оновлення та збагачення професійного досвіду, прагнення до соціальних змін у майбутній професійній діяльності); *знаннєвий* (обізнаність щодо соціального лідерства та ефективного керування знаннями, здатність до набуття лідерських навичок та умінь навчатися впродовж життя, обізнаність щодо застосування інноваційних технологій, методів й ресурсів соціальної роботи); *особистісний* (здатність до аналізу професійних ситуацій та виявлення нових способів їх вирішення, захопленість саморозвитком та професійним самовдосконаленням, лідерська спрямованість майбутнього соціального працівника); *діяльнісно-практичний* (вміння організовувати партнерську та командну взаємодію, здатність генерувати нові ідеї та продукувати інновації у професійній діяльності, вміння оцінювати результати суспільно-корисної та професійної діяльності, вміння планувати та організовувати соціально – проектну діяльність).

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

4. Розроблено *структурно-функціональну модель* як орієнтир формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. Структура даної моделі охоплює низку блоків: *цільового* (мета, завдання, наукові підходи, принципи), *організаційного* (логіка організації процесу підготовки соціальних працівників до соціального лідерства), *змістовно-*

методичного (змістовні напрями формування соціального лідерства, методи, форми та засоби підготовки майбутніх соціальних працівників), *результативного* (результат сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників за відповідними критеріями, показниками та рівнями).

5. Успішність реалізації структурно-функціональної моделі формування соціального лідерства визначається організаційно-педагогічними умовами, які було теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено їх дієвість в процесі професійної підготовки соціальних працівників (створення та діяльність Школи «Social лідерства – Student», що дозволило залучити майбутніх соціальних працівників до соціально-значущих ініціатив на засадах громадської, волонтерської та благодійної діяльності; розроблення вибіркового навчального дисциплін «Основи лідерства» і «Соціальне лідерство» та їх впровадження до освітньо-професійних програм зі спеціальності «Соціальна робота», що надало змогу збагатити теоретичне навчання здобувачів вищої освіти знаннями про соціальне лідерство та механізми його прояву; використання різноманітних методів, форм та засобів актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників, що дозволило здійснити варіативний характер поєднання аудиторної та позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів).

У ході здійснення експериментальної перевірки організаційно-педагогічних умов за всіма критеріями та відповідними показниками соціального лідерства, зіставлено дані підсумкових контрольних зрізів після завершення формувального експерименту, що стосувалися рівнів сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. Проведений формувальний експеримент підтвердив, що процес формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки за умови реалізації обґрунтованих організаційно-педагогічних умов відбувається ефективніше.

Отже, отримані дані в ході експериментально-дослідної роботи за визначеними критеріями (*мотиваційно-ціннісний, знаннєвий, особистісний, діяльнісно-практичний*) засвідчили позитивну динаміку зростання показників

соціального лідерства в експериментальній групі і констатують, що завдання дослідження виконано, мету досягнуто. У контрольній групі ця динаміка є несуттєвою. Свідченням цього є ознаки переходу з реактивного та активного (менш ефективних) рівнів їх сформованості на проактивний (ефективний) рівень, що є відображенням кількісного та якісного аспектів формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко, Т. Ф. (2018). Освітньо-профілактична робота соціального працівника у територіальній громаді: досвід та перспективи. *Social Work and Education*, 5(4), 8-18. DOI: 10.25128/2520- 6230.18.4.1
2. Алфімов, Д. В. (2011). Сучасні концепції виховання лідерських якостей особистості. *Наукова скарбниця освіти Донеччини: наук.-метод. журн.*, 1(8), 33-38.
3. Андрощук, І. В., & Андрощук, І. П. (2020). Співпраця закладів вищої освіти із стейкхолдерами як умова підвищення ефективності підготовки майбутніх педагогів. *Педагогічна освіта: теорія і практика*, (29), 215-226.
4. Андрущенко, В. П. (2002). Модернізація освіти: політика і практика. *Педагогіка і психологія*, (3), 12-15.
5. Артемов, В. Ю. (2005). Особистісно-орієнтований підхід та модель світу інформаційного аналітика. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2, 5-11.
6. Артюшина, М. В. (2009). *Психологічні та педагогічні основи підготовки студентів економічних спеціальностей до інноваційної діяльності: (Монографія)*. К.: КНЕУ, 271.
7. Балашов, А. П. (2009). Оценка лидерских навыков и профессиональной компетентности руководителя организации. *Вестник Белгородского университета потребительской кооперации*, 3, 107–114.
8. Безпалько, О. В. (2006) *Організація соціально-педагогічної роботи з дітьми та молоддю у територіальній громаді: теоретико-методичні основи: (Монографія)*. Київ: Наук. світ, 363.
9. Белбин, М. Р. (2020). *Типы ролей в командах менеджеров*. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://psycabi.net/testy/674-test-r-m-belbina-komandnyeroli-klassifikatsiya-rolej-v-gruppe>
10. Белоносова, Н., Варбан, М., Демченко, И., Довбах, А., & Костючок, М. (2012). *Методические рекомендации по организации и проведению операционных исследований*. К.: МБФ «Международный альянс по ВИЧ/СПИД в Украине.

11. Бендас, Т. В. (2009). *Психологія лідерства*. СПб: Питер, 448.
12. Бех, В. П. (2002). Цілісність соціальної роботи: методологічні, теоретичні та праксеологічні аспекти. *Соціальна робота в Україні на початку ХХІ століття: проблеми теорії і практики*. К.: ДЦССМ, 29-47.
13. Бибик, Д. Д. (2011). Особливості професійної підготовки фахівців в соціальній роботі. *Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, Київ, 29 квітня. (с. 87-89). Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова.
14. Бибик, Д. Д. (2012). Компетентність фахівця соціальної сфери як умова його ефективної професійної діяльності. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції*, Хмельницький, 15 листопада. (с. 23-27). Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».
15. Бибик, Д. Д. (2013а). Особливості формування деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників в умовах літньої школи. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 17(3), 129-135.
16. Бибик, Д. Д. (2013б). Професійна спрямованість у становленні відповідальності майбутніх працівників соціальної сфери. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 16, 48-53.
17. Бибик, Д. Д. (2013с). Теоретичні засади деонтологічної підготовки майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери. *Соціально-педагогічна робота в закладах освіти інклюзивної орієнтації: тези доповідей VIII всеукраїнської науково-практичної конференції*, Хмельницький, 11 квітня. (с. 186-189). Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».
18. Бибик, Д. Д. (2016а). Особливості професійної мобільності в структурі діяльності соціального працівника. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(5), 8-11.

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

20. Бибик, Д. Д. (2017a). Особливості формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 23, 142-148.

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

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

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

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

25. Бибик, Д. Д. (2019a). Лідерство в сфері сталого розвитку: шляхи практичної реалізації в умовах підготовки соціальних працівників. Г. Бейгер (Ред.), *Актуальні соціальні проблеми України і Польщі: соціально-педагогічний*

аспект. (Коллективна монографія). (с. 302-314). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя.

26. Бибик, Д. Д. (2019b). Соціальне лідерство як чинник формування освітнього простору. *Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору навчального закладу: світовий та вітчизняний вимір: матеріали міжнародної наукової конференції*. Львів. 24-25 жовтня. (с. 47-50). Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка.

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

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

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

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

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

32. Бибик, Д. Д. (2020c). Освітнє середовище «Школи Social лідерства – «Student» як чинник формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. *Університети і лідерство*, 2, 87-96. DOI:<https://dx.doi.org/10.31874/2520-6702-2020-10-2-87-97>

33. Бибик, Д. Д. (2020d). Педагогіка партнерства: виховуємо лідерів. *Дошкільна освіта в контексті ідей Нової української школи*, 1, 24-31.
34. Бибик, Д. Д. (2020e). Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік*. Київ. 22 квітня. (с. 29-34). Івано-Франківськ: НАІР.
35. Бибик, Д. Д. (2020f). Тренінговий курс: тренінг з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців (з досвіду роботи «Школи Social лідерства Student»). Т. Ф. Алексеєнко (Ред.), *Соціально-педагогічний супровід дітей із сімей вимушених переселенців*. (посібник). (с. 100-156). Кропивницький: Імекс-ЛТД.
36. Бибик, Д. Д. & Алексеєнко, Т. Ф. (2020). Організація досвіду соціально-педагогічного супроводу формування лідерських якостей у дітей-вимушених переселенців засобами неформальної освіти. Т. Ф. Алексеєнко (Ред.), *Вимушені переселенці: соціально-педагогічні проблеми і досвід підтримки*. (Колективна монографія). (с. 149-180). Кропивницький: Імекс-ЛТД.
37. Бибик, Д. Д. & Савельчук, І. Б. (2016). Інноваційні моделі соціальної роботи як покращення якості надання соціальних послуг клієнтам. *Actual questions and problems of development of social sciences: International Scientific-Practical Conference Proceedings, Kielce, 28-30 June*. (с. 63-66). Kielce: Holy Cross University.
38. Бибик, Д. Д. & Савельчук, І. Б. (2017). Соціальна реабілітація як перспективний напрям соціальної роботи. *Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогіки та соціальної роботи: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, Сладковічево, Словацька Республіка, 10-11 березня. (с. 217-220). Сладковічево.
39. Бибик, Д. Д. & Савельчук, І. Б. (2018). Соціальне лідерство як підґрунтя для розвитку партнерської взаємодії в освітньому середовищі університету. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені*

М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. 25, 119-125.

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

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

42. Бланшар, К. (2008). *Лідерство: к вершинам успеха*. СПб.: Питер, 368.

43. Блондель, Ж. (1992). *Политическое лидерство: путь к всеобъемлющему анализу*. Москва.

44. Болмэн, Л., & Дил, Т. (2005). *Рефрейминг организаций. Артистизм, выбор и лидерство*. Санкт-Петербург.

45. Браун, Дж. (2001). *Теория и практика семейной психотерапии*. СПб: Питер, 352.

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

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

48. Бурчак, Л. В., & Бурчак, С. О. (2020). *Позааудиторна робота як засіб*

розвитку творчості здобувачів вищої освіти. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, (191), 44-47. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2020-9-191>

49. Вайнола, Р. Х. (2006). Особливості професійної підготовки майбутнього педагога в контексті особистісного підходу. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціологія. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Управління: Зб. наукових праць*, 4, 61-71.

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

51. Вайнола, Р. Х., & Сі Цзечень. (2018). Підходи до визначення поняття «Соціальна відповідальність студентів». *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка: зб. наук. праць*, 25, 3-8.

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

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

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

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

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

57. Волківська Д. А. (2014) Критерії та показники розвитку лідерського потенціалу студентського активу. *Наукові записки. Серія «Психолого Педагогічні*

науки» (Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя), 4, 151-155.

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

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

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

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

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

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

64. Гринлиф, Р. К. (1970). *Слуга в ролі лідера*. М.: Рубиновый луч, 124.

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

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

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

68. Демченко, О. (2006). Дидактична система організації самостійної

роботи студентів. *Рідна школа*, 5, 68-70.

69. Дергачев, А. Ю. (2019). Феномен политического лидерства в восприятии обучающихся в процессе преподавания" Политологии". *Актуальные проблемы модернизации высшей школы: модернизация отечественного высшего образования в контексте национальных традиций*. Москва, 138-141.

70. Дичківська, І. М. (2004). *Інноваційні педагогічні технології*: Навч. посіб. К.: Академ.видав, 352 с.

71. Дітковська, Л. А. (2013). Організаційно-педагогічні умови формування ікт-компетентності майбутніх соціальних працівників. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*, 21, 36-46. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vlup_2013_21_8

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

73. Духина, Т. Н., & Мазницин, А. Ш. (2018). Проблематизация феномена лидерства в социологии. *НаукаПарк*, (3), 61-63.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

86. Карпинская, Э. О., & Широкова Г. В. (2019). Предпринимательское лидерство: подходы к определению и основные направления исследований.

Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент, 18 (2), 235–260.
<https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.2019.204>

87. Кови, С. (2012). *Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала*. М.: Альпина Паблишер, 88.

88. Козубовська, І. В., & Постолюк, М. І. (2018). *Зарубіжний досвід впровадження нетрадиційних форм освіти*.
<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/20085?mode=full>

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

90. Коновалова, М. В. (2012). Лідерство в державному управлінні як чинник формування інноваційної організаційної культури. *Сборник научных трудов SWorld*, 16(4), 44-50.

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

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

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

94. Кудряшова, Е. В. (1996). *Лидерство как предмет социально-философского анализа*. (Дис. докт. философ. наук). Москва, 299.

95. Кулінченко, О. С. (2015). *Формування соціальної активності студентів в умовах діяльності органів самоврядування вищого навчального закладу*. (Автореф. дис. ...канд. пед. наук). Київ. Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, 24.

96. Лаврентьева, Г. П., Шишкіна, М. П. (2007). *Методичні рекомендації з організації та проведення науково-педагогічного експерименту*. Київ: ПТЗН, 72.

97. Лактионова, Г. Зверева. И., Старикова, Л. (2002). *Лидер будущего:*

новое видение стратегии и практика. *Практична психологія та соціальна робота*, 3, 33-35.

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

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

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

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

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

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

104. Лютий, В. П. (2010). *Методика дослідження в соціальній роботі*. Режим доступу: <http://moodle.socosvita.kiev.ua/moodldata/filedir/b3/9c/b39caac59b808680a9556f41ec145d038e919c96>

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

106. Лях, Т.Л. (2013). Планування залучення волонтерів як важливий компонент волонтерської програми. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*, 23 (282), Ч. I, 208-213.

107. Максвелл, Дж. (2009). *Путь к лидерству – путь к золоту*. М.: Поппури, 320.

108. Максименко, Е. В. (2011) *Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к инновациям в профессиональной деятельности.* (Дис. ... кандидата пед. наук). Калининград, 197.

109. Маралов, В. Г. (2004). *Основы самопознания и саморазвития.* М.: Издательский центр "Академия", 256.

110. Маркіна, І. А., Вороніна, В. Л., & Дмитренко, І. А. (2020). Лідерство як феномен сучасного менеджменту. *Економічний простір: Збірник наукових праць*, 159, 88-91.

111. Маркозова, О. О. (2016). Навчання впродовж життя-необхідна передумова досягнення життєвого успіху людини. *Вісник НЮУ імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*, 2(29), 198-205.

112. Мельничук, І. М. (2011). *Теорія і методика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій у вищих навчальних закладах.* (Автореф. дис. д-ра пед. наук). Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 42.

113. Мескон, М., Альберт, М., & Хедоури, Ф. (2004). *Основы менеджмента.* / Перевод с английского. М.: Дело, 800.

114. Михайлишин, Г., & Довга, М. (2019). Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки майбутніх соціальних працівників до роботи з молодими сім'ями: поняття та загальна характеристика. *Освітні обрії*, 49(2), 75-77.

115. Міровська, М. (2020). Інституційний підхід як теоретична основа вивчення підтримки студента в освітньому процесі закладу вищої освіти. *Adaptive Management: Theory and Practice. Series Pedagogics*, 10(19).

116. Міхєєва, О. Ю. (2012). *Соціально-педагогічні умови підготовки соціальних педагогів до роботи з прийомними сім'ями.* (Дис. ... канд. пед. наук). Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова. Київ. 190.

117. Мороз, В. П. (2015). *Організаційно-педагогічні умови формування лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів у процесі діяльності органів студентського самоврядування:* (Дис. ... канд. пед. наук). Суми, 305.

118. Морра Імас Л.Дж. (2015). *Шлях до результатів: планування та проведення ефективних оцінювань розвитку*. К.: МБФ «Міжнародний Альянс з ВІЛ/СНІД в Україні», 580.
119. Мошковська, Г. (2016). Використання технології критичного мислення з метою формування ключових компетентностей учнів. *Нова педагогічна думка*, 4, 94-97. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npd_2016_4_24
120. Недюха, М. П. (2006). *Законодавче забезпечення вищої освіти в Україні*. (Монографія). К.: Освіта, 546.
121. Нерсесян, Г.А. (2011) Сталий розвиток починається в головах людей: соціально-філософські аспекти. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. К.: ІВЦ «Політехніка», 4, 68-75.
122. Нестуля, С. І. (2019). *Дидактичні засади формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту в освітньому середовищі університету*. (Дис. докт. пед. наук). Полтава, 700.
123. Овчаренко, С. Г. *Неформальна освіта – необхідний елемент сучасної освітньої системи*. URL : http://dialog.lviv.ua/files/champions_final_conference.pdf
124. Ошуркова, П. Л. (2018). *Концепція формування лідерів*. ОАО «Магнітогорський металургічний комбінат» [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.trainings.ru/labrary/articles/?id=8277>.
125. Павлик, Н. В. (2018). *Теорія і практика організації неформальної освіти майбутніх соціальних педагогів*. Монографія. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 350.
126. Парыгин, Б. Д. (1981). *Соціально-психологічний клімат колектива. Пути и методы изучения*. Ленінград.: Наука. Ленінградское отд-е, 192.
127. Пейн, М. (2000). *Сучасна теорія соціальної роботи*. Переклад з англ. Київ: Либідь.
128. Петровський, А. В., & Ярошевський, М. Г. (1998). *Основи теоретической психологии*. М.: ИНФРА-М.

129. Повідайчик, О. С. (2018). *Формування готовності майбутніх соціальних працівників до науково-дослідницької діяльності в процесі професійної підготовки*. (Монографія). Ужгород: ПП «АУТДОРШАРК», 477.
130. Полисаєв, О. О. (2016). Політичне лідерство як корелят поступу сучасного суспільства. *Мультиверсум. Філософський альманах*. Інститут філософії імені Г. С. Сковороди НАН України, Київ, 1–2 (149–150).
131. Полисаєв, О. О. (2018). *Лідерство в контексті суспільних трансформацій: соціально-філософський аналіз*. (Дис. ... канд. філос. наук):Переяслав-Хмельницький, 201.
132. Поліщук, В. А. (2011). Професійна підготовка соціальних працівників: досвід європейських країн. *Соціальна робота в Україні*. 1-2, 21-27.
133. Пономарьов, О. С., Серета, Н. В., & Чеботарьов, М. К. (2015). *Моделювання діяльності фахівця*. Х.: НТУ «ХП», 58.
134. Потопа, К. Л. (2006). *Соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах*. (Дис. ... канд. пед. наук) – Запоріжжя, 193.
135. Приходченко, Л. (2001). Феномен лідерства в держслужбі. *Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр.* Л.: Львів. філ. УАДУ, (5), 238-244.
136. Романовський, О. Г., Гура, Т. В., Резнік, С. М., Панфілов, Ю. І., Черкашин, А.І., Костиця, І.В., & Бондаренко, В.В. (2018). *Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти : навчальний посібник*. Харків : НТУ «ХП», 195.
137. Рудая, Н. (2013). Інтерес до політики у солоді з потенціалом політичного лідерства. *Збірник наукових праць. Психологічні науки*, 2, 186-190.
138. Савельчук, І. (2020). Сутнісні й змістові характеристики становлення теорії та практики соціальної роботи. *Social Work and Education*, 7(4). Ternopil Aberdeen, 436-451. DOI: 10.25128/2520- 6230.20.4.3.
139. Савельчук, І. Б. (2016). Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. *Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. Педагогічні науки*, 1(83), 117-122.

140. Савельчук, І. Б. (2017). Парадигмальний підхід до підготовки фахівців соціальної сфери. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*, (1 (85)). 142-146. ISSN 2076-6173

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

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

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

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

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

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

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

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

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

150. Собчишин, О. (2020). Феномен лідерства у філософії соціальної роботи: ретроспективний аналіз. *Social Work and Education*, 7(4), 466-482.
151. Солодовник, О. В. (2017). *Формування готовності майбутніх молодших спеціалістів з медичною освітою до професійного самовдосконалення у процесі фахової підготовки* (Doctoral dissertation), Житомирський державний університет імені Івана Франка).
152. Сопівник, Р. В. (2013). *Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі*. (Автореф. дис. ... д-ра пед. наук). Луганськ: Б.в., 40.
153. Ступак, О. Ю. (2014). *Формування управлінської культури майбутніх учителів у діяльності органів студентського самоврядування*. (Автореф. дис. ... канд. пед. наук). Держ. закл. "Луган. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка". Луганськ.
154. Сурай, І. Г. (2015). Сучасне лідерство в державному управлінні: методологічні аспекти формування знань, умінь та навичок. *Філософія, методологія, теорія та історія державного управління. Вісник НАДУ*, 1, 54-59.
155. Тернопільська, В. І. (2012). Сучасні тенденції мотивації навчально-професійної діяльності студентів. *Вісник національного університету оборони України: зб. наук. пр.*, 5, 141-144.
156. Тимошенко, Н. Є. (2014). *Вступ до спеціальності: соціальна робота: навч. посіб.* К.: Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 264.
157. Тихонов, А. К. (2010). Ключевые качества современного лидера. *Вестник НЛП*, 31, 23-24
158. Угрин, О. Г. (2017). *Психологія управління: практичний посібник*. Львів: ЛьвДУВС, 164.
159. Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., & Мануйлов, Г. М. (2002). *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*, 339.
160. Филонович, С. Р. (2003). Теории лидерства в менеджменте : история и перспективы. *Российский журнал менеджмента*, 2, 3-24.
161. Хаїтов, П. (2017). Індикатори лідерства в системі державної служби. *Державне управління та місцеве самоврядування*, (1), 152-157.

162. Харченко, С. Я. (2005). *Історія теорія и практика соціальної роботи*. Луганськ: Альма-матер, 575.
163. Хессельбайн, Ф. (2004). *О лидерстве*. Новосибирск, М.: Фонд социо-прогностических исследований «Тренды», 184.
164. Хоган Роберт. (2019). *Мотиваційний опитувальник «Мотиви та цінності»*. [Електронний ресурс]. URL:<https://www.hogan.ua/tests/motives-values-preferences-inventory-mvpi>.
165. Червоненко, К. С. (2019). Модель системи формування готовності майбутніх соціальних працівників до організації волонтерської діяльності учнівської молоді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету серія: Педагогіка. Соціальна робота*, 2 (45), 233–237.
166. Чмиленко, Ф. О. (2014). *Посібник до вивчення дисципліни „Методологія та організація наукових досліджень”*. Д.: РВВ ДНУ, 48.
167. Шалагинова, Я.В. (2007). *Психологія лидерства*. СПб.: Речь, 494.
168. Шатун, В.Т. (2006). *Основи менеджменту: навч. посіб.* Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 376.
169. Шеїна, Л. О. (2010). *Студентське самоврядування як засіб соціалізації молоді*. (Дис. ... канд. пед. наук). Х., 227.
170. Юзькова, О. І. (2017). Інноваційне лідерство в державному управлінні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 12, 119–127.
171. Ярошинська, О. (2011). Середовищний підхід в професійній освіті: теоретичні засади та перспективи впровадження. *Проблеми підготовки сучасного вчителя : зб. наук. пр.* Умань: Жовтий О. О., 4(1). 104–109.
172. Adair, J. (2009). *Leadership for innovation: How to organize team creativity and harvest ideas*. Kogan Page Publishers.
173. Aidyn, L. Iachini, Timothy, P. Cross & Darcy, A. Freedman. (2015) Leadership in Social Work Education and the Social Change Model of Leadership. *Journal Social Work Education. The International Journal*.34(6). Pages 650-665. DOI: 10.1080/02615479.2015.1025738
174. Alhasov, Y., Verbytska, A., & Kolenichenko, T. (2020). Teaching english

to adult learners within extracurricular activities at university: barriers and motivation factors. *Advanced Education*, 7(15), 12-19.

175. Alston, M., & Bowles, W. (2013). *Research for Social Workers: An introduction to methods (3d ed.)*. London: Routledge.

176. Altpeter, M. (2008) Participatory Research as Social Work Practice. *Journal of Progressive Human Services*, 10 (2), 31-53.

177. Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: industrial, military, and educational impact*. NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 396.

178. Beels, C. C. (2009). Some historical conditions of narrative work. *Family Process*, 48(3), 363-78. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/218869106?accountid=1229>.

179. Bolman, L. (2003). *Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership* / L. Bolman, T. Deal. San Francisco: Jossey-Bass, 2003. – 544 p.

180. Brilliant, E. L. (1986). Social work leadership: A missing ingredient? *Social Work*, 31(5), 325–331.

181. Brovko, K. A. & Ternopilska, V. I. (2017). Corporate culture of personality: psychological aspects. *Topical issues of contemporary science: Collection of scientific articles*. C.E.I.M., Valencia, Venezuela, 176 – 178.

182. Bybyk, D. (2020a). Organisational and pedagogical conditions of future social workers' professional training for social leadership. *Intellectual Archive*. – Toronto: Shiny Word. Corp. (Canada), 9. (April-June), 2, 56-65. DOI: https://dx.doi.org/10.32370/ia_2020_06_8

183. Bybyk, D. (2020b). Social Leadership: criteria, indicators and levels of formation in future Social Workers. *The Modern Higher Education Review*, 5, 72-80. DOI: <https://dx.doi.org/10.28925/2518-7635.2020.5.7>.

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

185. Coats, J., Gray M. (2012). The environment and social work: An overview and introduction. *International Journal of Social Welfare*, 21(3), 230–238.

186. Doel, M., & Marsh, P. (2017). *Task-centred social work*. Routledge. 160.
187. Dominelli, L. *Social Work in a Globalising World*. Oxford: Polity Press, 2010. 224 p.
188. Donna Leigh Bliss, Edward Pecukonis & Mary Snyder-Vogel (2014). Principled Leadership Development Model for Aspiring Social Work Managers and Administrators: Development and Application, Human Services Organizations Management, *Leadership & Governance*, 38:1, 5-15, DOI: 10.1080/03643107.2013.853008
189. Engel, R. J., & Schutt, R. K. (2016). *The Practice of Research in Social Work* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
190. ESCO: Handbook (2017). *European Skills, Competences, Qualifications and Occupations ESCO Publishing*. [Electronic resource]. URL: <http://doi:10.2767/934956 KE-04-17-755-EN-N>
191. Fiedler, F. & Meuwese W. (1963). Leaders's Contribution to task Perfomans in Cohisive and Uncohisive Groups. *Journal of Abmormal and Social Psychology*, 67, 83-87.
192. Fisher, R. (2004). *Lateral Leadership: Gone When You Are Not the Boss*. R. Fisher, A. Sharp. London Harper Colins Business, 230.
193. *Global standards for the education and training of the social work profession* (2004). <https://www.iassw-aiets.org/wp-content/uploads/2018/08/Global-standards-for-the-education-and-training-of-the-social-work-profession.pdf>.
194. Grayling, A. (2017), "Creating New Value" section of *Future and Education and Skills 2030: Reflections on transformative competencies 2030*, OECD, [https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/EDU-EDPC\(2017\)16-ANN5.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/EDU-EDPC(2017)16-ANN5.pdf)
195. Haworth, S., Miller, R., & Schaub, J. (2018). *Leadership in social work*. L.
196. Heifetz, R. (2009). *The practice of adaptive leadership: tools and tactics for changing your organization and the world*. Harvard Business Review Press, 352.
197. Hollon, S. D., & Beck, A. T. (1994). *Cognitive and cognitive-behavioral therapies*. 243.
198. Holosko Michael, J. (2003). The History of the Working Definition of

Practice. *Research on Social Work Practice*, 13(3), 271-283. URL: // <http://rsw.sagepub.com/content/13/3/271.citation>

199. Hollis, F. (1966). *Casework: A psychosocial therapy*. New York: Random House.

200. Holosko, M. J. (2009). Social work leadership: Identifying core attributes. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 19(4), 448–459.

201. 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.

202. Horth D, & Buchner, D. (2014) *Innovation Leadership*. – Режим доступу: [www.ccl.org/leadership/.../Innovation Leadership.pdf](http://www.ccl.org/leadership/.../Innovation%20Leadership.pdf)

203. Janinks, D. (1995). *On Becoming a Leader*. Cambridge.

204. Karpenko, O.G. (2016). The formation of professionalism in future social workers in the conditions of higher school. Geopolitical processes in the world today: Collection of scientific articles. «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education. Vienna (Austria). 2016. – P. 301–304

205. Konovalova, M., Yashchyshyna, I., Svider, O., & Kushnir, O. (2020). Corporate social responsibility of the enterprise: shortcomings and social effects for Ukrainian society, *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*, (1), 152-157.

206. Kulinchenko, O. S., & Vainola, R. Kh (2019). Characteristics of The Experimental Study on Assessing the Levels of Proficiency of Student Social Activity in Conditions of Higher Education Institution. *Science and Innovation*, 15 (6), 85-93. [http://scinn-eng.org.ua/archive/15\(6\)/15\(6\)08](http://scinn-eng.org.ua/archive/15(6)/15(6)08)

207. Laukonnen, R., Biddel, H., & Gallagher, R. (2018), *Preparing humanity for change and artificial intelligence: Learning to learn as a safeguard against volatility, uncertainty, complexity and ambiguity*, OECD, <http://www.oecd.org/education/2030/Preparing-humanityfor-change-and-artificial-intelligence.pdf>.

208. OECD: *21st Century Skills and Competences for New Millennium*

Learners in OECD Countries (2009). OECD Publishing. [Electronic resource]. URL:<https://doi.org/10.1787/218525261154>

209. OECD: *Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030*. (2019) ESCO Publishing. [Electronic resource]. URL: http://www.oecd.org/education/2030project/contact/OECD_Learning_Compass_2030_Concept_Note_Series.pdf

210. Othelia Lee, E. K. (2010). More than a mission statement: Implementing diversity and social justice initiatives within a school of social work. *Multicultural Education & Technology Journal*, 4(4), 261-271. <https://doi.org/10.1108/17504971011087559>.

211. Parsons, R. J., Hernandez, S. H., & Jorgensen, J. D. (1988). Integrated practice: A framework for problem solving. *Social Work*, 33(5), 417-421.

212. Pattoni, L. (2012). *Strengths-based approaches for working with individuals*. IRISS, 236.

213. Pavliuk, R.O., & Liakh T.L. (2019) Approaches to the Development of the ICT Competence Standard in the System of Research-Based Training for the Future Specialist of Social Sphere in Ukraine. In: Smyrnova-Trybulska E., Kommers P., Morze N., Malach J. (eds) *Universities in the Networked Society. Critical Studies of Education*, 10. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05026-9_12

214. Pavliuk, R.O.; Liakh, T.L.; Bezpalko, O.V.; & Klishevych, N.A. (2017). *Research-Based Training: Methodological Characteristics and Results of the Analysis of Educational Programs*. *Soc. Sci.* 2017, 6, 152. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci6040152>

215. Payne, M. (2015). *Modern social work theory*. Oxford University Press.

216. Peters, S. C. (2017). Social work leadership: An analysis of historical and contemporary challenges. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(4), 336-345. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1302375>.

217. Romanova, I., Vasylieva, M., & Podberezskyi, M. (2018). Chess therapy as a new trend in training of future social pedagogues. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 18 (Supplement issue 4), Art 266, pp.1820 - 1825, 2018.

DOI:10.7752/jpes.2018.s4266

218. Russell, J. Quaglia. (2015). *Student Voice: Ensuring a Sense of Self-Worth for Your Students*. United States. Sage Publications Inc.
219. Russell, R., & Stone, A. (2002). A review of servant leadership attributes: developing a practical model. *Leadership Organization Development journal*, 23 (3), 145–157.
220. Savelchuk, I., (2019). Training of social workers in the innovative educational environment of a university: conceptual ideas and innovation mechanisms. «*EUREKA: Social and Humanities*». Tallinn: Publisher OÜ «Scientific Route» (Eesti). 59-66. DOI: 10.21303/2504-5571.2019.00962
221. Skidmore, R. A. (1995). *Social work administration: Dynamic management and human relationships*. Allyn & Bacon.
222. Sowcik, M., & Colby Peters, S. (2017). *Social Work Leadership: An Analysis of Historical and Contemporary Challenges*, 41(4). / <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23303131.2017.1302375>
223. Sowcik M., Andenoro A.C., McNutt M., & Murph S. E. (2015). *Leadership 2050: Critical Challenges, Key Contexts and Emerging Trends* (Building Leadership Bridges) 4th Edition. Emerald Group Publishing, August 2015. 278 p. 2015 ISBN-13: 978-1785603495
224. S. Colby Peters, (2017). *Social Work Leadership: An Analysis of Historical and Contemporary Challenges*, 41(4). / <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23303131.2017.1302375>
225. Spirina, T., & Liakh, T. (2020). Social workers training in continuing education system. *The Modern Higher Education Review*. 2020 (4), 27-34. <https://doi.org/10.28925/2518-7635.2019.4.3>
226. Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership: a survey of theory and research* / R. Stogdill. New York : Free Press, 1974. 613 p.
227. Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature, *The Journal of psychology*, 25(1), 35–71.
228. Sullivan, W. Patrick (2016) *Leadership in Social Work: Where Are We?*

Journal of Social Work Education 52, 51-61. DOI: 10.1080 / 10437797.2016.1174644

229. Turner, F. J. (Ed.). (2006). *Encyclopedia of Canadian social work*. Wilfrid Laurier Univ. Press. 341.

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

231. Wilson, S., & Lau, B. (2011). Preparing tomorrow's leaders and administrators: Evaluating a course in social work management. *Administration in Social Work*, 35(3), 324–342

232. Wimpfheimer, S. (2004). Leadership and management competencies defined by practicing social work managers: an overview of standards developed by the National Network for Social Work Managers. *Administration in Social Work*, 28(1), 45–56

233. Woods, M. E., & Hollis, F. (1990). *Casework, a psychosocial therapy*. Social Sciences & World Languages.

ДОДАТКИ

ДИСЕРТАЦІЯ

**ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ
СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Спеціальність: 231 – Соціальна робота

Галузь знань: 23 – Соціальна робота

Чекліст для експертного визначення структури соціального лідерства

[розроблено автором дослідження]

Шановні експерти, просимо Вас прийняти участь в оцінюванні!

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

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

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

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

Експерт _____
 Зазначте будь ласка вид професійної діяльності _____
 Назва соціальної установи чи та організації _____
 Досвід _____

Щиро вдячні за співпрацю!

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

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

Шановний респондент! Ім'я: _____

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

I. Поведінка. Вкажіть як часто кожен з наведених нижче пунктів стосується Вас. Будь ласка, використовуйте подану шкалу, відповідаючи на кожен з пунктів. Отже, Ви б відповіли «1» на пункт, що зовсім Вас не стосується, «2» - на пункт, що рідко був би правдивим, «3» - на пункт, що іноді відповідає Вам, і так далі.

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

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

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

II. Стиль лідерства

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

Мої найсильніші сторони		
1.	Аналітичні здібності	
2.	Навички міжособистісного спілкування	
3.	Управлінські здібності	
4.	Здатність захоплювати та мотивувати	
Найкраще мене описує вислів		
5.	Технічний експерт	
6.	Хороший слухач	
7.	Вправний посередник	
8.	Надихаючий лідер	
Найбільше досягти успіху мені допомагає моя здатність		
9.	Приймати правильні рішення	
10.	Вести та розвивати людей	

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

III. Загальне оцінювання

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

1. Загальна вправність як **лідера**.

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

Щиро вдячні!

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

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

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

Дякуємо!

Авторська анкета

«Дослідження знань студентів про соціальне лідерство»

[розроблено автором]

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

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

- явище, коли частина соціально-активного населення може застосовувати лідерський потенціал та стає ініціатором суспільних змін, ефективним комунікатором при вирішенні проблем, здатним управляти знаннями та ресурсами;
- соціальне явища, яке характеризується спільною організацією та управлінням суспільно-значущою діяльністю щодо ініціювання соціальних змін, знаходженням оптимальних засобів їх досягнення для вирішення актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи у межах сталого розвитку суспільства.
- Вид лідерства, який спрямований на зміни та активне положення в суспільстві.
- Інше (вказіть) _____

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

- _____

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

- так
- ні
- важко відповісти

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

1 2 3 4 5

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

- так
- ні

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

- Вкажіть, що саме. _____

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

- підприємницьке середовище
- інформаційний потенціал
- науково-освітній потенціал
- інноваційний потенціал
- туристичний потенціал
- міжнародна співпраця
- людський потенціал
- лідерський потенціал

Виберіть та доповніть основні характеристики ресурсів. Обґрунтуйте свою відповідь

- 7) **Що можуть зробити люди для досягнення цілей в області сталого розвитку?**
- вимагати підзвітності своїх урядів і приватного сектора і підтримувати авторитетні організації громадянського суспільства
 - створювати власні соціальні проекти та партнерства і брати участь в існуючих ініціативах, щоб допомогти в досягненні однієї або декількох цілей.
 - використовувати своє становище в суспільстві - вчителів, осіб, які приймають рішення, споживачів, зразків для наслідування і звичайних громадян, - щоб висловити підтримку цілей, приймати рішення, що сприяють досягненню цілей, і вживати заходів, що сприяють досягненню цілей
 - та все це ... і багато іншого
- 8) **Чи поінформовані Ви про заходи або діяльність (університету, факультету, кафедри), які спрямовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників?**
- так
 - ні
- 9) **Які шляхи формування соціального лідерства в аудиторній та позааудиторній навчальній й соціально-виховній діяльності ви вважаєте ефективними?**
- Активність під час аудиторних занять
 - Активність позааудиторної роботи
 - Навчальні тренінги, семінари, майстер-класи
 - Участь у соціально-виховних, благодійних та волонтерських заходах
 - Організація соціальних проектів
 - Інше
- 10) **Чи достатньо уваги, на Вашу думку приділяється формуванню соціального лідерства майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки на рівні (університету, факультету, кафедри):**
- Так (Уточніть яких саме?) _____
 - Ні _____
- 11) **Чи приймаєте Ви участь у заходах на рівні (університету, факультету, кафедри), які спрямовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників? (Відповідь обвести)**
- Так (Уточніть яких саме?) _____
 - Ні.
- 12) **Чи маєте Ви бажання брати участь у таких заходах, які спрямовані на формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників? (Відповідь обвести)**

- Так (Чому?)_____
 - Ні (Чому?)_____
 - Важко відповісти_____
- 13) Чи маєте Ви бажання брати участь у соціальних проектах університету чи ініціативах на рівні (факультету, кафедри), які спрямовані на вирішення соціальних проблем? (Відповідь обвести)
- Так (Яких саме? Вкажіть)
 - Ні (Поясніть чому?)
- 14) Чи маєте Ви бажання брати участь у соціальних проектах чи інших ініціативах, які спрямовані на вирішення та уникнення соціальних проблем поза університетом? (Відповідь обвести)
- Так (Яких саме? Вкажіть)
 - Ні (Поясніть чому?)
- 15) На Вашу думку, участь у соціальних проектах, чи ініціативах, які спрямовані на вирішення та уникнення соціальних проблем допомагають Вам сформувати Ваше соціальне лідерство?
- Так (Яких саме? Вкажіть)
 - Ні (Поясніть чому?)
- 16) На Вашу думку, участь у соціальних проектах, чи ініціативах, які спрямовані на вирішення та уникнення соціальних проблем допомагають відчувати власну значущість для суспільства?
- Так (Яких саме? Вкажіть)
 - Ні (Поясніть чому?)
 - _____
- 17) Чи маєте Ви бажання брати участь у таких у соціальних проектах, чи інших видах діяльності?
- Так (Яких саме? Вкажіть)
 - Ні (Поясніть чому?)
- 18) Чи співпрацюєте Ви з представниками громадських, волонтерських та благодійних організацій, іншими соціальними суб'єктами для спільної діяльності в контексті розвитку соціальної роботи?
- не замислювався про можливості такої спільної співпраці;
 - іноді, на вимогу викладача чи за громадським дорученням;
 - так, постійно
- 19) Чи ініціюєте Ви самостійно проведення спільних громадських, волонтерських та благодійних й соціально-виховних заходів з метою розвитку різних вразливих категорій клієнтів у різних соціальних сферах?
- майже ніколи не роблю цього;
 - час-від-часу, це можливість справити враження на викладача, підвищити оцінку з предмета, твердити себе в студентському середовищі, стати лідером колективу;
 - так, постійно, це можливість реалізовувати власні ідеї, випробовувати власні сили в професійній діяльності.
- 20) Створіть портрет соціального лідера.
- _____

Щиро вдячні!

**Методика для визначення рівня інноваційної діяльності
майбутніх соціальних працівників**

(адаптована за опитувальником О. В. Максименко (2011))

Інструкція: Просимо Вас уважно прочитати усі групи стверджень та поставити відмітку + у клітинці, яка буде відповідати вашій правильній відповіді: так, скоріше так ніж ні, не знаю, скоріше ні ніж так, ні. Просимо Вас щиро висловити свою думку.

БЛОК 1

№	Ствердження	так	скоріше «так» ніж ні	не знаю	скоріше «ні» ніж так	ні
1.	Я готовий (а) застосовувати в реальній професійній діяльності інноваційні соціальні технології і програми					
2.	Я хочу використовувати в реальній соціальній роботі інноваційні соціальні технології і програми					
3.	Я хочу розробляти і впроваджувати інноваційні соціальні технології і програми в соціальній роботі з різними категоріями клієнтів					
4.	Я хочу обговорювати з колегами проблеми інноваційних соціальних технологій і програм					
5.	Я здатний (на) критично оцінювати літературу з проблем соціальної роботи					
6.	Я здатний (на) критично оцінювати професійний досвід майбутніх колег, знаходити в нього переваги і недоліки					
7.	Я хочу вести власну інноваційну діяльність і оцінювати всі результати					
8.	Мне подобається вирішувати складні завдання своєї професійної діяльності					
9.	Мені подобається знайомитися з новітніми технологіями соціальної роботи з різними категоріями клієнтів					
10.	Я постійно читаю літературні новинки з проблем соціальної роботи					

БЛОК 2

Інструкція: Вам необхідно поставити відмітку + у клітинці, яка буде відповідати вашій правильній відповіді: так, скоріше так ніж ні, не знаю, скоріше ні ніж так, ні

Ствердження	так	скоріше «так» ніж ні	не знаю	скоріше «ні» ніж так	ні
Люблю слухати лекції (розповіді) про професійну діяльність фахівців із соціальної роботи					
Чекаю з нетерпінням виробничої практики, ситуацій спілкування з клієнтами та майбутніми колегами, коли можна активно вчитися, працювати в умовах майбутньої професійної діяльності					
Вважаю, що лекції з соціальної роботи містять досить простий матеріал, вони не потребують конспектування					
Читаю матеріал з соціальної роботи, представлений в періодичних виданнях, тільки тоді, коли отримую завдання від викладача, особливого інтересу матеріал у мене не викликає					
По можливості купляю книги і брошури з соціальної роботи					
Звертаю увагу на професійні ситуації тільки тоді, коли в них є цікаві конфлікти, інтригуючі факти					
Створюю архів з виписок журналів і газет про роботу фахівців із соціальної роботи, про їхні проблеми в професійній діяльності					
Читаю журнали, книги; збираю власну бібліотечку з них					
Читаю тільки уривки (вибірково) з статей професійному досвіді фахівців із соціальної роботи; на придбання літератури час і кошти не витрачаю					
Спостерігаю за досвідом роботи фахівців із соціальної роботи тільки в години, відведені на практику					
Охоче приймаю участь в аналізі ситуацій, що виникають у професійній діяльності фахівців із соціальної роботи; намагаюся при цьому дещо записати					
Шукаю матеріал, що висвітлює інноваційні процеси в соціальній сфері					
Люблю працювати з соціально-психологічною літературою в читальному залі, в бібліотеці, брукху у вільний час, люблю вирішувати професійні завдання					
До семінарських і практичних занять роблю, перш за все, те, за що треба відзвітувати (що перевірятимуть)					
Беру участь у всіх заходах, присвячених проблемам соціальної роботи (тренінгах, конференціях і т.д.)					
Погоджуюся виступати на конференції					
Проявляю цікавість в роботі з клієнтами, соціальна робота з якими моїх одногрупників викликає професійні труднощі					

Дякуємо за співробітництво! Бажаємо успіху!

Адаптована проективна методика «Лідер в команді»

[Угрин, О. Г. (2017). *Психологія управління: практичний посібник* / О. Г. Угрин. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 164 с.]

Шановні респонденти! Укажіть, будь ласка, Ваші дані

ІІІ студента

Навчальний заклад

Спеціальність, напрям підготовки

Курс

Блок 1

Інструкція: Перед Вами коло і лінії. Будь ласка замалюйте кольором те коло, яке Вам найбільше імпонує. І ще одне коло заштрихуйте та виділіть іншим кольором.

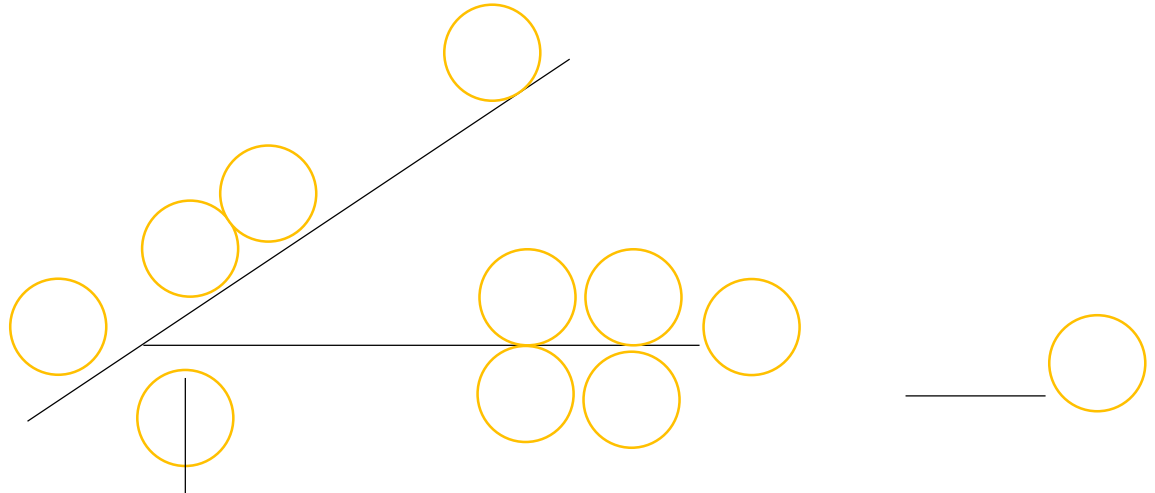


Рис. 1. Стимулювальний матеріал

Інтерпретація результатів

Лінії на малюнку мають свою нумерацію:

- діагональна – перша лінія;
- горизонтальна, що біля вертикальної – друга;
- вертикальна коротка лінія – третя;
- окрема горизонтальна лінія – четверта.

Повністю зафарбоване коло – це Ви самі, те що Ви собою представляєте і діловій та професійній сфері.

А заштриховане коло (друге) – Ваші мрії про кар'єру, плани, кар'єрні надії.

Особливе значення водночас має розташування кола:

- ✓ перша лінія – це кар'єрний ріст, ієрархія, просування по службі, прагнення до лідерства
- ✓ друга лінія – робота в колективі, працездатність, виконавчість.
- ✓ третя лінія – пасивність, лень чи втома, страх самостійності, невміння діяти рішуче
- ✓ четверта лінія – схильність до індивідуальної роботи, незалежність, творчість, відстороненість.

Блок 2

Інструкція: Погляньте на композицію, створену з 5 фігур. Ви повинні зафарбувати одну фігуру, частину фігури, або декілька таким чином, щоб малюнок, на ваш погляд, набув завершеності.

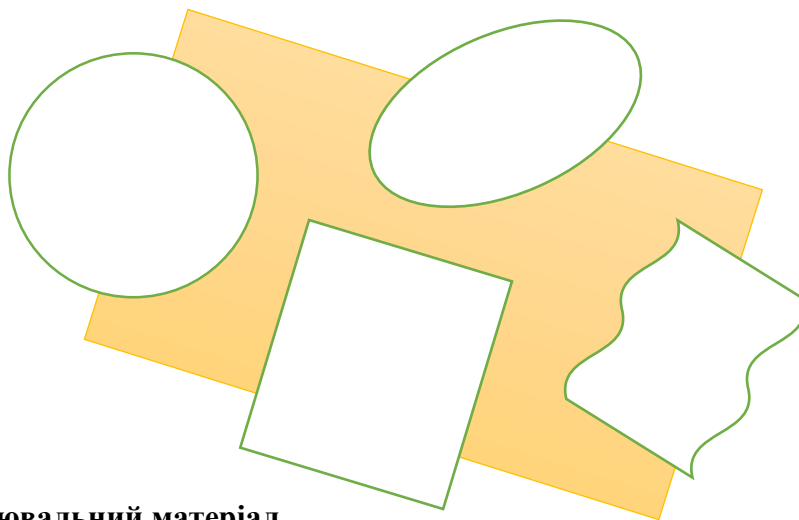


Рис. 2. Стимулювальний матеріал

Дякуємо за участь!

Адаптований тест «Командні ролі»

(за М. Белбіном)

[Белбин М. Р. Типы ролей в командах менеджеров. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://psycabi.net/testy/674-test-r-m-belbina-komandnyeroli-klassifikatsiya-rolej-v-gruppe> (дата звернення: 11.01.2019)]

Інструкція. У кожному розділі розподіліть суму у 10 балів між характеристиками, які, на Ваш погляд, найвлучніше характеризують вашу поведінку. У деяких випадках всі 10 балів можна розподілити між усіма твердженнями або застосувати до будь-якого одного твердження. Необхідно внести бали до першого стовпчика таблиці, що подана нижче.

БЛОК 1. ЩО Я МОЖУ ЗАПРОПОНУВАТИ ПАРТНЕРАМ ТА КОМАНДІ?

10		<i>Я думаю, що в змозі швидко сприймати та використовувати нові можливості.</i>
11		<i>Я легко кооперуюсь з людьми різних типів</i>
12		<i>Мій головний актив – продукувати нові ідеї.</i>
13		<i>Я здатен залучати людей, які, на мою думку, можуть зробити великий вклад в досягнення командних цілей.</i>
14		<i>Моя особиста здібність – ефективно доводити справу до кінця.</i>
15		<i>Я не уявляю собі тимчасового зниження своєї популярності, навіть якщо це приведе до збільшення прибутків.</i>
16		<i>Зазвичай я відчуваю, що реалістичне і що дієздатне.</i>
17		<i>Я здатен запропонувати вагомі аргументи на користь іншої лінії дій, непровокуючи при цьому упередженого ставлення.</i>

БЛОК 2. ЩО ХАРАКТЕРИЗУЄ МЕНЕ ЯК ЕФЕКТИВНОГО ПАРТНЕРА ТА ЧЛЕНА КОМАНДИ?

20		<i>Я почуваю себе некомфортно на зборах та нарадах, навіть якщо вони чітко структуровані і продумано організовані.</i>
21		<i>Я схильний покладатися на людей, які добре вміють аргументувати свою точкузору ще до того, коли вона була всебічно обговорена.</i>
22		<i>Коли група дискутує з приводу нових ідей, я можу занадто багато говорити.</i>
23		<i>Моє особисте ставлення заважає мені підтримувати колег з ентузіазмом.</i>
24		<i>Коли потрібно зробити будь-яку справу, деякі люди вважають, що я діюагресивно і авторитарно.</i>
25		<i>Я вагаюсь брати на себе лідерську роль, можливо тому, що занадто чуттєвий до почуттів та настроїв групи.</i>
26		<i>У мене є схильність настільки захоплюватися власними справами, що я забуваю про те, що відбувається довкола.</i>
27		<i>Мої колеги вважають, що я надмірно переймаюсь незначними деталями та боюсь ризику, що справа буде зроблена марно.</i>

БЛОК 3. КОЛИ Я ПРАЦЮЮ З ІНШИМИ НАД ПРОЕКТОМ

30		<i>Я можу добре впливати на інших людей, при цьому не здійснюючи сильного тиску.</i>
31		<i>Моє „шосте чуття” підказує і застерігає мене від помилок та інцидентів, які інколи трапляються через неухважність.</i>
32		<i>В ім'я досягнення головних цілей, я готовий прискорювати події, не витрачаючи часу на обговорення.</i>

33		<i>Від мене завжди можна чекати чогось оригінального.</i>
34		<i>Я завжди готовий підтримати хорошу пропозицію, яка принесе вигоду всім.</i>
35		<i>Я постійно відслідковую останні ідеї та новітні досягнення.</i>
36		<i>Я думаю, що мої здібності до суджень та оцінок можуть бути значним внеском у прийняття правильних рішень.</i>
37		<i>На мене завжди можна покластися на завершальному етапі роботи.</i>

БЛОК 4. МОЄ ВІДНОШЕННЯ ТА ІНТЕРЕС ПАРТНЕРСЬКОЇ ТА ГРУПОВОЇ РОБОТИ

40		<i>Я щиро бажаю знати своїх колег краще.</i>
41		<i>Я не боюся ні оскаржувати точку зору іншої людини, ні залишитися в меншості.</i>
42		<i>Зазвичай, я можу довести неконкурентоспроможність невдалої пропозиції.</i>
43		<i>Я вважаю, що я здатен добре виконати будь-яку функцію заради виконання спільного блага.</i>
44		<i>Часто я уникаю очевидних рішень і приходжу замість цього до несподіваного вирішення проблеми.</i>
45		<i>Все, що я роблю, я прагну доводити до досконалості.</i>
46		<i>Я готовий використовувати контакти та зв'язки поза групою.</i>
47		<i>Я не відчуваю труднощів у прийнятті рішень, хоча я завжди відкритий різним точкам зору.</i>

БЛОК 5. Я ОДЕРЖУЮ ЗАДОВОЛЕННЯ ВІД РОБОТИ, ТОМУ ЩО...

50		<i>Мені подобається аналізувати ситуації та оцінювати можливі напрямки діяльності.</i>
51		<i>Мені цікаво знаходити практичні шляхи вирішення проблеми.</i>
52		<i>Мені приємно відчувати, що я допомагаю створенню хороших відносин на роботі.</i>
53		<i>Часто маю сильний вплив на рішення, що приймається.</i>
54		<i>Я маю відкриті, привітні відносини з людьми, які можуть запропонувати щось нове.</i>
55		<i>Я можу переконувати людей в необхідності певної лінії дій.</i>
56		<i>Я почуваю себе добре вдома, коли я можу приділити максимум уваги завданню.</i>
57		<i>Я люблю працювати з будь-чим, що стимулює мою уяву.</i>

БЛОК 6. КОЛИ ЗАВДАННЯ СКЛАДНЕ ТА НЕЗНАЙОМЕ

60		<i>Я відкладаю справу на певний час та розмірковую над проблемою.</i>
61		<i>Я готовий співпрацювати з людьми, які більш позитивно і з більшим ентузіазмом відносяться до проблеми.</i>
62		<i>Я намагаюсь зробити завдання простішим, підшукуючи в групі людей, які можуть взяти на себе вирішення частини проблеми.</i>
63		<i>Моє вроджене почуття часу дозволяє мені витримувати терміни виконання завдання.</i>
64		<i>Я вважаю, мені вдається зберегти ясність думки і спокій.</i>
65		<i>Навіть під тиском зовнішніх обставин, я не відступлю від мети.</i>
66		<i>Якщо я відчуваю, що група не прогресує, я готовий взяти лідерські обов'язки на себе.</i>
67		<i>Я б розпочав дискусію з метою стимулювання появи нових думок, які сприяли б вирішенню проблеми.</i>

БЛОК 7. ПРОБЛЕМИ, ЩО ВИНΙΚАЮТЬ ПРИ З ПАРТНЕРАМИ ТА ГРУПАМИ

70		<i>Я схильний висловлювати свою нетерпимість по відношенню до людей, які стоять на шляху розвитку прогресу (заважають).</i>
----	--	---

Авторська методика з вивчення прояву соціально-проектну діяльність у майбутніх соціальних працівників

[розроблено автором]

Шановні респонденти!

Просимо Вас прийняти участь у дослідженні рівня вивчення прояву соціально-проектну діяльність у майбутніх соціальних працівників та просить Вас надати допомогу, відповідаючи на питання запропонованої анкети.

ІІІ студента	
Навчальний заклад	
Спеціальність, напрям підготовки	
Курс	

Блок 1.

Інструкція. У бланку відповідей оберіть запропонований варіант, поставте + у клітинці, що відповідає варіанту вашої відповіді: **так, скоріше так ніж ні, не знаю, скоріше ні ніж так, ні**. Просимо Вас щиро висловити свою думку.

Запитання	так	скоріше так ніж ні	не знаю	скоріше ні ніж так	ні
Чи маєте Ви бажання відвідувати додаткові заняття щоб отримати нові знання щодо застосування соціально-проектної діяльності у галузі соціальної роботи?					
На Вашу думку, знання, які отримані Вами під час професійної підготовки у закладі вищої освіти, дають можливість здійснювати соціально-проектну діяльність в соціальній сфері?					
Чи бажали б Ви створити соціальні проекти у сфері своєї майбутньої професійної діяльності?					
Чи можете Ви на основі аналітичних та креативних роздумів визначити свої власні можливості, уміння, знання, навички в процесі створення власних проектів у навчальному процесі ЗВО?					

Ключ

Кількість балів за кожну відповідь відповідно до запитання

№ п\п	«так»	«скоріше так ніж ні»	«не знаю»	«скоріше ні ніж так»	«ні»
13	4	3	2	1	0
14	4	3	2	1	0
15	4	3	2	1	0
16	4	3	2	1	0
Всього:	16	12	8	4	0

Рівні	Бали
високий	13-16
достатній	9-12
середній	5-8
низький	0-4

Блок 2.

Дайте письмову відповідь (конкретну, лаконічну) на поставлені запитання:

1. Чи знайомі ви з поняттям «соціально-проектна діяльність»?
2. На Вашу думку, необхідне в процесі професійної підготовки соціальних працівників проектне навчання?
3. У якому середовищі, на вашу думку, повинна реалізуватися соціально-проектна діяльність?
4. Чи готові Ви займатися проектною діяльністю в галузі соціальної роботи?
5. Яку мету Ви ставите перед собою, починаючи проектну діяльність в соціальній роботі?
6. Чи готові Ви проявити ініціативність у проектній діяльності, навіть тоді коли невпевнені, що зможете досягнути бажаного результату?
7. Чи маєте Ви досвід розробки соціальних проектів?
8. Чи готові Ви створювати соціальні проекти (вказіть тематику)?
9. Які, на Вашу думку, основні проблеми галузі соціальної роботи (позначте не більше 5 варіантів відповідей).
10. Які заходи (соціальні проекти) Ви могли б запропонувати для вирішення вищеназваних проблем галузі соціальної роботи? Вкажіть, які саме.
11. Чи долучаєтеся Ви до розробки соціальних програм та проектів задля вирішення соціальних проблем, задоволення потреб та інтересів різних категорій населення?

Дякуємо за участь!

Авторський бланк оцінки експертами важливості організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки

[розроблено автором для експертів]

Шановні експерти, просимо Вас прийняти участь в анкетуванні!

Інструкція. Оцініть за 5-ти бальною шкалою умови, які найбільш доцільно впливають на ефективність формування соціального лідерства.

№ п\п	Організаційно- педагогічні умови	Шкала оцінювання якщо «так» - 5 балів, якщо «скоріше так» – 4 бали, якщо «так і ні» –3 бали, або «ні» –1 бал				
		ні «1»	скоріше ні «2»	так і ні «3»	скоріше так «4»	так «5»
1	Міжпредметна координація у навчанні професійних дисциплін та дисциплін загально гуманітарного циклу					
2	Формування позитивної навчально-професійної мотивації через залучення до професійно-орієнтованої діяльності науково-дослідницької діяльності					
3	Вдосконалення особистісних і професійних якостей за допомогою впровадження тренінгової технології					
4	Забезпечення науково-дослідницького змісту дисциплін фундаментальної, професійної та практичної підготовки соціальних працівників					
5	Формування мотиваційної основи готовності через упровадження особистісно орієнтованого навчання					
6	Імплементация інноваційних (контекстного, дослідницького, проблемного і саморегульованого) підходів у освітній процес					
7	Систематичність, цілеспрямованість, тривалість та цінність неформального навчання в професійній підготовці майбутніх фахівців соціальної сфери					
8	Організація єдиної неперервної практичної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери					
9	Моделювання професійної діяльності для спрямування процесу підготовки на майбутню професію					

10	Комплексне використання різних (самостійної, культурно-дозвілленої і волонтерської) видів поза аудиторної роботи					
11	Орієнтація на мотиви, інтереси, потреби, установки учасників неформальної освіти					
12	Дотримання принципу зв'язку навчання з життям та практикою орієнтованої місії неформального навчання					
13	Упровадження у навчальний процес новітніх технологій					
14	Організація неформальних специфічних структур середовища підготовки соціальних працівників до соціального лідерства					
15	Використання особистісного підходу як базової ціннісної орієнтації, що визначає стратегію взаємодії викладача і студента					
16	Розробка навчально-методичного забезпечення					
17	Розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність соціального лідерства					
18	Координація методів і технологій формування професійної комунікативної компетентності					
19	Систематизація теоретичних знань засобами інформаційно-комунікативних технологій					
20	Збагачення формальної освіти соціальних працівників формами, методами, засобами неформальної освіти для актуалізації лідерського потенціалу					
21	Інше (ваш варіант):					

Дякуємо за співпрацю!

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА**

Факультет соціально-економічної освіти та управління
Кафедра теорії та технології соціальної роботи



Декан факультету



ЗАТВЕРДЖУЮ

В. Б. Свтух

«31» січня 2018р.

ПОЛОЖЕННЯ
про
Школу «SOCIAL лідерства STUDENT»



**ШКОЛА
SOCIAL ЛІДЕРСТВА-
STUDENT**

Київ – 2018

І. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Дане Положення визначає нормативно-правові основи функціонування Школи «SOCIAL лідерства – STUDENT» (далі - Школа).

1.2. *Школа* — це неформальна освітня платформа, яка об'єднує студентську молодь НПУ імені М.П. Драгоманова з акцентом на практику соціальної роботи у умовах професійної підготовки, трансформування майбутніх соціальних працівників в соціальних лідерів, залучення у відповідні сфери діяльності, шляхом оснащення новими знаннями, баченням та глобальною перспективою.

1.3. Ініціатором створення Школи є кафедра теорії та технології соціальної роботи Факультету соціально-економічної освіти та управління у межах підтримки та сприяння розвитку лідерського потенціалу студентської молоді, формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників.

1.4. Школа діє протягом навчального року (з вересня по липень) за визначеною Програмою (Додаток 1) з постійним складом студентів – Учасників.

1.5. Школа має право на організацію (Зимової та Літньої Школи) виїзних навчально-тренінгових сесій на засадах добровільності участі студентів.

ІІ. МЕТА, ЗАВДАННЯ ТА НАПРЯМИ ДІЯЛЬНОСТІ ШКОЛИ

2.1. *Мета Школи* – організація та створення умов для розкриття та зростання лідерського потенціалу студентської молоді, формування в них професійних ідеалів соціального лідерства, потреб у постійному саморозвитку та самовдосконаленні.

2.2. *Основними завданнями Школи є:*

- популяризувати студентський лідерський рух щодо згуртування молодих перспективних людей, що бажають реалізуватися у проведенні соціальних змін;
- створити можливості стимулювання та прояву творчої активності та соціальної ініціативності студентської молоді;
- сприяти формуванню соціального лідерства у студентів – майбутніх фахівців соціальної сфери.

2.3. *Пріоритетними напрямми діяльності Школи є:*

- проведення комплексної підготовки студентів як молодих лідерів, у результаті чого з'являться фахівці, що здатні самостійно ініціювати та реалізувати проекти в галузі соціальної роботи;
- популяризування ідеї соціального лідерства серед студентської молоді з метою інформаційної підтримки студентського лідерського руху;
- залучення молодих лідерів до реалізації соціальних проектів і програм, спрямованих на відродження українських історичних, культурних, релігійних, політичних, суспільно-громадських, виховних, освітніх, економічних, психологічних, правничих, сімейних традицій;
- проведення і організація лекцій, семінарів, тренінгів, конференцій,

курсів, виїзних навчально-виховних та інших громадських заходів для лідерів та активістів серед студентів;

- долучення активних молодих людей до волонтерської діяльності у сфері соціальної роботи, культурно-просвітницьких та природничо-екологічних напрямків;

- проведення інших форм роботи, що впливають на самоідентифікацію та формування культури лідерства у студентської молоді.

III. УПРАВЛІННЯ ДІЯЛЬНІСТЮ ШКОЛИ

3.1. Керівник Школи безпосередньо організовує роботу Школи і несе відповідальність за стан та її результативність.

3.2. Керівники Школи формує план роботи Школи на рік та організує виїзні навчально-тренінгові сесії у форматі Зимових та Літніх Шкіл.

3.3. Керівник Школи вивчає потреби студентської молоді, студентів спеціальності «Соціальна робота» щодо розвитку лідерського потенціалу та підвищення лідерства у молодих лідерів.

3.4. Керівник Школи організовує навчання студентів, проведення інших заходів з питань соціального лідерства.

3.5. Керівник представляє Школу в офіційних стосунках з громадськими організаціями та органами місцевого самоврядування.

IV. УЧАСНИКИ ШКОЛИ

4.1. Учасниками Школи є студенти лідери студентського самоврядування, неформальні лідери факультетів, старости студентських груп, активна та науково обдарована студентська молодь.

4.2. Учасниками Школи є студенти Факультету соціально-економічної освіти та управління, зокрема спеціальності «Соціальна робота», що виявляють активність у всіх сферах студентського життя.

4.3. Учасником Школи студент стає на основі особистої Анкети-заяви (Додаток 2), списку студентів, затвердженому Деканом Факультету, де навчаються студенти (Додаток 3) та Анкети мотиваційної спрямованості навчання у Школі (Додаток 4).

4.4. Учасники Школи в процесі навчання (особисто або у складі групи) оформлюють та захищають соціальний проєкт та мають першочергове право на участь у Зимових або/та Літніх Школах.

4.5. Учасники Зимової або Літньої Школи після успішного навчання отримують іменний сертифікат відповідно до Програми виїзних навчально-тренінгових сесій.

V. ОРГАНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ ШКОЛИ

5.1. Основною формою діяльності Школи є навчально-тренінгові засідання, які проводяться один раз на місяць за окремим Планом.

5.2. Основною формою діяльності Зимової та Літньої Школи є виїзні навчально-тренінгові сесії, терміном 5-7 днів за окремим Планом.

5.3. Місцем проведення засідань Школи є навчальні аудиторії НПУ ім. М.П. Драгоманова (корпус, вул. Освіти, 6).

5.4. Місцем проведення виїзних навчально-тренінгових сесій є Науково-навчальна база «Синеvir» НПУ ім. М.П. Драгоманова (Закарпаття, с. Колочава) або інші заклади.

VI. УМОВИ ДЛЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ШКОЛИ

6.1. Встановлення зв'язків зі структурними підрозділами Університету, іншими закладами.

6.2. Залучення для проведення лекцій, семінарів, майстер-класів, тренінгового навчання у Школі викладачів кафедри теорії та технології соціальної роботи, викладачів інших кафедр Університету та інших навчальних закладів, активістів громадських організацій, представників органів студентського самоврядування, провідних фахівців соціальної сфери, які мають досвід тренерської роботи, проєктної діяльності.

6.3. Підготувати та роздрукувати навчально-інформаційні матеріали на допомогу учасникам Школи.

6.4. Розробити атрибутику Школи кафедри теорії та технології соціальної роботи та Учасника Школи.

6.5. Розробити систему матеріального та мотиваційного заохочення Організаторів та Учасників Школи за реалізацію Літніх та Зимових Шкіл.

Керівник Школи «SOCIAL лідерства – STUDENT» - *старший викладач кафедри теорії та технології соціальної роботи, PhD здобувач 231 «Соціальна робота» Бибик Дар'я Дмитрівна*

**Додаток Л-1 до Положення
Школи «SOCIAL лідерства – STUDENT»**

I. Загальна інформація	
Вищий навчальний заклад	НПУ імені М.П. Драгоманова
Факультет	Факультет соціально-економічної освіти
Кафедра	кафедра теорії та технології соціальної роботи
Інституції організації та підтримки	<u>Студентське наукове товариство імені Григорія Волинки</u> <u>Профспілка студентів НПУ імені М.П. Драгоманова</u> Громадські організації з навчання та підтримки лідерів
Орієнтація Школи	студентська молодь; студенти напряму підготовки 231 Соціальна робота
Період роботи Школи	вересень – квітень (м. Київ, вул. Освіти, 6, ауд. 57)
Період виїзних сесій	Лютий – Зимової Школи. Травень – Літньої Школи; (с. Колочава, Науково-навчальна база НПУ імені М.П.Драгоманова)
Нормативно-правові засади функціонування школи	Положення «Школи SOCIAL лідерства – STUDENT»; Типові програми « <i>Основи лідерства</i> », « <i>Соціальне лідерство</i> » (за вибором студентів); План роботи школи; План роботи літньої Школи (1 раз на рік) – 5 - 7 днів; План роботи зимової Школи (1 раз на рік) – 5 – 7 днів.
A	Місія Школи: Створення платформи неформальної освіти для активізації студентського лідерського руху.
B	Мета програми: Забезпечити формування соціального лідерства у студентській молоді
C	Цільова аудиторія: студенти освітнього рівня «бакалавр», «магістр», « <u>PhD</u> » напряму підготовки 231 «Соціальна робота», які мають лідерську ідею та бажають її реалізувати.
Учасники	
D	Характеристика програми Школи
Змістова складова	Дисципліна « <i>Основи лідерства</i> » (90 год, 3 ECTS – залік); Дисципліна « <i>Соціальне лідерство</i> » (90 год, 3 ECTS екзамен; (за вибором студентів)
Фокус програми	Напрямок підготовки 231 «Соціальна робота»
Формат програми	Навчально-тренінгова програма Навчально-виїзні сесії
Навчально-виїзні сесії (5-7 днів)	Лютий – Зимової Школи. Травень – Літньої Школи; Науково-навчальна база НПУ імені М.П.Драгоманова) <i>Інші заклади</i>
Особливості програми	формування соціального лідерства у студентській молоді; розкриття та активізація лідерського потенціалу студентів; підвищення рівня соціального лідерства у студентів - лідерів.

Е	Можливості та результати навчально-виїзних сесій:
Можливості неформального навчання	Реалізація лідерського потенціалу. Удосконалення власного стилю лідерства. Самоорганізація та самовдосконалення.
Отримання сертифікатів	Сертифікат відповідно до Програми Літньої (Зимової) «Школи SOCIAL лідерства – STUDENT»
Ф	Стиль та методи навчання
Підходи до неформального Навчання	Використання компетентнісного, системного, міждисциплінарного наукового підходу; забезпечення проектно-пошукового характеру навчання.
Форми та методи неформального освітнього процесу	<u>Тренінги; майстер-класи; кейс-метод; проектна майстерня; арт-коучинг; дебати - спікерські бої; дискусійний клуб-сінемалогія; Event-заходи, навчально-ігрова програма, спортивно-розважальна програма, інтелектуальні конкурси, квести.</u>
Оцінювання неформального навчання	Публічний виступ, дебати, розробка та презентація соціального проекту (власної ідеї)
Г	Компетентності учасників Школи
Загальні компетентності	Соціальні Етично-деонтологічні; Мовно-стилістичні.
Фахові компетентності	Аналітичні; Комунікативні; Особистісно- розвивальні.
Спеціальні компетентності	Проектні Інноваційноцентровані Управлінсько-пошукові
Н	Можливості кадрового та ресурсного забезпечення реалізації програми
Специфічні характеристики кадрового забезпечення	Викладачі кафедри теорії та технології соціальної роботи (<i>керівники студентських студій; тренери тренінг- курсів</i>) Викладачі інших кафедр НПУ імені М.П.Драгоманова; Інші залучені фахівці-тренери; Студенти – актив студентського самоврядування.
Специфічні характеристики матеріально- технічного забезпечення	Використання можливості перебування на Науково-навчальній базі НПУ імені М.П.Драгоманова «Синевир» <i>Проживання, харчування, аудиторний фонд, конференц-зал.</i> <i>Обладнання тренінгових занять:</i> <i>Пректор, екран, телевізор.</i> Забезпечити учасників та викладачів – тренерів школи: <i>Канцтовари (олівці, ручки, блокноти, ватман, гуаш, кольорова бумага і тд.)</i> Забезпечити друкарською продукцією: <i>Банер, програма, бейджики.</i>

Додаток Л-2 до Положення
Школи «SOCIAL лідерства – STUDENT»

АНКЕТА – ЗАЯВА УЧАСНИКА
Школи «SOCIAL лідерства STUDENT»

1. Прізвище _____
2. Ім'я _____
3. По батькові _____
4. Форма навчання (потрібне підкреслити): бюджетна, комерційна.
5. Група _____
6. Хобі _____
7. Що ти чекаєш від Школи «SOCIAL лідерства STUDENT»?

8. Твої контакти: мобільний телефон?

E-mail: _____

Прошу зарахувати мене учасником програми Школи «SOCIAL лідерства – STUDENT»

Достовірність інформації в анкеті-заяві гарантую.

Учасник _____

підпис _____

Дата _____

Додаток Л-3 до Положення
Школу «SOCIAL лідерства – STUDENT»

**АНКЕТА для студентів спеціальності «Соціальна робота» щодо визначення
рівня готовності до навчання
у «Школі SOCIAL лідерства – STUDENT»**

ППП _____ Вік _____

Група _____

Шановні студенти! Дайте, будь ласка, відповіді на такі запитання:

1. Запропонуйте перелік найбільш важливих якостей, що характеризують соціального лідера?
2. Як Ви бачите своє майбутнє як соціального лідера?
3. Перерахуйте Ваші досягнення, успіхи та “власні сильні сторони”, які Ви вже маєте?

4. Чи бажаєте Ви стати учасником Школи «SOCIAL лідерства – STUDENT»?

Так

ні

вагаюся відповісти

5. Чи маєте Ви потребу у проходженні змістовно-теоретичного блоку «Школи SOCIAL лідерства – STUDENT»?

Так

ні

вагаюся відповісти

6. Чи маєте ви можливість брати участь у виїзних навчально-тренінгових сесіях Школи «SOCIAL лідерства – STUDENT»?

Літня школа (термін проведення 7 днів - травень)

так

ні

вагаюся відповісти

Зимова школа (термін проведення 7 днів - лютий)

так

ні

вагаюся відповісти

7. Чи є необхідність в процесі підготовки соціальних працівників вивчати наступні (вибіркові) навчальні дисципліни?

«ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА» (90годин / 3 кредита - залік)

Так

ні

вагаюся відповісти

«СОЦІАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО» (90годин / 3 кредита - екзамен)

Так

ні

вагаюся відповісти

Дата _____

Підпис _____

Розробка брендингу матеріалів
Школи «Social лідерства – Student»
[розроблено автором дослідження]



ШКОЛА
SOCIAL ЛІДЕРСТВА-
STUDENT



Бибик

Дар'я Дмитрівна



Сироватко

Вікторія Вікторівна



Амеліна

Вікторія Михайлівна



Залізник

Наталія Іванівна



НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ ТА УПРАВЛІННЯ

ШКОЛА
SOCIAL ЛІДЕРСТВА
STUDENT



КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

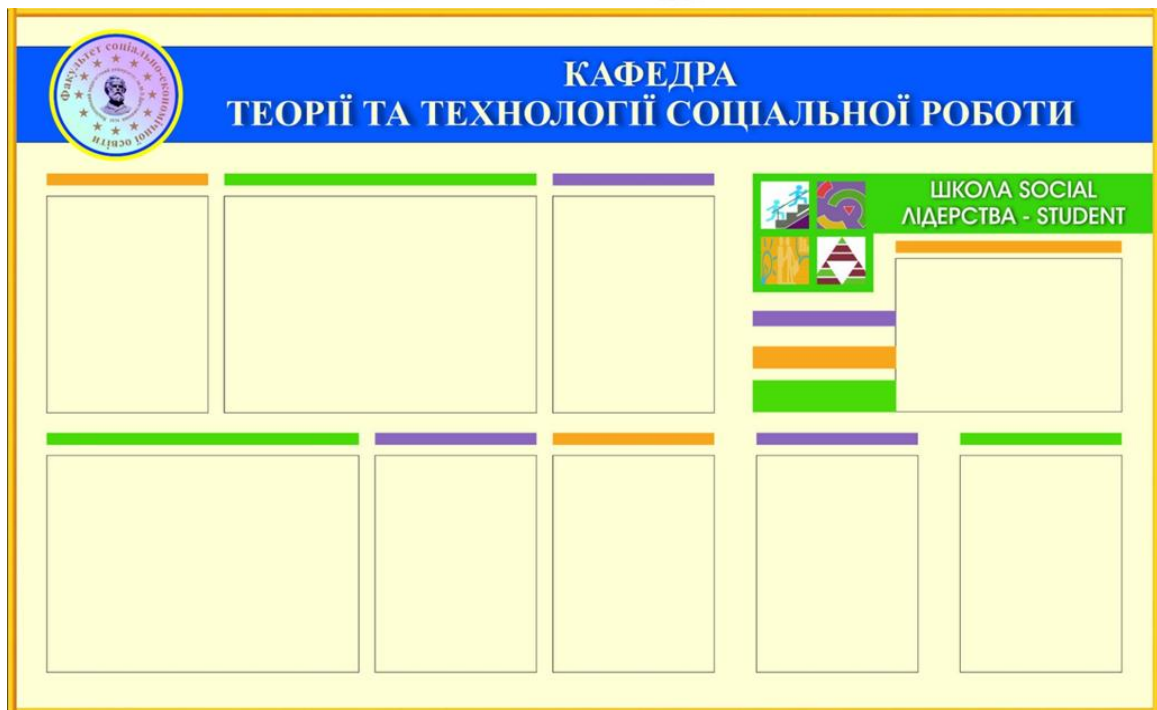


футболка на теле



М

футболка на столе



ТОВ «РВК «ВЕЛС»

03113, Україна, Київ, проспект Перемоги, 59А, оф . 3
 +380 (44) 362-94-64
 +380 (63) 237-33-66
 +380(95) 881-42-63
 office@vals.net.ua
 www.vals.net.ua

Силіконові браслети



VALUES
 AND
 LIFE
 STYLES

«Школа SOCIAL лідерства – STUDENT»

PANTONE White (202x12x2 мм) Внутрішня сторона

Я ЛІДЕР!

PANTONE White (202x12x2 мм) Зовнішня сторона

Додаток Н



ПРОГРАМА

ЛІТНЬОЇ ШКОЛИ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВА БАЗА
«СИНЕВИР» (КАРПАТИ)

1-5 травня 2018 рік

ДЕНЬ 1
01.05.2018

12:00 – 12:30	Прибуття.
12.30 – 14.00	Екскурсійна програма <i>«Визначні місця Хуста. Таємниці Хустського замку»</i>
14:00 – 14:30	Обід
14:30 – 15:30	Поселення учасників Школи
15:00 – 16:00	<i>Relaxing Time</i>
16:00 – 17:00	Відкриття Школи
17:00 – 17:30	Coffee - break
17.30 – 19:00	Семинар–тренінг: <i>«Соціальне лідерство – поклик душі чи інструмент управління майбутнім» (Д. Бибик, І. Савельчук)</i>
19:00 – 19:30	Вечеря
19:30 – 21:00	Самопрезентація учасників Школи
21.00 – 22.00	COFFEE HOUSE: <i>Час для індивідуальних консультацій, дискусій, відпочинку</i>



ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ДЕНЬ 2**02.05.2018**

9:00 – 9:30	Сніданок
9:30 – 11:00	Тренінг командоутворення «Формування команди» (В. Сироватко, Д. Бибик)
11:00 – 12:30	Coffee – break
12:30 -14:00	Тренінг командоутворення «Ефективна командна взаємодія» (В.Сироватко, Д.Бибик)
14:00 – 14:30	Обід
14:30 – 15:30	Relaxing Time
15:30 – 17:00	Арт-тренінг «Командне малювання картини» (І. Івженко)
17:00 – 17:30	Coffee - break
17:30 – 19:00	Майстер-клас «Потенціал лідера: Hard- та Soft-stills» (Д. Бибик)
19:00 – 19:30	Вечеря
19:30 – 21:00	Кіноклуб «Лідерство –це відносини між людьми чи результат?»
21:00 – 22:00	COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, відпочинку



ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ДЕНЬ 3**03.05.2018**

9:00 – 9:30	Сніданок
9:30 – 11:00	Екскурсія до озера Синевир
11.00 – 13.00	Інтенсив-тренінг з пошуку креативних рішень: «Міст Леонардо» (Дар'я Бибик)
13:00 – 13:30	Обід
13.30 – 14.00	Екскурсія до Центру Національного природного парку «Синевир», Центру реабілітації бурих ведмедів
14:00 – 15:30	Relaxing Time
15:30 – 17:00	Інтенсив: « Green Social Work: розробка власної ідеї, проекту» (І. Савельчук)
17:00 – 17:30	Coffee - break
17:30 – 19:00	Арт-майстерня «Розкриття лідерського потенціалу» (І. Івженко)
19:00 – 19:30	Вечеря
19:30 – 21:00	Кіноклуб: «Хто змінює світ: інноватори чи соціальні лідери?»
21:00 – 22:00	COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, відпочинку



ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ДЕНЬ 4**04.05.2018**

9:00 – 9:30	Сніданок
9:30 – 12:00	Організаційно-діяльнісна гра «Супер-Танкер» (В. Сироватко)
12:00 – 12:30	Coffee - break
12:30 – 14:00	Екскурсія «Колочава – унікальне село 10 музеїв: Церква Св. Духа, музей «Старе село», птахо парк Василя Макара)
14:00 – 14:30	Обід
14:30 – 15:30	Relaxing Time
15:30 – 17:00	Арт-коучинг: мистецтво і практика змін «Колесо життя» (І. Івженко)
17:00 – 17:30	Coffee - break
17:30 – 19:00	Модерація: Командна розробка соціального проекту (І.Савельчук, В.Сироватко, Д.Бибик, І.Івженко)
19:00 – 19:30	Вечеря
19:30 – 21:00	Event – заходи
21:00 – 22:00	COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, відпочинку

ДЕНЬ 5**05.05.2018**

9:00 – 9:30	Сніданок
9:30 – 11:00	Проектна магія: від ідеї до проекту. <i>Захист соціальних проектів</i>
11:00 – 11:30	Coffee – break
11:30 – 14:00	Секрети успішної презентації. <i>Захист соціальних проектів</i>
14:00 – 14:30	Обід
14:30 – 18:00	Підсумки роботи та закриття Школи: <i>вручення сертифікатів</i>
18:00 – 18:30	Вечеря
18:30 – 19:00	Збори та виїзд
19:00 – 21:00	Екскурсія до водоспаду Шипіт. Фотопауза на Синевирському перевалі
21:00 – 22:40	Відбуття до Києва

КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
(м. Київ, вул. Освіти 6, кафедра 55, 5 поверх)

КОНТАКТНА ОСОБА:

Дар'я Бибик (099-077-18-32, dasha.bybyk@gmail.com)



ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT



ПРОГРАМА
ЛІТНЬОЇ ШКОЛИ



НАВЧАЛЬНО-НАУКОВА БАЗА
«СИНЕВИР» (КАРПАТИ)

1-7 травня 2019 рік

Додаток П

ДЕНЬ 1 30.04.2019

17:10 Виїзд ЖД вокзал (потяг 049 Київ – Хуст)

ДЕНЬ 2 1.05.2019

11:30 – 12:00	Прибуття до м.	Хуст
12:15 – 13:00	Екскурсійна програма <i>«Визначні місця Хуста. Таємниці Хустського замку»</i>	
13:00 – 14:00	Екскурсійна програма <i>«Долина нарцисів»</i>	
14:00 – 14:30	Обід	
14:30 – 15:30	Екскурсійна програма <i>« Центр Лозоплетіння України»</i>	
15:00 – 16:00	Трансфер до Навчально-наукової бази <i>«Синевир»</i>	
16:30 – 18:00	Поселення учасників Школи	
18:00 - 18:30	Ознайомлення з ННБ <i>«Синевир»</i>	
18:30 – 19:00	Вечеря	
19:30 – 20:00	Відкриття Школи (<i>Дар'я Бибик</i>)	
19:30 – 20:00	Формат Світового кафе: <i>презентація учасників Школи (Вікторія Сироватко, Дар'я Бибик)</i>	
21.00 – 22.00	COFFEE HOUSE: <i>Час для індивідуальних консультацій, дискусій, неформального спілкування</i>	


ДЕНЬ 3 02.05.2019

8:00 – 9:00	Час оздоровчого фітнесу (<i>Андрій Перевізник</i>)
9:00 – 9:30	Сніданок
9:30 – 11:00	Тренінг «Соціальне лідерство-глобалізація тренд XXI століття» (<i>Дар'я Бибик</i>)
11:00 – 12:30	Coffee – break 9:30 – 13:00
12:30 -14:00	Тренінг «Різнокольорове лідерство: парадигми мислення лідерів XXI століття» (<i>Ірина Савельчук</i>)
14:00 – 14:30	Обід 13:00 – 14:00
14:30 – 17:30	Екскурсійна програма «Колочава – унікальне село 10 музеїв», «Музей під відкритим небом «Старе село» 14:00 – 15:30
17:30 – 18:00	Пішохідний маршрут село Колочава – ННБ «Синевир» 14:30 -15:30
18:00 – 18:30	Вечеря
19:00 – 20:00	Кулінарний конкурс команд у форматі «БОГРАЧ-ПАТІ»
21:00 – 22:00	COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, неформального спілкування


ДЕНЬ 4 03.05.2019

8:00 – 9:00	Час оздоровчого фітнесу (<i>Андрій Перевізник</i>)
9:00 – 9:30	Сніданок
	Екскурсійна програма до Птахопарку Василя Макара
	Екскурсійна програма до Візит - Центру Національного природного парку «Синевир», Реабілітаційного Центру Бурого Ведмеда
	Науково-пізнавальна програма «Озеро Синевир – міфічне око <i>Карпат</i> »
	Обід
	Тренінг «Формування ефективної командної взаємодії» (<i>Вікторія Сироватко, Андрій Перевізник</i>)
15:30 -16:30	Відпочинок на Синевирі
16:30 -17:30	Трансфер до Навчально-наукової бази «Синевир»
	Вечеря
	Творча АРТ-майстерня «Секрети дерев'яних виробів» (<i>Антон Вовк</i>)
	Час оздоровлення «SPA – по-закарпатські»
20:00 – 21:00	COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, неформального спілкування
21:00 – 22:00	


ДЕНЬ 5 04.05.2019

8:00 – 9:00	Час оздоровчого фітнесу (<i>Андрій Перевізник</i>)
9:00 – 9:30	Сніданок
9:30 – 12:00	Тренінг з командоутворення «Оптимальний склад команди та тіловий баланс: що потрібно враховувати лідеру?» (<i>Вікторія Сироватко, Ірина Шандар, Вікторія Мельник, Аліна Сіврук</i>)
12:00– 12:30	Coffee – break
12:30 – 14:30	Лабораторія впровадження: Цілі сталого розвитку в Україні (<i>Дар'я Бибик</i>)
14:00 – 14:30	Обід
14:30 -19:00	Інтелектуальний квест «Цілі сталого розвитку – глобальна програма ООН до 2030» (<i>Команда волонтерів за підтримки Представництва ООН в Україні</i>)
18:00 – 18:30	Вечеря
18:30 – 21:00	Кіноклуб: «Хто змінює світ: інноватори чи соціальні лідери?» (<i>Антон Вовк, Ігор Бибик</i>)
21:00 – 22:00	COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, неформального спілкування


ДЕНЬ 6 05.05.2019

8:00 – 9:00	Час оздоровчого фітнесу (<i>Андрій Перевізник</i>)
9:00 – 9:30	Сніданок
	Екостежка «Колочава» (<i>фахівець НПП «Синевир»</i>)
14:00 – 14:30	Обід
14:30 -15:30	Relaxing Time
15:30 -17:00	Тренінг «Персональний брендинг зростання лідера»: складові успіху та секрети створення (<i>Вікторія Сироватко</i>)
17:00 -18:00	Тренінг «Дизайн-мислення лідерів: як вибрати колір для бренду та логотип?» (<i>Тетяна Бак</i>)
18:00 – 18:30	Вечеря
18:30 – 19:30	Майстерня креативного лідерства: «Думай як дизайнер та створи свій власний бренд» (<i>Тетяна Бак</i>)
19:30 – 21:00	Час оздоровлення «SPA – по-закарпатські» та Event – заходи (<i>Антон Вовк, Ігор Бибик</i>)
21:00 – 22:00	COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, неформального спілкування


ДЕНЬ 7 06.05.2019

8:00 – 9:00	Час оздоровчого фітнесу (<i>Андрій Перевізник</i>)
9:00 – 9:30	Сніданок
9:30 – 11:00	Майстерня спільних проєктів: від ідеї до реалізації проєкту в сфері сталого розвитку (<i>Ірина Савельчук, Ірина Шандар, Вікторія Амеліна, Аліна Сіврук</i>)
11:00 – 11:30	Coffee – break
11:30 – 14:00	Презентація напрацьованих проєктів: Ідеї від соціальних лідерів (<i>Ірина Савельчук, Вікторія Сироватко, Ірина Шандар, Вікторія Амеліна, Анастасія Сіврук</i>)
14:00 – 14:30	Обід
14:30 – 16:30	Підсумки роботи та закриття Школи: <i>офіційне вручення сертифікатів</i>
16:30 – 18:00	Збори та підготовка до виїзду
18:00 – 18:30	Вечеря
18:30 – 19:00	Виїзд з Навчально-наукової бази «Синевир»
19:00 – 20:00	Екскурсійна програма: Фотопауза « <i>Синевирський перевал</i> », Водоспад Шипіт - <i>одне з семи природних чудес України - найкрасивіший водоспад Закарпаття</i>
20:00 - 21:30	Трансфер до станції Воловець
23:00– 23:49	Відбуття до Кисєва


ДЕНЬ 8 07.05.2019

10:43 Прибуття учасників до ЖД вокзалу м. Київ

НАШІ СПІЛЬНОТИ В СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ:

Партнери



<https://www.facebook.com/groups/212226806029275/>



https://instagram.com/social_school_student



КОНТАКТНІ ОСОБИ:

**Керівник «ШКОЛИ SOCIAL лідерства - STUDENT »
Дар'я Бибик (099-077-1832)**

Лаборант кафедри теорії та технології соціальної роботи
Софія (096-34-78-629)

РОЗРОБНИКИ ЛІТНЬОЇ ПРОГРАМИ ШКОЛИ SOCIAL ЛІДЕРСТВА – STUDENT - 2019:

Савельчук І.Б. - кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної роботи
Факультету соціально-економічної освіти НПУ імені М.
П. Драгоманова

Бибик Д.Д. – старший викладач, PhD студент 231
«Соціальна робота» кафедри теорії та технології
соціальної роботи Факультету соціально-економічної
освіти НПУ імені М. П. Драгоманова

*Затверджено на засіданні кафедри теорії та технології
соціальної роботи Факультету соціально-економічної освіти
НПУ ім. М. П. Драгоманова«__» _____ 2019 року,
протокол №*


 НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
 ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА
 ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ

ШКОЛА
 SOCIAL ЛІДЕРСТВА
 STUDENT

КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

ЗИМА-2019-КРАСІЯ

LEADERSHIP

ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ftsmpy@ukr.net
<https://www.facebook.com/groups/21222686029275/>

ШКОЛА
 SOCIAL ЛІДЕРСТВА
 STUDENT

КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

ЗИМОВА ПРОГРАМА ШКОЛИ «ЗИМА - 2019 - КРАСІЯ»

2-9 лютого
2019 рік

LEADERSHIP
ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ДЕНЬ 1 02.02.2019

17:10 Виїзд ЖД вокзал (потяг 013 Київ - Ужгород)

ДЕНЬ 2 03.02.2019

07:55 Прибуття до м. Ужгорода

8:30 Екскурсійна програма
«Дивовижні місця Закарпаття.
Таємниці Невицького замку»

13:00 Прибуття до туркомплексу «Едельвейс»
Поселення учасників Школи.

14:00 Обід

14:30 Ознайомлення з туркомплексом «Едельвейс»

15:00 *Relaxing Time:* час особистого відпочинку

16:00 Спортивні активності: час активного відпочинку

19:00 Вечеря

19:30 Відкриття Школи: презентація Зимової програми
«Зима-2019-Красія».

20:30 Світове кафе: інноваційний формат знайомства та
публічного виступу учасників Школи

21.00 COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних
консультацій, дискусій, відпочинку

ДЕНЬ 3 04.02.2019

8:30 Сніданок

9:00 *Екскурсійна програма:*
Церква Покрови Пресвятої Богородиці – дерев'яна
церква XVII ст. (с. Кострино);
10:00 SKITOURS – тур до Гірськолижного курорту
«Красія»: Екскурсія на гору Красія (1036 м).
Активний відпочинок.

13:30 Повернення до туркомплексу «Едельвейс»

14:00 Обід

15:00 *Relaxing Time:* час особистого відпочинку

16:00 Спортивні активності: час активного відпочинку

17:00 Тренінг з розвитку та вдосконалення лідерських
якостей: «Лідери і лідерство, що змінює світ»
(Д. Бибик)

17:45 Coffee – break

18:00 Мотиваційний майстер-клас: «100 справ
справжнього лідера» (Д. Бибик, І. Савельчук)

19:00 Вечеря

19:30 Кіноклуб: Кіномистецтво та нові шляхи вирішення
соціальних проблем

21:00 COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних
консультацій, дискусій, відпочинку

ДЕНЬ 4**05.02.2019**

- 9:00** Сніданок
- 9:30 Тренінг з self-branding «Персональний бренд лідера» (В. Сироватко)
- 11:00** Coffee – break
- 12:30 Тренінг з самопрезентації «Секрети успішної самопрезентації» (В. Сироватко)
- 14:00** Обід
- 15:00 *Relaxing Time: час особистого відпочинку*
- 16:00 *Спортивні активності: час активного відпочинку*
- 17:00 *Інтенсив: «Соціальне підприємництво: розробка власної ідеї, проекту» (І. Савельчук)*
- 17:45** Coffee - break
- 17:30** Модерація: Презентація та захист соціального проекту (І. Савельчук, Д. Бибик, В. Сироватко)
- 19:00** Вечеря
- 19:30 *Кіноклуб: Кіномистецтво та нові шляхи вирішення соціальних проблем*
- 21:00** COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, відпочинку



ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ДЕНЬ 5**06.02.2019**

- 9:00** Сніданок
- 9:30** Екскурсійна програма: ознайомлення з історичними та культурними пам'ятками Закарпаття (Церква святого Михайла – світова спадщина ЮНЕСКО; «Лінія Арпада»;
- 12.00** Екскурсійна програма: Ознайомлення з Ужанським НПП (Мінеральні джерела с. Ужок; Ужоцький перевал (889 м) – Панорамний майданчик на долину річки Уж; «Найстаріші дуби України»)
- 14:00** ПРОФІ –ТУР:
Відвідування туристичної бази «Стужиця»
Майстер-клас з варіння «Бограча» (с. Стужиця, туристична база «Стужиця»)
- 15:30 *Повернення до туркомплексу «Едельвейс»*
- 17:00 *Relaxing Time: час особистого відпочинку*
- 17:30 *Спортивні активності: час активного відпочинку*
- 19:00** Вечеря
- 19:30 *Кіноклуб: Кіномистецтво та нові шляхи вирішення соціальних проблем*
- 21:00** COFFEE HOUSE: Час для індивідуальних консультацій, дискусій, відпочинку



ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ДЕНЬ 6**07.02.2019**

- 9:00** Сніданок
- 10:00** **МАНДРИ –ТУР:** пішохідні мандрівки «Екостежка «Пасіки». Пороги річки Уж.
- 12:00** **Coffee - break**
12:30 Тренінг з командотворення: «Лідерство та принципи командної взаємодії»
(В. Сироватко)
- 14:00** **Обід**
15:00 *Relaxing Time: час особистого відпочинку*
- 16:00** **Спортивні активності:** час активного відпочинку
- 17:30** Підсумки роботи та закриття Школи:
 вручення сертифікатів
- 18:00** Чайна вечірка: Tea Party
- 19:00** **Вечеря**
19:30 *Евент-заходи:*
Сауна-Party, басейн
- 21:00** **COFFEE HOUSE:** Час для індивідуальних консультацій, дискусій, відпочинку

LEADERSHIP
 ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ДЕНЬ 7**08.02.2019**

- 9:00** Сніданок
- 10:00** Підготовка до виїзду
- 12:00** **OWN TIME:** Туркомплекс «Едельвейс»
- 14:00** **Обід**
- 15:00** **Виїзд** з туркомплексу «Едельвейс»
- 17:00** **Прибуття** до м. Ужгород
- 19:00** **Від'їзд** ЖД вокзал (потяг 014 Ужгород -Київ)

**ДЕНЬ 8****09.02.2019**

- 10:43** **Прибуття** ЖД вокзал м. Київ

LEADERSHIP
 ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

Додаток С

СЕРТИФІКАТИ ЗИМОВОЇ ШКОЛИ «SOCIAL ЛІДЕРСТВА – STUDENT»

[розроблено автором дослідження]

ШКОЛА
SOCIAL ЛІДЕРСТВА
STUDENT

КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ

ЗИМА-2019-КРАСІЯ

L E A D E R S H I P

ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT

ttsmpy@ukr.net
f <https://www.facebook.com/groups/2122268606029275/>

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М. П. ДРАГОМАНОВА

КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

ШКОЛА
SOCIAL ЛІДЕРСТВА
STUDENT

№ _____
Регістраційний номер

2-9 лютого
Дата проходження

120 годин
Кількість годин

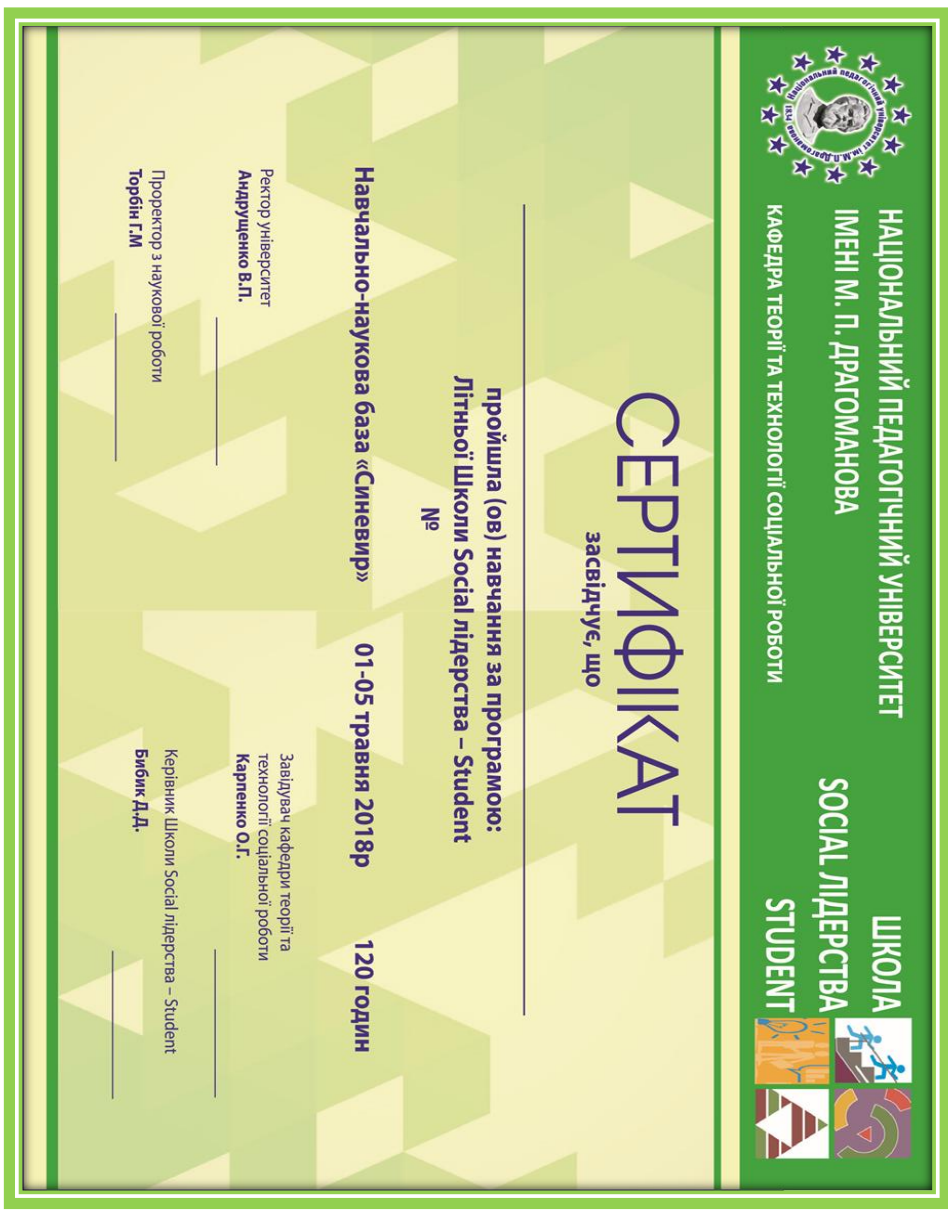
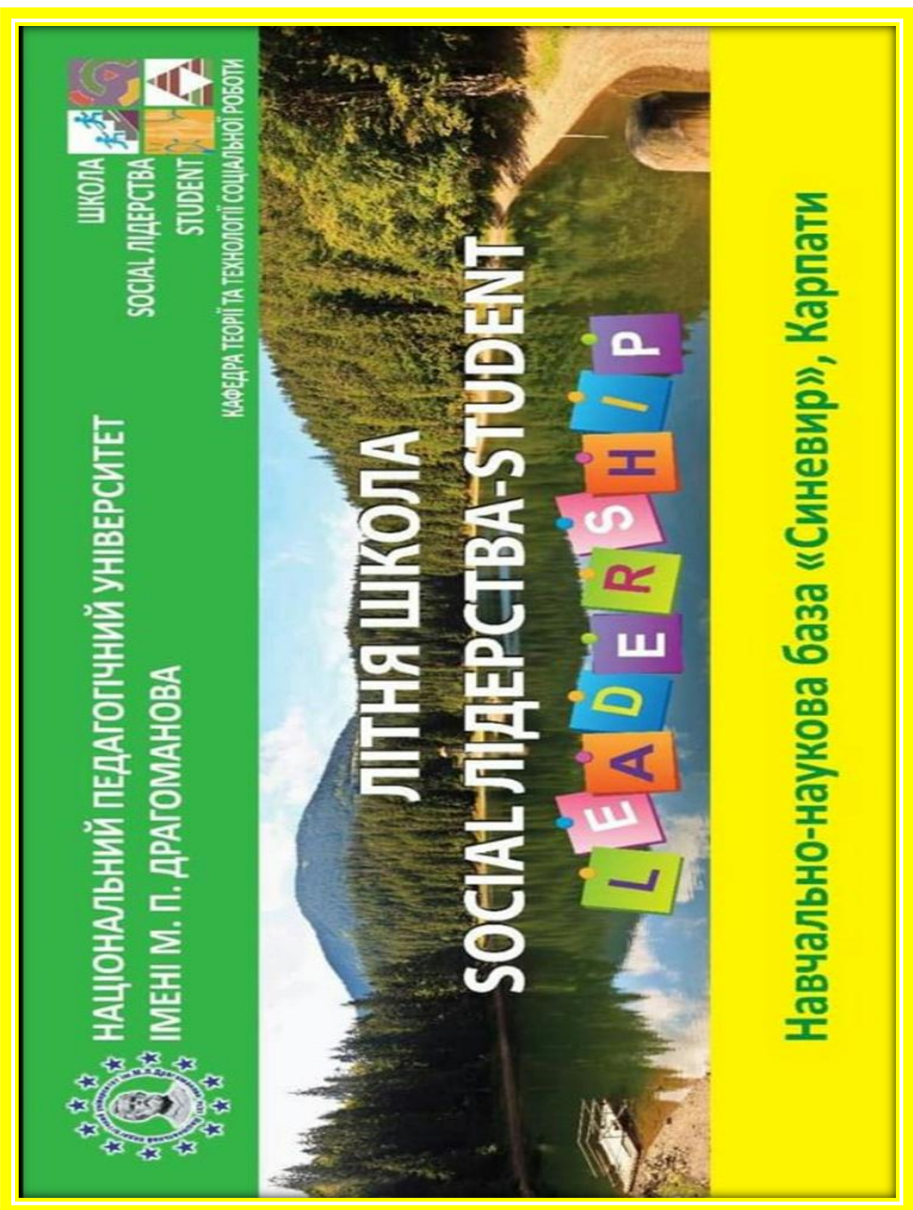
Пройшла (ов) навчання за програмою:
Школи Social leadership – Student
ЗИМА-2019-КРАСІЯ

засвідчує, що _____

Проректор з наукової роботи
Торбін Г.М.

Керівник Школи Social leadership – Student
Вибік Д.Д.

СЕРТИФІКАТИ ЛІТНЬОЇ ШКОЛИ «SOCIAL ЛІДЕРСТВА – STUDENT»
[розроблено автором дослідження]



ТРЕНІНГОВИЙ КУРС З ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ДІТЕЙ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ

з досвіду роботи «ШКОЛИ «SOCIAL ЛІДЕРСТВА STUDENT»

для представників молодіжних, неформальних,
волонтерських, громадських та благодійних організацій в соціальній сфері

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

У сучасному суспільстві все гостріше постає потреба у вихованні особистості, здатної по новому мислити й діяти у складних умовах глобалізаційних викликів, соціально-економічних криз, долати в собі позицію споживацтва, інертності та зневіри. Задля надання допомоги дітям у формуванні готовності бути лідерами не лише особистого життя, а й розуміння ними того, що світ змінюється лише тоді, коли ми маємо достатньо сміливості, розуму та енергії для змін, пропонуємо «Тренінговий курс з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців», розроблений для упровадження в умовах неформальної освіти, де є всі умови для налагодження цілеспрямованої та структурованої взаємодії його учасників у набутті нових знань, розвитку соціальних та особистісних компетенцій, формування лідерських якостей та, при необхідності, переосмислення своєї позиції щодо власної ролі в успішного життя. Його було зреалізовано у діяльності Школи «Social лідерства – Student» в умовах літнього відпочинку та дозвілля. Головними умовами залучення тренерів до участі у програмі тренінгового курсу було визначено особисту ініціативність, лідерство, бажання отримати безцінний досвід волонтерської і тренінгової роботи; особисте бажання професійного та особистісного розвитку

Програма тренінгового курсу містить розвивальний та прикладний аспекти.

Розвивальний аспект відображає освітній та самовиховний процес учасників тренінгів щодо формування лідерських якостей та компетенції, творчий підхід представників молодіжних, неформальних, громадських та благодійних організацій в соціальній сфері до вирішення поставлених завдань, їхню ерудицію та фантазію, неординарність та самостійність мислення.

Прикладний аспект відображений у ході проведення тренінгів та інноваційній практичній діяльності, спрямованій на створення інформаційних і просвітницьких матеріалів, залучення до членства соціальних лідерів, пошуку та використанні ефективних способів допомоги дітям справитися з травмою війни у групових формах роботи.

За результатами тренінгового курсу діти повинні:

знати:

- ✓ як і для чого необхідно стати проактивною особистістю;
- ✓ як лідерство залежить від індивідуальних властивостей людини і життєвих ситуацій;
- ✓ в який спосіб можна мотивувати людей до активності;
- ✓ як бути фінансово грамотною особистістю і чи потрібна фінансова грамотність лідерам;
- ✓ як варто використовувати засоби подолання конфліктів, щоб уникати особистісних та суспільних проблем;
- ✓ як максимально розвивати свій потенціал;
- ✓ основні цінності, зорієнтовані на досягнення у майбутньому;

вміти:

- ✓ розкривати в собі потенціал лідера;
- ✓ виявляти лідерські якості;
- ✓ позбавлятися конфліктних проявів поведінки;
- ✓ використовувати ефективні методи виходу зі стресових, конфліктних ситуацій;
- ✓ відкривати свою свідомість новим ідеям та перспективам;
- ✓ підвищувати ефективність команди власною активністю в колективних інтересах;
- ✓ як керувати власними емоціями.

За авторським задумом тренінговий курс також може допомогти зняти у дітей-вимушених переселенців страх майбутнього, створити умови для швидкої адаптації в новому соціумі, надати ефективний інструментарій з формування лідерських якостей, а також збагатити та оновити зміст практичної підготовки майбутніх соціальних працівників, волонтерів ініціативних груп до роботи в літніх таборах та дозвілля дітей.

Таблиця 4.1.

Чому формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців пропонується активізувати саме в умовах літнього відпочинку та дозвілля?

<i>Неформальні атмосфера та соціальне середовище</i>	мають вагомий вплив на формування лідерів
<i>Лідерство</i>	це процес не зовнішній, а внутрішній. Лідерству не можна навчити, лідерству можна лише навчитися
<i>Лідерство</i>	це феномен, що реально існує, на всіх рівнях вивчається, але досягнути й пояснити його завжди складно. Краще відчувати себе у ролі лідера, отримати в цьому свій власний досвід
<i>Лідерські якості</i>	можна розвивати на основі когнітивної обробки процесу взаємодії лідера й послідовників, відпрацювання учасниками інтеракції лідерської

	поведінки у модельованих ситуаціях та малими тренінговими групами
<i>Нові знання, отриманні в ході тренінгового курсу</i>	Мають всі шанси актуалізуватися, активізуватися та отримувати практичне закріплення в майбутньому, слугувати імпульсом для постійного саморозвитку й самовдосконалення

Загальний опис тренінгового курсу

Мета:

- залучення дітей вимушених переселенців до активного життя в громаді (ровесників, в умовах неформальної освіти);
- сприяння розвитку творчих та інтелектуальних здібностей;
- формування лідерських якостей;
- формування здорового способу життя дітей та молоді;
- профілактика негативних явищ та ризикованої поведінки дітей;

Завдання для майбутніх соціальних працівників, волонтерів ініціативних груп, представників молодіжних, неформальних, громадських та благодійних організацій в соціальній сфері:

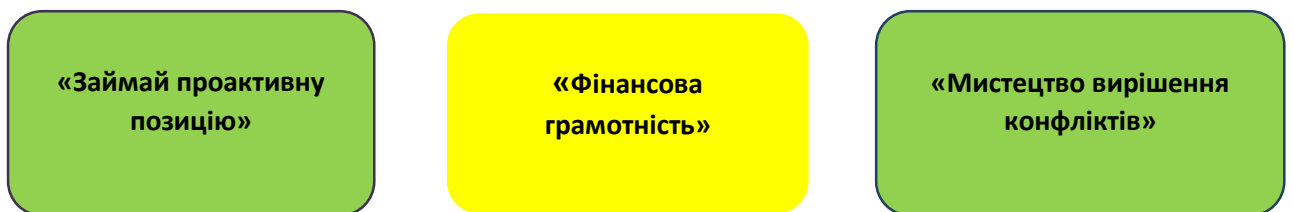
- аналізувати ресурси територіальної громади щодо наявності гуртків, клубів в умовах літнього відпочинку та дозвілля;
- допомагати у влаштуванні дітей та молоді з числа вимушених переселенців до гуртків, клубів, інших виховних закладів, з урахуванням їхніх інтересів та здібностей;
- сприяти в організації культурних, просвітницьких, святкових тематичних заходів із залученням вимушених переселенців та членів приймаючої громади;
- проводити тренінгові курси, тематичні зустрічі для дітей та учнівської молоді з питань формування лідерських якостей, усвідомлення авторства власного життя, можливостей змінити його та взяти за нього відповідальність;
- пропагувати здоровий спосіб життя, здійснювати профілактику негативних явищ та соціально небезпечних захворювань (можна проводити сімейні зустрічі за участі дітей і батьків), труднощів соціалізації, споживацької позиції особистості;
- підтримувати ціннісно активні життєві позиції та самостійність;
- формувати лідерську компетентність.



Мал. 4.1. Логічна структура основних компетенцій тренінгового курсу з формування лідерських якостей у ВПО (внутрішньо переміщених осіб)

Загальна структура тренінгового курсу:

Наш тренінговий курс – це організована подія для представників молодіжних, неформальних, громадських та благодійних організацій в соціальній сфері для роботи з дітьми ВПО, яка включає реалізацію сукупності трьох тренінгових програм:



В основу тренінгового курсу було покладено технологічний підхід, який передбачає поєднання основних структурних елементів (*тренінгових програм*), основних компонентів кожної із тем тренінгу (*інформаційно-смісловий, діагностичний та корекційно-розвивальний компоненти*) та інтерактивних технік, які використовуються для представлення кожного із компонентів. Особливістю *інформаційно-сміслового блоку* є з'ясування сутнісних ознак явища лідерства,

аналіз його структури, видів, основних функцій, теоретичне ознайомлення з явищами, які його супроводжують. *Діагностичний блок* передбачає використання низки діагностичних методик для аналізування стану розвитку лідерства. *Корекційно-розвивальний блок* розроблений на допомогу здійснення корекції.

Розроблений тренінговий курс можна використовувати у змісті підготовки майбутніх соціальних працівників. Обсяг такого тренінгу складається із 50 академічних годин. Пропонуємо його структуру (Табл. 4.2.).

Таблиця 4.2.

Змістова структура «Тренінгового курсу: тренінг з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців»

Тренінгові програми	Компоненти тренінгових програм	Навчальні (академічні) години
I. ВСТУПНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ		
	Блок 1: «Знайомство» Блок 2: «Мета, завдання, структура тренінгу та правила групової роботи» Блок 3: «Вступ до проблеми: лідерські якості особистості»	4
II. ОСНОВНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГУ		
Тренінгова програма 1. «Займай проактивну позицію»	<i>Вступ до тренінгової програми</i>	2
	<i>Інформаційно-смісловий компонент: введення</i> у простір тренінгу, визначення правил; <i>гра</i> «камінці приємних спогадів»; <i>вправа</i> «календар 90 справ лідера»; <i>гра</i> «знайти лідера»	2
<i>Діагностичний компонент:</i>	інформаційні матеріали - текст до слайдів «проактивність – шлях до успіху лідера»; вправа на активізацію «якісні ініціали»; вправа «моя проактивна позиція»; питання по колу . що ви знаєте про позитивне мислення? вправа «розкрити зміст вислову»; практичне завдання : «визначити проактивність учасників»	2
<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i>	вправа створити «календар активності лідерів»; додаткова інформація учасникам : для закріплення навичок проактивності; роздаткові матеріали для учасників тренінгу ; тема «займай проактивну позицію»; підведення підсумків , заповнення форм фідбеку; after training — розмова з тренерами у вигляді бліц-сесії для обміну досвідом.	2
	<i>Завершення тренінгової програми</i>	2

	<i>Творче домашнє завдання: «Моя проактивна позиція: у чому вона проявляється і як можна її розвивати?»</i>	4
Тренінгова програма 2. «Фінансова грамотність»	<i>Вступ до тренінгової програми</i>	2
<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i>	ознайомлення із тематикою тренінгу. знайомство; обговорення правил роботи та очікувань; інформаційні матеріали. текст до слайдів набуття та розвиток навички щодо профілактики споживацької позиції учасників; інформаційні матеріали - текст до слайдів щоб змінити своє життя потрібно почати проактивного мислення для попередження профілактики споживацької позиції; інформаційні матеріали - текст до слайдів основні мінуси інфантилізму у людини; інформаційні матеріали-текст до слайдів види активної споживацької життєвої позиції	2
<i>Діагностичний компонент:</i>	вправа «мої доходи та витрати»; вправа «я дуже хочу це»; вправа «похід в супермаркет».	2
<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i>	вправа «швидкість руху до мрії»; роздаткові матеріали для учасників тренінгу ; тема «фінансова грамотність» «мій фінансовий план»; рухавка (пантоміма); підведення підсумків , заповнення форм фідбеку; after training – розмова з тренерами у вигляді бліц-сесії для обміну досвідом.	2
	<i>Завершення тренінгової програми</i>	2
	<i>Творче домашнє завдання: «Моя фінансова грамотність та її значення для досягнення успіху: можливості й обмеження»</i>	4
Тренінгова програма 3. «Мистецтво вирішення конфліктів»	<i>Вступ до тренінгової програми</i>	2
<i>Інформаційно-смісловий компонент:</i>	ознайомлення із тематикою тренінгу. Знайомство; обговорення правил роботи та очікувань; інформаційні матеріали. текст до слайдів ; основні структурні елементи конфлікту	2

<i>Діагностичний компонент:</i>	тест для підлітків: «сова чи акула? а який ти у конфліктній ситуації?»; вправа –руханка «руки посварилися – помирилися»; презентація «п'ять основних способів розв'язання конфліктів»; вправа «розв'язання повсякденних конфліктів» гра-руханка «дружнє коло».	2
<i>Корекційно-розвивальний компонент:</i>	групова робота «розгляд конфліктів та їх вирішення»; приклади конфліктних ситуацій ; вправа «щоб усім нам пощастило»; додаткова інформація учасникам: для закріплення навичок вирішення конфліктів та їх уникнення; практичне завдання «спостереження»; групова робота: <i>планування діяльності</i> ; роздаткові матеріали «мистецтво вирішення конфліктів»; підведення підсумків тренінгу: обговорення очікувань; вправа: <i>дивлячись у майбутнє, заповнення форм</i> фідбеку; after training – розмова з тренерами у вигляді бліц-сесії для обміну досвідом.	2
<i>Завершення тренінгової програми</i>	<i>Творче домашнє завдання:</i> «Конфлікти в моєму житті: як попередити, контролювати ...»?	2 4
III. ЗАКЛЮЧНА ЧАСТИНА ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ		
	<i>Блок 1.</i> «Узагальнення та закріплення набутих під час навчання знань, вмінь, навичок» <i>Блок 2.</i> «Підбиття підсумків роботи» <i>Блок 3.</i> «Завершення тренінгового курсу»	4
<i>Загалом</i>		50

**ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ
«ЗАЙМАЙ ПРОАКТИВНУ ПОЗИЦІЮ»**

Мета: сформуванати корисні навички в ключових сферах особистісної успішності молодого людини та створити мотивацію для проактивного мислення.

Під час заняття учасники тренінгу навчаться:

- розрізняти реактивну та проактивну позицію лідера;
- розуміти, які звички формують особистість, а які її руйнують;
- усвідомлювати, що від активних дій та ціннісних ставлень залежить успіх будь якої справи;
- визначати сильні сторони якості лідера;
- характеризувати стиль вербалізації проактивної позиції.

ЧАС ПРОВЕДЕННЯ	НАЗВА ТЕМ
10.00-10.05	ВВЕДЕННЯ У ПРОСТІР ТРЕНІНГУ, ВИЗНАЧЕННЯ ПРАВИЛ ТОЩО
10.00 -10.20	АКТУАЛІЗАЦІЯ ТЕМИ «ПОЗИТИВНІ АКТИВНОСТІ В НАШОМУ ЖИТТІ»
10.20-10.25	ГРА «КАМІНЦІ ПРИЄМНИХ СПОГАДІВ»
10.25-10.30	ВПРАВА «КАЛЕНДАР 100 СПРАВ ЛІДЕРА»
10.30-10.45	ГРА «ЗНАЙТИ ЛІДЕРА»
10.45-11.00	ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ. ТЕКСТ ДО СЛАЙДІВ «ПРОАКТИВНІСТЬ – ШЛЯХ ДО УСПІХУ ЛІДЕРА»
11.00-11.15	ВПРАВА НА АКТИВІЗАЦІЮ «ЯКІСНІ ІНІЦІАЛИ»
11.15-11.30	ВПРАВА «МОЯ ПРОАКТИВНА ПОЗИЦІЯ»
11.30-12.00	ПИТАННЯ ПО КОЛУ: ЩО ВИ ЗНАЄТЕ ПРО ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ?
12.00-12.30	ВПРАВА « РОЗКРИТИ ЗМІСТ ВИСЛОВУ» ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ: «ВИЗНАЧИТИ ПРОАКТИВНІСТЬ УЧАСНИКІВ»
12.30-13.00	ВПРАВА СТВОРИТИ «КАЛЕНДАР АКТИВНОСТІ ЛІДЕРІВ»
13.00-13.10	ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ УЧАСНИКАМ: ДЛЯ ЗАКРІПЛЕННЯ НАВИЧОК ПРОАКТИВНОСТІ
13.10-13.15	РОЗДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ ТРЕНІНГУ ТЕМА «ЗАЙМАЙ ПРОАКТИВНУ ПОЗИЦІЮ»
15 хвилин	ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ, ЗАПОВНЕННЯ ФОРМ ФІДБЕКУ.
1 година	AFTER TRAINING — РОЗМОВА З ТРЕНЕРАМИ У ВИГЛЯДІ БЛІЦ-СЕСІЇ ДЛЯ ОБМІНУ ДОСВІДОМ.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «ФІНАНСОВА ГРАМОТНІСТЬ»

Мета: профілактика споживацтва і споживацької життєвої позиції учасників.

Під час заняття учасники дізнаються:

- як «розбудити» в собі фінансового генія;
- як ефективно управляти своїм грошовим потоком щоб і постійно його збільшувати, але щоб знизити споживацькі апетити;
- як стати фінансово вільною людиною у вирішенні власних та суспільних, соціальних проблем;
- дізнатися про звички, які характерні для фінансово грамотних людей.
- зрозуміти те, як правильно розподіляти доходи, вести фінансовий облік своїм коштам та перешкодити власному марнотратству.

Час проведення	Назва тем
10.00 -10.20	ОЗНАЙОМЛЕННЯ ІЗ ТЕМАТИКОЮ ТРЕНІНГУ. ЗНАЙОМСТВО
10.20-10.25	ОБГОВОРЕННЯ ПРАВИЛ РОБОТИ ТА ОЧІКУВАНЬ
10.25-10.30	ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ. ТЕКСТ ДО СЛАЙДІВ НАБУТТЯ ТА РОЗВИТОК НАВИЧОК ЩОДО ПРОФІЛАКТИКИ СПОЖИВАЦЬКОЇ ПОЗИЦІЇ УЧАСНИКІВ
10.30-10.45	ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ. ТЕКСТ ДО СЛАЙДІВ ЩОБ ЗМІНИТИ СВОЄ ЖИТТЯ, ПОТРІБНО
10.45-11.00	ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ. ТЕКСТ ДО СЛАЙДІВ ІНФАНТИЛІЗМ. ОСНОВНІ МІНУСИ
11.00-11.15	ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ. ТЕКСТ ДО СЛАЙДІВ ВИДИ СПОЖИВАЦЬКОЇ ЖИТТЄВОЇ ПОЗИЦІЇ
11.15-11.30	ВПРАВА «МОЇ ДОХОДИ ТА ВИТРАТИ»
11.30-12.00	ВПРАВА «Я ДУЖЕ ХОЧУ ЦЕ»
12.00-12.30	ВПРАВА «ПОХІД В СУПЕРМАРКЕТ».
12.30-13.00	ВПРАВА «ШВИДКІСТЬ РУХУ ДО МРІЇ»
13.00-13.10	РОЗДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ ТРЕНІНГУ ТЕМА «ФІНАНСОВА ГРАМОТНІСТЬ. МІЙ ФІНАНСОВИЙ ПЛАН»
13.10-13.15	РУХАВКА (ПАНТОМІМА).
15 хвилин	ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ. ЗАПОВНЕННЯ ФОРМ ФІДБЕКУ.
1 година	AFTER TRAINING — РОЗМОВА З ТРЕНЕРАМИ У ВИГЛЯДІ БЛІЦ-СЕСІЇ ДЛЯ ОБМІНУ ДОСВІДОМ.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ «МИСТЕЦТВО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ»

Мета: розкриття основних ознак та структурних елементів конфлікту, визначити шляхи конструктивного вирішення конфлікту.

Очікування:


- підвищити компетентність щодо ділового спілкування;
- сформувати навички ефективної комунікації;
- отримати інструментарій для конструктивного вирішення конфлікту.
- розуміти всі спірні та конфліктні ситуації внаслідок незахищеності та безпорадності;
- визначити правильні рішення для подолання недовіри у вирішенні особистих проблем;
- набути власного досвіду довіри оточенню.

Час проведення	Назва тем
10.00 -10.20	ОЗНАЙОМЛЕННЯ ІЗ ТЕМАТИКОЮ ТРЕНІНГУ. ЗНАЙОМСТВО.
10.20-10.25	ОБГОВОРЕННЯ ПРАВИЛ РОБОТИ ТА ОЧІКУВАНЬ.
10.25-10.30	ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ. ТЕКСТ ДО СЛАЙДІВ ОСНОВНІ СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ КОНФЛІКТУ
10.30-10.45	ОСНОВНІ ПРАВИЛА ПОПЕРЕДЖЕННЯ КОНФЛІКТІВ
10.45-11.00	ТЕСТ ДЛЯ ПІДЛІТКІВ: «СОВА ЧИ АКУЛА? А ЯКИЙ ТИ У КОНФЛІКТНІЙ СИТУАЦІЇ?» ВПРАВА –РУХАНКА «РУКИ ПОСВАРИЛИСЯ – ПОМИРИЛИСЯ»
11.00-11.15	ПРЕЗЕНТАЦІЯ П'ЯТЬ ОСНОВНИХ СПОСОБІВ РОЗВ'ЯЗАННЯ КОНФЛІКТІВ
11.15-11.30	ВПРАВА «РОЗВ'ЯЗАННЯ ПОВСЯКДЕННИХ КОНФЛІКТІВ»
11.30-12.00	ГРА-РУХАНКА «ДРУЖНЕ КОЛО»
12.00-12.30	ГРУПОВА РОБОТА «КОНФЛІКТИ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ» ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ ВПРАВА «ЩОБ УСІМ НАМ ПОЩАСТИЛО»
12.30-13.00	ДОДАТКОВА ІНФОРМАЦІЯ УЧАСНИКАМ: ДЛЯ ЗАКРІПЛЕННЯ НАВИЧОК ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ТА ЇХ УНИКНЕННЯ ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ «СПОСТЕРЕЖЕННЯ» ГРУПОВА РОБОТА: ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ
13.00-13.10	РОЗДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ УЧАСНИКІВ ТРЕНІНГУ «МИСТЕЦТВО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ»
13.10-13.15	ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ ТРЕНІНГУ. ОБГОВОРЕННЯ ОЧІКУВАНЬ ВПРАВА: ДИВЛЯЧИСЬ У МАЙБУТНЄ.
15 хвилин	ПІДВЕДЕННЯ ПІДСУМКІВ, ЗАПОВНЕННЯ ФОРМ ФІДБЕКУ.
1 година	AFTER TRAINING — РОЗМОВА З ТРЕНЕРАМИ У ВИГЛЯДІ БЛІЦ-СЕСІЇ ДЛЯ ОБМІНУ ДОСВІДОМ.

**Силабус навчальної дисципліни
«ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА»**



Освітня програма:
Соціальна робота
Рівень вищої освіти: бакалавр
Курс: II Семестр: 4
Галузь знань: 23 Соціальна робота
Спеціальність: 231 Соціальна робота

Факультет	Факультет соціально-економічної освіти
Кафедра	Кафедра теорії та технології соціальної роботи
Викладач(-і)	 <p>ПІБ: Биби́к Дар'я Дмитрі́вна Посада: старший викладач кафедри теорії та технології соціальної роботи E-mail: d.d.bybyk@npu.edu.ua</p>
Лінк на освітній контент дисципліни	https://moodle.npu.edu.ua/
Статус дисципліни	Навчальна дисципліна вибіркового компонента фахового переліку
Загальний обсяг дисципліни: кредити ЄКТС / години	3/90
Обсяг дисципліни (години) та види занять	Денна форма: лекції (26 год.), практичні (26 год.), самостійна робота (38 год.)
Політика дисципліни	<p>Академічна доброчесність передбачає самостійне виконання здобувачами освіти різних видів навчальних завдань, зокрема завдань поточного та підсумкового контролю й результатів навчання. Будь-яка думка яку Ви запозичуєте, має відповідати посиланням на джерело (Положення про академічну доброчесність у НПУ імені М.М. Драгоманова. URL: https://npu.edu.ua/universitytet/prozorvii-universitytet#polozhennia-pro-akademichnu-dobrocheshnist-v-npu)</p> <p>Відвідування занять відповідно до розкладу ФСЕО https://fseo.npu.edu.ua/elektronnyi-rozklad#rozklad-zaniat</p> <p>Креативна ініціатива здобувача вищої освіти можлива на принципах свободи слова, думки і творчості, оволодінням самостійного виконання різноманітних навчальних завдань шляхом висловлення власної думки, активності на заняттях, обґрунтування власної позиції.</p>
Що будемо вивчати?	формування у студентів цілісного уявлення про теорії й типології лідерства, особливості формування лідерських якостей, особистісну природу прояву лідерського потенціалу, ціннісні та етичні засади лідерства, розкриття суті і обґрунтування необхідності лідерського підходу в реалізації професійної і практичної діяльності, обґрунтування необхідності відповідного прояву лідерських компетенцій у відношенні соціального працівника до професійної діяльності, формування умінь і навичок реалізації лідерства в соціальній сфері.
Чому це треба вивчати?	Курс спрямований для майбутніх соціальних працівників, їх вивчення та засвоєння основних термінів і понять основ лідерства, формування тлумачень та використання їх в повсякденному та професійному житті; ознайомлення студентів з історичним аспектом виникнення феномену лідерства в різних сферах життєдіяльності суспільства; вивчення сутності лідерства, історії розвитку відповідних теорій їх перевагах і

	<p>недоліках; розкриття у студентів уявлень про власний лідерський потенціал; формування лідерських якостей та проявлення власного лідерського потенціалу, іміджу та персонального бренду лідера; визначати стилі лідерства та специфіку їх прояву в соціальній роботі; визначати власну траєкторію розвитку лідерського потенціалу для подальшої самореалізації в сфері соціальної роботи; формування основних тенденцій та перспектив розвитку лідерства в соціальній роботі.</p>
<p>Яких результатів можна досягнути?</p>	<p>ПРН 1. Здійснювати пошук, аналіз і синтез інформації з різних джерел для розв'язування професійних завдань і встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між соціальними подіями і явищами.</p> <p>ПРН 5. Теоретично аргументувати шляхи подолання проблем та складних життєвих обставин, обирати ефективні методи їх вирішення, передбачати наслідки.</p> <p>ПРН 12. Визначати зміст співпраці з організаціями-партнерами з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.</p> <p>ПРН 15. Приймати практичні рішення для покращення соціального добробуту та підвищення соціальної безпеки.</p> <p>ПРН 19. Виявляти сильні сторони та залучати особистісні ресурси клієнтів, ресурси соціальної групи і громади для розв'язання їх проблем, виходу із складних життєвих обставин.</p> <p>ПРН 22. Демонструвати вміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.</p>
<p>Як можна використати набуті знання та вміння?</p>	<p>ЗК 5. Здатність планувати та управляти часом.</p> <p>ЗК 6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.</p> <p>ЗК 8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p> <p>ЗК 9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.</p> <p>ЗК 11. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.</p> <p>ЗК 12. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>ЗК 14. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.</p> <p>ЗК 15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.</p> <hr/> <p>ФК 2. Здатність прогнозувати перебіг різних соціальних процесів.</p> <p>ФК 7. Здатність до співпраці у міжнародному середовищі</p> <p>ФК 9. Здатність оцінювати соціальні проблеми, потреби, особливості та ресурси клієнтів.</p> <p>ФК 10. Здатність розробляти шляхи уникнення соціальних проблем, знаходити ефективні методи їх вирішення.</p> <p>ФК 12. Здатність ініціювати соціальні зміни, спрямовані на піднесення соціального добробуту.</p> <p>ФК 13. Здатність до розробки, реалізації та впровадженні соціальних проєктів і програм.</p> <p>ФК 14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.</p> <p>ФК 15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад.</p> <p>ФК 16. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів соціальної роботи.</p> <p>ФК 17. Здатність виявляти і залучати ресурси організацій-партнерів з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.</p> <p>ФК 18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.</p> <p>ФК 19. Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи.</p> <p>ФК 20. Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.</p>


Які базові soft skills формує навчальна дисципліна?	аналітичне мислення та інноваційність; активне навчання та стратегії навчання; розв'язання складних проблем; критичне мислення та аналіз; креативність, оригінальність та ініціативність; лідерство та соціальний вплив; використання технологій, моніторинг та контроль; створення технологій та програмування; витривалість, стресостійкість та гнучкість; логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей.
Зміст дисципліни	<p>Тема 1. Мета, завдання курсу «Основи лідерства»</p> <p>Тема 2. Теоретичний аналіз підходів до визначення феномену «лідер» та «лідерство».</p> <p>Тема 3. Структура лідерських якостей майбутнього соціального працівника.</p> <p>Тема 4. Теорії лідерства, їх значення в соціальній сфері.</p> <p>Тема 5. Лідерство в галузі соціальної роботи. Видатні лідери та першотворці.</p> <p>Тема 6. Основи ефективного лідерства</p> <p>Тема 7. Мистецтво спілкування лідера</p> <p>Тема 8. Імідж та персональний бренд лідера.</p> <p>Тема 9. Лідерство і саморозвиток.</p> <p>Тема 10. Реалізація лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця.</p> <p>Тема 11. Форми та методи актуалізації лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників</p> <p>Тема 12. Лідер – ініціатор як драйвер соціальних змін</p> <p>Тема 13. Сучасні лайфхаки для лідера в галузі соціальної роботи.</p> <p>Зміст лекцій з курсу «Основи лідерства» відповідає вимогам <i>Державного стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота</i></p>
Обов'язкові завдання	Студент повинен виконати усі завдання до практичних занять, включаючи відповідні завдання самостійної роботи, та ІНДЗ.
Міждисциплінарні зв'язки	Теорія соціальної роботи. Соціальна робота з різними групами клієнтів. Соціальна іноватика. Соціальне партнерство. Соціальне лідерство. Деонтологія.
Інформаційне забезпечення (з репозитарію, фонду бібліотеки УДПУ та ін.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Бендас Т. В. Психологія лідерства: учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с. 2. Бирик, Д. Д. Особливості формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка, 23, 142-148. 3. Бирик, Д. Д. Технологія формування та розвитку лідерства у дітей та молоді засобами неформальної освіти. Формування сучасних педагогічних технологій та освітніх систем: матеріали науково-практичної конференції. Одеса. 6-7 грудня. (с. 43-45). Одеса: Вид-во «Молодий вчений». 4. Бирик, Д. Д. Особливості формування деонтологічної культури майбутніх соціальних працівників в умовах літньої школи. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка, 17(3), 129-135. 5. Бирик, Д. Д. Специфіка підготовки студентів до впровадження тренінгових технологій з розвитку лідерства у дітей вимушених переселенців. <i>Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: збірник наукових праць</i>, 23 (1), 31-42. DOI: https://dx.doi.org/10.32405/2308-3778-2019-23-1-31-42 6. Бирик, Д. Д. Педагогіка партнерства: виховуємо лідерів. <i>Дошкільна освіта в контексті ідей Нової української школи</i>, 1, 24-31. 7. Бирик, Д. Д. Тренінговий курс: тренінг з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців (з досвіду роботи «Школи Social лідерства Student»). Т.Ф. Алексеєнко (Ред.), <i>Соціально-педагогічний супровід дітей із сімей вимушених переселенців</i>.

	<p>(посібник). (с. 100-156). Кропивницький: Імекс-ЛТД.</p> <p>8. Бренд-лидерство: новая концепция брендинга / пер. с англ. Н.В. Кияченко, А.Н. Москвичева, Ю.А. Быстрова. – М.: Изд. Дом Гребенникова, 2003. – 374 с.</p> <p>9. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. С англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.</p> <p>10. Дороніна М. С. Культура ділового спілкування і партнерства: навчальний посібник / М. С. Дороніна, А. В. Доронін. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2008. – 204 с.</p> <p>11. Кови С. Лидер во мне: Как школы и родители по всему миру помогают детям стать великими / Стивен Кови; [пер. с англ. М.Мацковской]. – 2-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2013. – 304 с</p> <p>12. Максвелл Дж. Розвину лідера у собі / Пер. з англ. Н.Гербіш. – К.: Брайт Стар Паблішинг, 2013. – 184 с.</p> <p>13. Максвелл Дж. Розвину лідера у собі / Пер. з англ. Н.Гербіш. – К.: Брайт Стар Паблішинг, 2013. – 184 с.</p> <p>14. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб./ О.О.Нестуля, В.В.Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 287 с.</p> <p>15. Нестуля О.О. Основи лідерства. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера. Уроки видатних підприємців: навч. посіб. / О.О.Нестуля, С.І.Нестуля, В.В.Карманенко. – К.: Знання, 2013. – 358 с.</p> <p>16. Спивак, В. А. Лидерство : учебник для академического бакалавра та / В. А. Спивак. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 393 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.</p> <p>17. Яблонський С.А. Психологія лідерства. - К.: Вища школа. - 2003. - 384 с.</p> <p>18. Репозитарій НПУ імені М.П.Драгоманова: http://enpuir.npu.edu.ua</p>																																																						
Оригінальність навчальної дисципліни	Авторський курс																																																						
Поточний контроль	<p>Виконання завдань на практичних заняттях, самостійної роботи, ІНДЗ. Розподіл відповідних балів, які можуть отримати студенти</p> <table border="1" data-bbox="624 1294 1528 1507"> <thead> <tr> <th colspan="12">Поточне тестування та самостійна робота</th> <th>ІНД 3</th> <th>ПК</th> <th>Сума</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Т 1</td> <td>Т 2</td> <td>Т 3</td> <td>Т 4</td> <td>Т 5</td> <td>Т 6</td> <td>Т 7</td> <td>Т 8</td> <td>Т 9</td> <td>Т 10</td> <td>Т 11</td> <td>Т 12</td> <td rowspan="3">25</td> <td rowspan="3">15</td> <td rowspan="3">100</td> </tr> <tr> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> </tr> <tr> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> <td>»</td> </tr> </tbody> </table>	Поточне тестування та самостійна робота												ІНД 3	ПК	Сума	Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 5	Т 6	Т 7	Т 8	Т 9	Т 10	Т 11	Т 12	25	15	100	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»
Поточне тестування та самостійна робота												ІНД 3	ПК	Сума																																									
Т 1	Т 2	Т 3	Т 4	Т 5	Т 6	Т 7	Т 8	Т 9	Т 10	Т 11	Т 12	25	15	100																																									
«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»																																												
»	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»	»																																												
Підсумковий контроль	Залік																																																						

**Силабус навчальної дисципліни
«СОЦІАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО»**



Освітня програма:
Соціальна робота
Рівень вищої освіти: бакалавр
Курс: IV Семестр: 8
Галузь знань: 23 Соціальна робота
Спеціальність: 231 Соціальна робота

Факультет	Факультет соціально-економічної освіти
Кафедра	Кафедра теорії та технології соціальної роботи
Викладач(-і)	 <p>ПІБ: Бибик Дар'я Дмитрівна Посада: старший викладач кафедри теорії та технології соціальної роботи E-mail: d.d.bybyk@npu.edu.ua</p>
Лінк на освітній контент дисципліни	https://moodle.npu.edu.ua/
Статус дисципліни	Навчальна дисципліна вибіркового компонента фахового переліку
Загальний обсяг дисципліни: кредити ЄКТС / години	3/90
Обсяг дисципліни (години) та види занять	Денна форма: лекції (18 год.), практичні (18 год.), самостійна робота (54 год.)
Політика дисципліни	<p>Академічна доброчесність передбачає самостійне виконання здобувачами освіти різних видів навчальних завдань, зокрема завдань поточного та підсумкового контролю й результатів навчання. Будь-яка думка яку Ви запозичуєте, має відповідати посиланням на джерело (Положення про академічну доброчесність у НПУ імені М.М. Драгоманова. URL: https://npu.edu.ua/universytet/prozorvi-universytet#polozhennia-pro-akademichnu-dobrochesnist-v-npu)</p> <p>Відвідування занять відповідно до розкладу ФСЕО https://fseo.npu.edu.ua/elektronnyi-rozklad#rozklad-zaniat</p> <p>Креативна ініціатива здобувача вищої освіти можлива на принципах свободи слова, думки і творчості, оволодінням самостійного виконання різноманітних навчальних завдань, поширення знань та інформації, шляхом висловлення власної думки, активності на заняттях, обґрунтування власної позиції.</p>
Що будемо вивчати?	<p>теоретичні основи соціального лідерства як невід'ємного компонента процесу розвитку соціальної роботи та про особливості прояву соціального лідерства в контексті різних соціальних умов;</p> <p>розкриття сутності теоретичних та історичних засад вивчення феномену соціального лідерства; про практику його формування і реалізації в соціальній сфері, про роль лідерських якостей на реалізацію в професійній діяльності;</p> <p>ознайомлення студентів з сутнісними характеристиками соціального лідерства та особливостями його прояву в практичній діяльності в соціальній сфері;</p> <p>сприяти оволодінню практичними навичками розвитку соціальної спрямованості лідерського потенціалу особистості майбутнього соціального працівника.</p>
Чому це треба вивчати?	Курс спрямований на ознайомлення студентів розбиратися у функціях, стилях та моделях лідерства, засобах прояву лідерського потенціалу в різних сферах життєдіяльності суспільства в рамках моделі лідерства-

	<p>служіння; ознайомлення студентів з сутнісними характеристиками соціального лідерства та особливостями його прояву в практичній діяльності в соціальній сфері; сприяти оволодінню практичними навичками розвитку соціальної спрямованості лідерського потенціалу особистості майбутнього фахівця соціальної сфери на основі міжпредметних зв'язків соціальної роботи.</p>
<p>Яких результатів можна досягнути?</p>	<p>ПРН 1. Здійснювати пошук, аналіз і синтез інформації з різних джерел для розв'язування професійних завдань і встановлювати причинно-наслідкові зв'язки між соціальними подіями і явищами.</p> <p>ПРН 5. Теоретично аргументувати шляхи подолання проблем та складних життєвих обставин, обирати ефективні методи їх вирішення, передбачати наслідки.</p> <p>ПРН 12. Визначати зміст співпраці з організаціями-партнерами з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.</p> <p>ПРН 15. Приймати практичні рішення для покращення соціального добробуту та підвищення соціальної безпеки.</p> <p>ПРН 19. Виявляти сильні сторони та залучати особистісні ресурси клієнтів, ресурси соціальної групи і громади для розв'язання їх проблем, виходу із складних життєвих обставин.</p> <p>ПРН 22. Демонструвати вміння креативно вирішувати проблеми та приймати інноваційні рішення, мислити та застосовувати творчі здібності до формування принципово нових ідей.</p>
<p>Як можна використати набуті знання та вміння?</p>	<p>ЗК 5. Здатність планувати та управляти часом.</p> <p>ЗК 6. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.</p> <p>ЗК 8. Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій.</p> <p>ЗК 9. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.</p> <p>ЗК 11. Вміння виявляти, ставити та вирішувати проблеми.</p> <p>ЗК 12. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>ЗК 14. Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків.</p> <p>ЗК 15. Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.</p> <hr/> <p>ФК 2. Здатність прогнозувати перебіг різних соціальних процесів.</p> <p>ФК 7. Здатність до партнерської співпраці у міжнародному середовищі.</p> <p>ФК 9. Здатність оцінювати особливості, ресурси клієнтів соціальні проблеми та потреби.</p> <p>ФК 10. Здатність розробляти шляхи уникнення соціальних проблем, знаходити ефективні методи їх вирішення.</p> <p>ФК 12. Здатність на піднесення соціального добробуту шляхом ініціювання соціальних змін</p> <p>ФК 13. Здатність до розробки, реалізації та впровадженні соціальних проектів і програм.</p> <p>ФК 14. Здатність до застосування методів менеджменту для організації власної професійної діяльності та управління діяльністю соціальних робітників і волонтерів, іншого персоналу.</p> <p>ФК 15. Здатність взаємодіяти з клієнтами, представниками різних професійних груп та громад.</p> <p>ФК 16. Здатність дотримуватися етичних принципів та стандартів соціальної роботи.</p> <p>ФК 17. Здатність виявляти і залучати ресурси організацій-партнерів з соціальної роботи для виконання завдань професійної діяльності.</p> <p>ФК 18. Здатність до генерування нових ідей та креативності у професійній сфері.</p> <p>ФК 19. Здатність оцінювати результати та якість професійної діяльності у сфері соціальної роботи.</p> <p>ФК 20. Здатність до сприяння підвищенню добробуту і соціального захисту осіб, здійснення соціальної допомоги та надання підтримки тим, хто перебуває у складних життєвих обставинах.</p>

Які базові soft skills формує навчальна дисципліна?	аналітичне мислення та інноваційність; активне навчання та стратегії навчання; розв'язання складних проблем; критичне мислення та аналіз; креативність, оригінальність та ініціативність; лідерство та соціальний вплив; використання технологій, моніторинг та контроль; створення технологій та програмування; витривалість, стресостійкість та гнучкість; логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей.
Зміст дисципліни	<p>Тема 1. Соціальне лідерство як предмет міждисциплінарного дослідження.</p> <p>Тема 2. Соціальна природа лідерства.</p> <p>Тема 3. Лідерство, соціальна відповідальність та наставництво.</p> <p>Тема 4. Особистісний ресурс і основні компетенції з реалізації лідерської позиції.</p> <p>Тема 5. Лідерство в команді.</p> <p>Тема 6. Готовність до вирішення соціальних проблем і конфліктних ситуацій</p> <p>Тема 7. Соціальне лідерство як механізм інтеграції соціальної спільноти.</p> <p>Тема 8. Соціальне лідерство та управління змінами.</p> <p>Тема 9. Соціальне лідерство як інструмент вирішення суспільних проблем в контексті Сталого розвитку.</p> <p>Зміст лекцій з курсу «Соціальне лідерство» відповідає вимогам <i>Державного стандарту вищої освіти за спеціальністю 231 Соціальна робота</i></p>
Обов'язкові завдання	Студент повинен виконати усі завдання до практичних занять, включаючи відповідні завдання самостійної роботи, та ІНДЗ.
Міждисциплінарні зв'язки	Соціальна робота з різними групами клієнтів, Соціальна іноватика. Соціальне партнерство. Основи лідерства. Деонтологія.
Інформаційне забезпечення (з репозитарію, фонду бібліотеки УДПУ та ін.)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bybyk, D. Organisational and pedagogical conditions of future social workers' professional training for social leader ship. Intellectual Archive. – Toronto: Shiny Word. Corp. (Canada), 9. (April-June), 2, 56-65. DOI: https://dx.doi.org/10.32370/ia_2020_06_8 2. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой / Д. Адаир. – М. : Эксмо, 2006. – 656 с. 3. Бирик, Д. Д. & Савельчук, І. Б., Соціальне лідерство як підґрунтя для розвитку партнерської взаємодії в освітньому середовищі університету. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка. 25, 119-125. 4. Бирик, Д. Д. Соціальне лідерство як чинник формування конкурентоспроможності фахівця соціальної сфери. Інноваційні методи та технології підготовки фахівців соціальної сфери : матеріали II міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 16 листопада. (с. 9-12). Київ: Національний авіаційний університет. 5. Бирик, Д. Д. Школа соціального лідерства як інтерактивна форма роботи з майбутніми соціальними працівниками в умовах ВНЗ. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка, 24 (2), 180-188. 6. Бирик, Д. Д. Можливості партнерської взаємодії щодо здійснення підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства. Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери: матеріали II міжнародної науково-практичної конференції. Ніжин, 15-16 листопада. (с. 50-52). Ніжин: Вид-во НДУ ім. М. Гоголя. 7. Бирик, Д. Д. Соціальне лідерство як чинник формування освітнього простору. Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору навчального закладу: світовий та вітчизняний вимір: матеріали міжнародної наукової конференції. Львів. 24-25

	<p>жовтня. (с. 47-50). Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка.</p> <p>8. Бирик, Д. Д. Лідерство в сфері сталого розвитку: шляхи практичної реалізації в умовах підготовки соціальних працівників. Г. Бейгер (Ред.), <i>Актуальні соціальні проблеми України і Польщі: соціально-педагогічний аспект. (Колективна монографія)</i>. (с. 302-314). Ніжин: НДУ ім. М. Гоголя.</p> <p>9. Бирик, Д. Д. Освітнє середовище «Школи Social лідерства – «Student» як чинник формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. <i>Університети і лідерство</i>, 2, 87-96. DOI:https://dx.doi.org/10.31874/2520-6702-2020-10-2-87-97 (категорія «Б»).</p> <p>10. Кови С. 7 навчових високоєфективних людей: мощные инструменты развития личности / Стивен Р. Кови. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2010. – 374 с.</p> <p>11. Лидер будущего: новое видение стратегии и практика. Методическое пособие по проведению тренинга /Под общей редакцией Г.Лактионовой, И.Зверевой, Л.Стариковой. - К.: Науковий світ, 2001.</p> <p>12. Репозитарій НПУ імені М.П.Драгоманова: http://enpuir.npu.edu.ua</p>																																				
Оригінальність навчальної дисципліни	Авторський курс																																				
Поточний контроль	<p>Виконання завдань на практичних заняттях, самостійної роботи, ІНДЗ.</p> <p>Розподіл відповідних балів, які можуть отримати студенти</p> <table border="1" data-bbox="679 994 1497 1249"> <thead> <tr> <th colspan="9">Поточне тестування та самостійна робота</th> <th>ІНДЗ</th> <th>ПК</th> <th>Сума</th> </tr> <tr> <th>Т-1</th> <th>Т-2</th> <th>Т-3</th> <th>Т-4</th> <th>Т-5</th> <th>Т-6</th> <th>Т-7</th> <th>Т-8</th> <th>Т-9</th> <th>30</th> <th>25</th> <th>100</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td>«5»</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Поточне тестування та самостійна робота									ІНДЗ	ПК	Сума	Т-1	Т-2	Т-3	Т-4	Т-5	Т-6	Т-7	Т-8	Т-9	30	25	100	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»			
Поточне тестування та самостійна робота									ІНДЗ	ПК	Сума																										
Т-1	Т-2	Т-3	Т-4	Т-5	Т-6	Т-7	Т-8	Т-9	30	25	100																										
«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»	«5»																													
Підсумковий контроль	Залік																																				

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ М.П.ДРАГОМАНОВА**

Факультет соціально-економічної освіти

Кафедра теорії та технології соціальної роботи



Програма заходів

*до Дня соціального працівника кафедри
теорії та технології соціальної роботи*

05 – 30 листопада 2018 року

Кафедра теорії та технології соціальної роботи

Час проведення	Назва заходу	Місце проведення	Організатори
05.11.2018 ПОНЕДІЛОК			
9:00-13:00	Професійний квест «Шлях до професії соціальної роботи»	Центр трудової реабілітації м. Києва	Житинська М.О. Биби́к Д.Д.
12:30 – 16:00	Фестиваль інноваційних технологій соціальної роботи	Конференц- зала вул. Освіти, 6	Савельчук І.Б., Мнякова В.Б.
16:00 - 17:00	Участь у загальноміському зібранні працівників мережі Центрів СССДМ м. Києва та представників партнерських організацій	КМДА вул. Хрещатик, 26	Івженко І.Б., Голубенко Т.О.
6.11.2018 ВІВТОРОК			
12:30 – 15:30	СТУДІЯ ПРОЕКТНИХ ІДЕЙ «Від ідеї до реалізації соціального проекту»	ауд.57 вул. Освіти, 6	Савельчук І.Б.
7.11.2018 СЕРЕДА			
11:00 – 14:00	КРУГЛИЙ СТІЛ «Традиції та інновація в професійній діяльності соціального працівника»	ауд. 57 вул. Освіти, 6	Карпенко О.Г. Ковальчук О.В., Тернопільська В.І.
14.11.2018 СЕРЕДА			
11.00 – 12.20	ЛІДЕРСЬКА МАЙСТЕРНЯ Освітній майстер-клас «7 навичок високоефективних людей»	Ауд. 63 вул. Освіти, 6	Карпенко О.Г., Савельчук І.Б., Биби́к Д.Д.
13:00 – 15:00	КРУГЛИЙ СТІЛ «Соціальна робота: сучасні виклики та європейський вимір»	Ауд. 57 вул. Освіти, 6	Карпенко О.Г., Горнуха Н.М.
15.11.2018 – 16.11.2018 ЧЕТВЕР – ПЯТНИЦЯ			
8:00-17:00	«Social лідерства STUDENT»: «Науково-освітній тур для соціально-згуртованих студентів спеціальності «Соціальна робота»	Ніжинський державний університет імені М.Гоголя	Биби́к Д.Д., Савельчук І.Б., Артеменко І.Е., Житинська М.О.
17.11.2018 СУБОТА			
15:00 – 18:00	Участь у Міжнародному Фестивалі «Арт-практик»	ГО «Основа»	Івженко І.Б.
20.11.2018 ВІВТОРОК			

9:30 – 12.30	КЕЙС-МАЙСТЕРНЯ «ЖИВИХ ІСТОРІЙ» Досвід БО «Світ без залежності»	Конференц- зала вул. Освіти, 6	Карпенко О.Г., Бирик Д.Д.
12:30 – 16:30	АРТ-СТУДІЯ «BARVIA» Творча арт-майстерня: «Мандрівка героя»	ауд.62 вул. Освіти, 6 (за попереднім записом)	Івженко І.Б.
21.11.2018 СЕРЕДА			
11:00 – 12:30	МАЙСТЕР-КЛАС «Арт-терапевтичні методи в соціальній роботі: маскотерапія в профілактичній та корекційній роботі з дітьми, що схильні до агресивної поведінки»	ауд.62 вул. Освіти, 6 (за попереднім записом)	Шишова О.М.
12:30-14:00	МАЙСТЕР –КЛАС: «Арт-терапевтична методика «Сніданок. Обід. Вечеря»: діагностика та корекція сприйняття себе у соціумі»	ауд.62 вул. Освіти, 6 (за попереднім записом)	Шишова О.М.
23.11.2018 П'ЯТНИЦЯ			
10:00 – 17:00	Тренінг з профілактики емоційного вигорання фахівців соціальної роботи ЦСССДМ м. Києва: «Можливості арт-терапії для підтримки особистості» : Тема тренінгового заняття: «Використання метафоричних картинок в роботі зі складними підлітками»	Оболонський ЦСССДМ (вул. Йорданська, 7г)	Івженко І.Б.
26.11.2018 ПОНЕДІЛОК			
11.00 – 12.20	ЛІДЕРСЬКА МАЙСТЕРНЯ «Кар'єрна самоефективність фахівців соціальної сфери»	Ауд. 57 вул. Освіти, 6	Савельчук І.Б., Бирик Д.Д.
27.11.2018 – 28.11.2018 ВІВТОРОК			
11:00-14:00	ШКОЛА ІННОВАЦІЙНОГО ДОСВІДУ: «Майстер-клас: Особистісний коучинг та планування професійної кар'єри»	Конференц- зала вул. Освіти, 6 (за попереднім записом)	Карпенко О.Г., Савельчук І.Б.,
29.11.2018 ЧЕТВЕР			
11:00-14:00	ЛІДЕРСЬКА МАЙСТЕРНЯ «Сучасні історії успіху сучасних лідерів»	Конференц- зала вул. Освіти, 6	Бирик Д.Д.
30.11.2018 П'ЯТНИЦЯ			
11.00 – 12.20	ЛІДЕРСЬКА МАЙСТЕРНЯ «Популяризація глобальних цілей Сталого розвитку в Україні»	Конференц- зала вул. Освіти,6	Бирик Д.Д.
14:00-17:00	Підсумковий тур VIII КОНКУРСУ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ: «Соціальні інновації – 2018 – погляд у майбутнє»	Конференц- зала вул. Освіти, 6	Карпенко О.Г., Савельчук І.Б., Артеменко І.Е., Ковальчук О.В., Синякова В.Б., Житинська М.О.

ПОНЕДІЛОК 05.11.2018

Професійний квест «Шлях до професії соціальної роботи»



9:00-13:00

Учасники:

Організатори:

Житинська Марія Олександрівна,
кандидат педагогічних наук, старший
викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи

Бибик Дар'я Дмитрівна,
старший викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи, PhD студент Social Work

Студенти академічних груп
12СР,
13СР

Фестиваль інноваційних технологій соціальної роботи



12:30 – 16:00

Організатори:

Савельчук Ірина Борисівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної
роботи

Синякова Віра Богданівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної
роботи

Учасники:

Студенти академічних груп
43-44СР,
32-33СР

**Участь у загальноміському зібранні працівників мережі
Центрів СССДМ м. Києва та представників партнерських
організацій**



16:00 - 17:00

Організатори:

Івженко Інна Борисівна,
*старший викладач кафедри теорії та
технології соціальної роботи*

Голубенко Тетяна Олександрівна,
*кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної
роботи*

Учасники:

Студенти академічних груп

2 мСР,

ВІВТОРОК

СТУДІЯ ПРОЕКТНИХ ІДЕЙ

«Від ідеї до реалізації соціального проекту»

6.11.2018



12:30 – 15:30

Організатори:

Савельчук Ірина Борисівна, *кандидат
педагогічних наук, доцент кафедри теорії
та технології соціальної роботи*

Учасники:

Студенти академічних груп

32-33СР

СЕРЕДА 07.11.2018

КРУГЛИЙ СТИЛ

«Традиції та інновація в професійній діяльності
соціального працівника»



12:30 – 15:30

Організатори:

Карпенко Олена Георгіївна,
*професор кафедри теорії та технології
соціальної роботи*

Ковальчук Ольга Вікторівна,
*кандидат педагогічних наук, старший
викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи*

Учасники:

Студенти академічних груп

2МСП

ВІВТОРОК 14.11.2018

Лідерська майстерня
Освітній майстер-клас
«7 навичок високоєфективних людей»



11:00 – 12:20

Організатори:

Карпенко Олена Георгіївна,
*професор кафедри теорії та технології
соціальної роботи*

Савельчук Ірина Борисівна,
*кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної роботи*

Бибик Дар'я Дмитрівна,
*старший викладач кафедри теорії та
технології соціальної роботи, PhD студент
Social Work*

Запрошені гості:

Дмитро Третяк
тренер FranklinCovey в Україні

Учасники:

*Студенти академічних груп
Учасники Школи «Social лідерства
STUDENT»*

СЕРЕДА 14.11.2018

КРУГЛИЙ СТІЛ
«Традиції та інновація в професійній діяльності соціального працівника»



13:00 – 15:00

Організатори:

Карпенко Олена Георгіївна,
професор кафедри теорії та технології соціальної роботи

Чернуха Надія Миколаївна,
професор кафедри теорії та технології соціальної роботи

Учасники:

Студенти академічних груп

2мСР

ЧЕТВЕР – ПЯТНИЦЯ 15.11.2018 – 16.11.2018

Школа Social лідерства STUDENT: «Науково-освітній тур для соціально-згуртованих студентів спеціальності «Соціальна робота»



8:00 – 17:00

Організатори:

Бибик Дар'я Дмитрівна,
старший викладач кафедри теорії та технології соціальної роботи, PhD студент Social Work

Савельчук Ірина Борисівна,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри теорії та технології соціальної роботи

Житинська Марія Олександрівна,
кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри теорії та технології соціальної роботи

Артеменко Інна Едуардівна,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри теорії та технології соціальної роботи

Учасники:

Студенти академічних груп

Учасники Школи «Social лідерства STUDENT»

СУБОТА 17.11.2018

Участь у Міжнародному Фестивалі

«Арт-практик»



15:00 – 18:00

Організатори:

Івженко Інна Борисівна,
*викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи*

Учасники:

Студенти академічних груп

2 МСР

ВІВТОРОК

20.11.2018

КЕЙС-МАЙСТЕРНЯ

«ЖИВИХ ІСТОРІЙ»

Досвід БО «Світ без залежності»



15:00 -18:00

Організатори:

Карпенко Олена Георгіївна,
*професор кафедри теорії та технології
соціальної роботи*

Бибик Дар'я Дмитрівна,
*старший викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи, PhD студент Social Work*

Учасники:

Студенти академічних груп

22-23 СР

Запрошені гості:

Тарас Бей,
фахівець із соціальної роботи

Гоцуляк Олександр,
фахівець із соціальної роботи

АРТ-СТУДІЯ «BARVIA»

Творча арт-майстерня: «Мандрівка героя»



12:30 – 16:30

Організатори:

Івженко Інна Борисівна,
викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи

Учасники:

Студенти академічних груп

*1мСР; 2мСР
13СР*

СЕРЕДА 21.11.2018

МАЙСТЕР-КЛАС

«Арт-терапевтичні методи в соціальній роботі: маскотерапія в профілактичній та корекційній роботі з дітьми, що схильні до агресивної поведінки»



12:30 – 14:00

Організатори:

Шишова Ольга Миколаївна,
викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи

Учасники:

*Студенти академічних груп
I-V курсів спеціальності «Соціальна
робота»*

МАЙСТЕР –КЛАС

**«Арт-терапевтична методика «Сніданок. Обід. Вечеря»:
діагностика та корекція сприйняття себе у соціумі»**



12:30 – 14:00

Організатори:

Шишова Ольга Миколаївна,
викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи

Учасники:

*Студенти академічних груп
I-V курсів спеціальності «Соціальна
робота»*

П'ЯТНИЦЯ
23.11.2018

**Тренінг з профілактики емоційного вигорання фахівців
соціальної роботи ЦСССДМ м. Києва:**

«Можливості арт-терапії для підтримки особистості» :

**Тема тренінгового заняття: «Використання метафоричних
картинок в роботі зі складними підлітками»**



10:00 – 17:00

Організатори:

Івженко Інна Борисівна,
*викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи*

Учасники:

*Фахівці Оболонського ЦСССДМ м. Києва,
учасники АРТ-СТУДІЇ «BARVIA»*

26.11.2018

ЛІДЕРСЬКА МАЙСТЕРНЯ
«Кар'єрна самоефективність фахівців соціальної сфери»



11:00 – 12:20

Організатори:

Савельчук Ірина Борисівна,
*доцент кафедри теорії та технології
соціальної роботи*

Бибик Дар'я Дмитрівна,
*старший викладач кафедри теорії та технології
соціальної роботи, PhD студент Social Work*

Запрошені гості: Аліна

Марценюк

Керівник групи з

корпоративної

соціальної

відповідальності 1+1

Медіа

Учасники:

Студенти академічних груп

*Учасники Школи «Social лідерства
STUDENT»*

ВІВТОРОК 27.11.2018 – 28.11.2018

ШКОЛА ІННОВАЦІЙНОГО ДОСВІДУ

«Майстер-клас: Особистісний коучинг та планування професійної кар'єри»



11:00 – 14:00

Організатори:

Карпенко Олена Георгіївна,
професор кафедри теорії та технології соціальної роботи

Савельчук Ірина Борисівна,
кандидат педагогічних наук, доцент кафедри теорії та технології соціальної роботи

Запрошені гості:

Tomasz Kuk (Томаш Кук)
проректор ВЛШ м.Ченстахова
Польща

Учасники:

Студенти академічних груп
I-V курсів спеціальності «Соціальна робота»

ЧЕТВЕР 29.11.2018

ЛІДЕРСЬКА МАЙСТЕРНЯ



11:00 – 14:00

Організатори:

Бибик Дар'я Дмитрівна,
старший викладач кафедри теорії та технології соціальної роботи, PhD студент Social Work

Запрошені гості:

Кривуляк Альона
директор департаменту Національних "гарячих" ліній ГО "Ла Страда-Україна" переможниця TOP 30 UNDER 30 (2018р)

Учасники:

Студенти академічних груп
Учасники Школи «Social лідерства STUDENT»

П'ЯТНИЦЯ 30.11.2018

ЛІДЕРСЬКА МАЙСТЕРНЯ

«Популяризація глобальних цілей Сталого розвитку в Україні»



11:00 – 12:20

Організатори:

Бибик Дар'я Дмитрівна,
старший викладач кафедри теорії та
технології соціальної роботи, PhD студент
Social Work

Запрошені гості:**Olena Laba**

Public Information Officer
UN RCO

Анна Мисишин, Спеціаліст зі зв'язків з
громадськістю та роботи з медіа

Учасники:*Студенти академічних груп*

*Учасники Школи «Social лідерства
STUDENT»*

Підсумковий тур

VIII КОНКУРСУ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЕКТІВ:

«Соціальні інновації – 2018 –



14:00 – 17:00

Організатори:

Карпенко Олена Георгіївна, професор кафедри теорії
та технології соціальної роботи

Савельчук Ірина Борисівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної роботи

Артеменко Інна Едуардівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної роботи

Ковальчук Ольга Вікторівна,
кандидат педагогічних наук, старший викладач
кафедри теорії та технології соціальної роботи

Синякова Віра Богданівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
кафедри теорії та технології соціальної роботи

Житинська Марія Олександрівна,
кандидат педагогічних наук, старший викладач
кафедри теорії та технології соціальної роботи

Учасники:

*Студенти академічних груп
спеціальності «Соціальна робота»*

Місяць соціальної роботи кафедри теорії та технології
соціальної роботи

Листопад 2018

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ М.П.ДРАГОМАНОВА

Факультет соціально-економічної освіти


Кафедра теорії та технології соціальної роботи

м. Київ, вул. Освіти 6, каб. 55, 5 поверх

e-mail: ttsrnp@ukr.net

(044) 246-91-78

<https://www.facebook.com/kafedrasr/>


«Школа SOCIAL лідерства – STUDENT»
 ЛІТО – 2019 - СИНЕВИР
 Навчально-наукова база «Синемир», Карпати
 1-7 травня 2019 рік

ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА STUDENT
 КАФЕДРА ТЕОРІЇ ТА ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ



КВЕСТ ООН У НПП СИНЕВИР-КОЛОЧАВА

4 ТРАВНЯ 2019

ШКОЛА SOCIAL ЛІДЕРСТВА-STUDENT





НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА




ШКОЛА
SOCIAL ЛІДЕРСТВА-
STUDENT

DISTANCE SCHOOL OF SOCIAL LEADERSHIP

1-5 травня 2020р

Професійне зростання майбутніх соціальних працівників



DISTANCE
SCHOOL OF
SOCIAL
LEADERSHIP

1-5 травня 2020р

ШКОЛА
SOCIAL ЛІДЕРСТВА-
STUDENT

Професійне зростання майбутніх соціальних працівників:

- 📌 Різні форми професійного зростання: Ви самостійно обираєте для себе різні онлайн курси, які будуть задовольняти ваші лідерські потреби саморозвитку. Ми подбали про те, щоб кожен зміг обрати саме те, в чому його цінність.
- 📌 Підтримка організаторів та менторів: Організатори та ментори школи забезпечують взаємозв'язок та підтримку учасників. Ведуть інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо проходження курсів професійного зростання. Проводять анкетування щодо стану роботи, напрямів дистанційної організації та визначення впливу онлайн технологій на розвиток лідерських якостей молоді під час карантину. Опитування проводиться шляхом застосування анкет через Google-форму.
- 📌 Контроль дистанційного процесу: На вимогу організаторів студент відправляє у сформовану спільну групу (viber «Blended Learning-SR 2020») звіт про успішність проходження обраних курсів професійного зростання. Також інформує своє бачення щодо реалізації отриманих знань та їх можливості застосування в сфері соціальної роботи.
- 📌 Відсутність територіальних обмежень: Не залежно від місця проживання – Ви отримете знання та навички щодо реалізації власного професійного зростання для забезпечення процесу розвитку власних лідерських якостей.
- 📌 Відсутність вікових обмежень: Не залежно від віку та рівня професійної підготовки – Ви маєте право на навчання та можливості участі в дистанційній школі соціального лідерства в Статусі «Проактивного студента»!
- 📌 Соціальна відповідальність: Ви несете соціальну відповідальність за своєчасність освоєння навчального матеріалу та здачу тестів відповідно до рекомендованого розкладу курсів професійного зростання. На відміну від традиційної форми навчання Вас не примушують вчитися! Соціальна відповідальність – це ваше власне бажання зростати відповідально!
- 📌 Дистанційно та зручно: Головне мати комп'ютер та підключення до Інтернету! Ви можете поєднувати професійне зростання з навчанням. Самостійно планувати свій час та життєвий простір. Ви вільно обираєте курси та час для їх проходження!
- 📌 Наявність отримання іменного сертифікату: «Школи Social лідерства –Student» Факультету соціально-економічної освіти Слветного Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова!

*З найкращими побажаннями,
Керівництво «Школи Social лідерства –Student»*

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації****Монографії і посібники**

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

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

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

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

Статті у наукових фахових виданнях, які індексуються в наукометричних базах

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

6. **Бурук, Д.** (2020). Social Leadership: criteria, indicators and levels of formation in future Social Workers. *The Modern Higher Education Review*, 5, 72-80. DOI: <https://dx.doi.org/10.28925/2518-7635.2020.5.7> (категорія «Б»).

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

8. **Бибик, Д. Д.** (2020b). Освітнє середовище «Школи Social лідерства – «Student» як чинник формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників. *Університети і лідерство*, 2, 87-96. DOI: <https://dx.doi.org/10.31874/2520-6702-2020-10-2-87-97> (категорія «Б»).

Статті у періодичних наукових виданнях інших держав, які входять до ОЕСР та/або Європейського Союзу

9. **Бурук, Д.** (2020). Organisational and pedagogical conditions of future social workers' professional training for social leadership. Intellectual Archive. – Toronto: Shiny Word. Corp. (Canada), 9. (April-June), 2, 56-65. DOI: https://dx.doi.org/10.32370/ia_2020_06_8

Статті у наукових фахових виданнях України

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

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

12. **Бибик, Д. Д.** (2016). Особливості професійної мобільності в структурі діяльності соціального працівника. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(5), 8-11.

13. **Бибик, Д. Д.** (2017а). Особливості формування лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників у процесі професійної підготовки *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 23, 142-148.

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

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

16. **Бибик, Д. Д.** (2020). Педагогіка партнерства: виховуємо лідерів. *Дошкільна освіта в контексті ідей Нової української школи*, 1, 24-31.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

17. **Бибик, Д. Д.** (2011). Особливості професійної підготовки фахівців в соціальній роботі. *Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, Київ, 29 квітня. (с. 87-89). Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова.

18. **Бибик, Д. Д.** (2012). Компетентність фахівця соціальної сфери як умова його ефективної професійної діяльності. *Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери: тези доповідей міжнародної науково-практичної конференції*, Хмельницький, 15 листопада. (с. 23-27). Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».

19. **Бибик, Д. Д.** (2013). Теоретичні засади деонтологічної підготовки майбутніх фахівців соціально-педагогічної сфери. *Соціально-педагогічна робота в закладах освіти інклюзивної орієнтації: тези доповідей VIII всеукраїнської науково-практичної конференції*, Хмельницький, 11 квітня. (с. 186-189).

Хмельницький: Хмельницький інститут соціальних технологій Університету «Україна».

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

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

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

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

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

25. Бибик, Д. Д. (2018b). Роль лідера в соціальному підприємстві. *Соціальне підприємство: теорія, практика та міжнародний досвід: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції*. Київ, 18 травня. (с. 22-

26). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

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

27. Бибик, Д. Д. (2019б). Соціальне лідерство як чинник формування освітнього простору. *Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору навчального закладу: світовий та вітчизняний вимір: матеріали міжнародної наукової конференції*. Львів, 24-25 жовтня. (с. 47-50). Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка.

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

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

30. Бибик, Д. Д. (2020б). Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу дітей та молоді. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звітної науково-практичної конференції Інституту проблем виховання НАПН України за 2019 рік*. Київ, 22 квітня. (с. 29-34). Івано-Франківськ: НАІР.

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

Відомості про апробацію результатів дослідження

№ п/п	Назва конференції/семінару	Місце та дата проведення	Форма участі
Міжнародні науково-практичні конференції			
1.	<i>Соціальна робота на межі тисячоліть: концепції, технології, стратегії</i>	Київ, 29 квітня 2011	очна, виступ з доповіддю, друк тез
2.	<i>Актуальні проблеми підготовки фахівців соціальної сфери</i>	Хмельницький 15 листопада 2012	очна, виступ з доповіддю, друк тез
3.	<i>Актуальні проблеми соціальної роботи: волонтерство як важливий ресурс соціальної роботи</i>	Ужгород, 27 вересня 2013	очна, виступ з доповіддю
4.	<i>Соціальна політика: концепції, технології, перспективи</i>	Київ, 18-19 квітня 2013	очна, виступ з доповіддю
5.	<i>Соціальна педагогіка: наука, професія, діяльність (здобутки двох десятиріч)</i>	Київ – Івано – Франківськ, 10-12 жовтня 2013	очна, виступ з доповіддю, друк статті
6.	<i>Актуальні дослідження в соціальній сфері</i>	Одеса, 17 листопада 2016	очна, виступ з доповіддю, друк тез
7.	<i>Actual questions and problems of development of social sciences</i>	Kielce, Rzeczpospolita Polska, June 28-30, 2016	заочна, друк тез
8.	<i>Інноваційні методи підготовки фахівців соціальної сфери</i>	Київ, 16 листопада 2017	очна, виступ з доповіддю, друк тез
9.	<i>Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогіки та соціальної роботи</i>	Сладковічево, Словацька Республіка, 10-11 березня 2017	заочна, друк тез
10.	<i>Соціальне підприємництво: теорія, практика та міжнародний досвід</i>	Київ, 18 травня 2018	заочна участь, друк тез
11.	<i>Освітні програми зі спеціальностей галузі знань «Соціальна робота»</i>	Київ, 6 лютого 2018	очна, виступ з доповіддю
12.	<i>Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери</i>	Ніжин, 15-16 листопада 2018	очна, виступ з доповіддю, друк тез
13.	<i>Соціальне виховання: від традицій до сучасності</i>	Київ, 29 березня 2018	очна, виступ з доповіддю

14.	<i>Теоретичні та практичні аспекти формування освітнього простору інституційного рівня: світовий та вітчизняний вимір</i>	Львів, 24-25 жовтня 2019	очна, виступ з доповіддю, друк тез
15.	<i>Нова парадигма економічної освіти у контексті інноваційної моделі розвитку вітчизняної освіти</i>	Київ, 25 листопада 2020	очна, виступ з доповіддю, друк тез
16.	<i>Європейська проектна культура в Україні: стан, проблеми, перспективи</i>	Запоріжжя, 29-30 травня 2020	очна, виступ з доповіддю, друк тез
Всеукраїнські науково-практичні конференції			
17.	<i>Соціальна робота в контексті соціокультурних змін</i>	Київ, 15-16 квітня 2016	очна, виступ з доповіддю, друк тез
18.	<i>Формування сучасних педагогічних технологій та освітніх систем</i>	Одеса, 6-7 грудня 2019	очна, виступ з доповіддю, друк тез
19.	<i>Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал</i>	Київ, 22 квітня 2019	очна, виступ з доповіддю, друк тез
20.	<i>Від творчого педагога до творчої дитини: гармонія партнерської взаємодії</i>	Кам'янець-Подільський, 28 жовтня 2019	очна, виступ з доповіддю
21.	<i>Зростаюча особистість у смислоціннісних обрисах</i>	Київ, 24-25 жовтня 2019	очна, виступ з доповіддю, друк тез
22.	<i>Соціальне становлення особистості в умовах суспільних трансформацій: наукові підходи та сучасні практики</i>	Київ, 19 листопада 2020	очна, виступ з доповіддю
23.	<i>Педагогіка партнерства: стан, проблеми, перспективи</i>	Житомир, 28 жовтня 2020	очна, виступ з доповіддю, друк тез
Звітно-наукові конференції			
24.	<i>Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету</i>	Київ, 2017; 2018; 2019; 2020р.	очна, виступ з доповіддю
Міжнародні семінари			
25.	<i>Соціальна робота як реалізація завдань соціальної політики держави</i>	Київ, 21 березня 2018	очна, виступ з доповіддю
26.	<i>Компетенції та компетентності: наукові теорії та практики (латвійський і український досвід)</i>	Київ, 2019	очна, виступ з доповіддю
Круглі столи			
27.	<i>Територія партнерства: університет третього віку в Україні та Польщі</i>	Ніжин, 16 листопада 2018	очна, друк тез
28.	<i>Пріоритетні завдання соціально-педагогічного супроводу дітей із сімей</i>	Київ, 2019	очна, виступ з доповіддю

	<i>вимушених переселенців</i>		
29.	<i>Партнерство роботодавця та закладу вищої освіти: підготовка конкурентоспроможного фахівця в галузі соціальної роботи</i>	Київ, 28 жовтня 2020	online, виступ з доповіддю
Методичні семінари			
30.	<i>Дошкільна освіта в контексті ідей Нової української школи</i>	Київ, 9 квітня 2020	очна, виступ з доповіддю, друк статті
Міжнародні виставки			
31.	<i>Освіта та кар'єра - День студента 2019</i>	Київ, 15 листопада 2019	очна, виступ з майстер-класом
Вебінари			
32.	<i>Основні пріоритети формування розвивального середовища дитини</i>	Київ, 20 вересня 2019	очна, виступ з доповіддю
33.	<i>Виклики соціальної ситуації в умовах пандемії COVID-19 : актуальні питання до компетенцій соціального працівника</i>	Київ, 12 травня 2020	очна, виступ з доповіддю
34.	<i>Лідерський потенціал волонтера</i>	Київ, 29 лютого 2020 Житомир, 30 листопада 2020	очна, виступ з навчальним модулем в ролі спікера навчальних програм

Довідки та акти про впровадження результатів дисертації
Биби́к Дар’ї Дмитрівни
«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних
працівників в умовах професійної підготовки» 231 – Соціальна робота
(СКАНОВАНІ КОПІЇ)



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ М.П. ДРАГОМАНОВА
01601, м. Київ, вул. Пирогова, 9
Телефон: 234-11-08
E-mail: rector@npu.edu.ua; код ЄДРПОУ 02125295

N2 77

«05» листопада 2020 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
БИБИ́К ДАР’Ї ДМИТРИВНИ
на тему: «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних
працівників в умовах професійної підготовки», поданої на здобуття
наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 – соціальна робота

Матеріали дисертаційного дослідження Биби́к Дар’ї Дмитрівни проходили апробацію та впровадження упродовж 2017-2020 рр. у Національному педагогічному університеті імені М.П. Драгоманова, що передбачало змістове збагачення освітньої програми 231 «Соціальна робота» першого бакалаврського рівня вищої освіти окремими вибірковими дисциплінами («Основи лідерства», «Соціальне лідерство»), розширення методів, форм і засобів організації та проведення позааудиторної навчальної й соціально-виховної діяльності студентів щодо формування соціального лідерства (тренінгове навчання, онлайн-навчання, проєктне навчання, практико-орієнтоване навчання).

Впровадження розробок та рекомендацій дисертаційного дослідження Д. Д. Биби́к дало змогу здійснити керівництво й організувати функціонування «Школи Social лідерства – Student», що дозволило в умовах професійної підготовки в університеті урізноманітнити навчання соціальних працівників методами й формами неформальної освіти.

Матеріали наукового дослідження придатні для використання в процесі підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти, підвищення кваліфікації соціальних працівників й фахівців громадських і благодійних організацій, розробки методичних рекомендацій та навчальних посібників.

Проректор з наукової роботи

Декан факультету соціально-економічної освіти



Г.М. Торбін

В.Б. Євтух

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І
НАУКИ УКРАЇНИ



MINISTRY OF EDUCATION AND
SCIENCE OF UKRAINE

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ЧЕРНІГІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

tel. +38(0462) 665-103;
факс +38(0462) 665-105
E-mail: estu@stu.cn.ua
www.stu.cn.ua
Код ЄДРПОУ 05460798

CHERNIHIV POLYTECHNIC
NATIONAL UNIVERSITY

вул. Шевченка, 95, Чернігів, 14035,
Україна

95, Shevchenko str., Chernihiv, 14035,
Ukraine

14.09.2020 № 202/08-359

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи на тему:
«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в
умовах професійної підготовки» на здобуття наукового ступеня доктора
філософії (спеціальність 231 – Соціальна робота)

БИБИК ДАР'І ДМИТРІВНИ

Впровадження результатів дисертаційної роботи Д.Д. Бирик здійснювалося впродовж 2017- 2020 на кафедрі соціальної роботи Національного університету «Чернігівська політехніка», шляхом упровадження елементів авторських курсів «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство» у процес професійної підготовки студентів спеціальності «Соціальна робота».

Теоретична цінність зазначених навчальних дисциплін полягає у поглибленні знань майбутніх соціальних працівників щодо цілісного уявлення про ціннісні й етичні засади соціального лідерства та особливості його прояву у професійній діяльності фахівців соціальної сфери. Практичне значення полягає в удосконаленні лідерських якостей та практичних навичок розвитку соціальної спрямованості особистості майбутнього соціального працівника. Доповнення змісту дисциплін спеціальності «Соціальна робота» новими змістовими матеріалами, виявленими і дослідженими Д.Д. Бирик сприятиме кращому розумінню закономірностей розвитку соціального лідерства у різних сферах життєдіяльності суспільства у контексті підготовки соціальних працівників і надасть підґрунтя для подальшого використання їх у аудиторній і позааудиторній навчальній та соціально-виховній роботі зі студентською молоддю. Апробація результатів дисертаційного дослідження Д.Д. Бирик свідчить про його високий теоретико-методологічний рівень та доцільність їх впровадження в теорію і практику професійної підготовки майбутніх соціальних працівників закладів вищої освіти.

Результати дисертації дослідження Бирик Дар'ї Дмитрівни на тему: «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки» обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи Національного університету «Чернігівська політехніка» (протокол №2 від 14 вересня 2020 року).

Проректор з наукової роботи

В.Г. Маргасова



Міністерство освіти і науки України
НІЖИНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ МИКОЛИ ГОГОЛЯ

вул. Графська, 2, м. Ніжин, Чернігівська обл., 16602
тел.: (04631) 7-19-67, факс: (04631) 2-53-09
e-mail: ndu@ndu.edu.ua, код ЄДРПОУ 02125668

27. 11. 2020 р. № 04 / 469

На № _____ від _____

ДОВІДКА
про впровадження результатів дисертаційної роботи
«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах
професійної підготовки»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
(спеціальність 231 – Соціальна робота)
БИБИК ДАР'І ДМИТРІВНИ

Результати дисертаційної роботи Д. Д. Бирик упродовж 2018-2019 рр. застосовувалися в загальнотеоретичних і галузевих дослідженнях з питань формальної та неформальної соціальної освіти, підготовки фахівців соціальної сфери, реалізації партнерської взаємодії соціальних інституцій, що проводяться кафедрою соціальної педагогіки і соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, а також у процесі викладання фахових дисциплін для студентів спеціальності 231 – соціальна робота.

Крім того, окремі теоретико-методологічні положення наукового дослідження Д. Д. Бирик з проблеми розвитку лідерства в сфері сталого розвитку та практичної підготовки майбутніх соціальних працівників до його здійснення успішно пройшли апробацію у колективній монографії «Актуальні соціальні проблеми України та Польщі: соціально-педагогічний аспект» за заг. ред. Г. Бейгер, О. Лісовець, С. Борисюк. Хелм-Ніжин, 2019. (С. 302-315 у розділі «Сучасні тенденції в соціальній роботі і педагогічна практика»).

Упровадження результатів дисертаційного дослідження Д. Д. Бирик сприяло налагодженню партнерської взаємодії та залученню учасників «Школи Social лідерства – Student» до реалізації спільних заходів в умовах проведення II Міжнародної науково-практичної конференції «Партнерська взаємодія у системі інститутів соціальної сфери» та Міжнародного круглого столу «Територія партнерства: університет третього віку в Україні та Польщі» та їх апробації у процесі організації різних видів практик та науково-дослідної роботи студентів спеціальності «Соціальна робота».

Представлені матеріали дисертаційного дослідження обговорювались на засіданні кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя й рекомендовані до впровадження в підготовку фахівців соціальної сфери (протокол № 4 від 26 листопада 2020 р.).

Проректор з наукової роботи
та міжнародних зв'язків



О. В. Мельничук



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

БЕРДЯНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

вул. Шмідта, 4, м. Бердянськ, Запорізька обл. 71100
E-mail: rector@bdpu.org.ua; http://bdpu.org

Тел. +38(06153) 3-62-44, факс +38(06153) 4-74-68
Код згідно з ЄДРПОУ 02125220

26.11.2020 № 54-30/1189

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки»,

поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії
за спеціальністю 231 – соціальна робота

БИБИК ДАР'І ДМИТРІВНИ

Результати наукового пошуку Бирик Дар'ї Дмитрівни за темою «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки» впроваджено й нині використовуються на кафедрі соціальної роботи та інклюзивної освіти Бердянського державного педагогічного університету при організації аудиторної та позааудиторної навчальної та соціально-виховної діяльності здобувачів вищої освіти з метою удосконалення підготовки майбутніх соціальних працівників.

Апробація авторської системи підготовки майбутніх соціальних працівників до соціального лідерства передбачала змістове збагачення програм окремих дисциплін, як-от «Формування соціально-активної позиції дітей та молоді», «Практикум з організації волонтерської роботи», «Основи корпоративної соціальної відповідальності», «Трендсеттинг професійного розвитку фахівця із соціальної роботи», «Соціальна робота з сім'єю», «Соціально-педагогічна робота в закладах освіти» темами, що стосуються специфіки організації соціальної роботи з учнівською та студентською молоддю, сім'ями з дітьми – вимушених переселенців щодо активізації їх особистісного зростання та розкриття лідерського потенціалу, здійснення творчого адаптування форм і методів аудиторної та позааудиторної підготовки студентів до соціальної роботи із застосуванням відкритих масових онлайн курсів («Соціальна корпоративна відповідальність» та «Skills Lab: успішна кар'єра» на онлайн платформі IMPACTORIUM) у межах співпраці зі «Школою Social лідерства – Student» НПУ імені М. П. Драгоманова.

Експериментальна апробація теоретичних положень дисертаційного дослідження Бирик Дар'ї Дмитрівни дає підстави стверджувати про доцільність їх використання у закладах вищої освіти, що здійснюють підготовку майбутніх фахівців за спеціальністю 231 «Соціальна робота».

Акт про впровадження результатів дисертаційного дослідження обговорено та затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи та інклюзивної освіти (протокол № 4 від 04.11.2020 року).

Завідувач кафедри
соціальної роботи та інклюзивної освіти
кандидат педагогічних наук, доцент

Проректор
з науково-педагогічної роботи,
кандидат філологічних наук, доцент



Катерина ПЕТРОВСЬКА

Вікторія ЛІШИЧ



ДСНС України
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БЕЗПЕКИ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ
(ЛДУБЖД)

вул.Клепарівська, 35, м.Львів, 79007

тел: (032) 233-32-40, факс (032) 233-00-88

<https://ldubgd.edu.ua>

Код ЄДРПОУ 08571340

E-mail: ldubzh.lviv@dsns.gov.ua

« 24 » 12. 2020 р. № 9005-3054/90332 На № _____ від _____

ДОВІДКА

про апробацію і впровадження результатів дисертаційного дослідження
здобувача наукового ступеня доктора філософії (спеціальність 231 – Соціальна робота)
за темою «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах
професійної підготовки»

БИБИК Дар'ї Дмитрівни

Матеріали та результати дисертаційної роботи Бирик Дар'ї Дмитрівни пройшли апробацію і впровадження у освітній процес кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук Львівського державного університету безпеки життєдіяльності упродовж 2019-2020 рр.

Зроблені під час написання дисертаційної роботи висновки свідчать про достатньо високий науковий рівень виконаного дослідження, його вагому теоретичну та практичну значущість щодо формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки.

Авторські розробки Д. Д. Бирик (навчально-методичний комплекс програм «Основи лідерства» та «Соціальне лідерство») знайшли практичне застосування при розробці науково-методичного забезпечення змісту професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери та застосовуються як при викладанні окремих тем, так і для організації позааудиторної навчальної та соціально-виховної діяльності майбутніх соціальних працівників.

Результати дисертації дослідження Бирик Дар'ї Дмитрівни на тему: «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки» обговорено і затверджено на засіданні кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук Львівського державного університету безпеки життєдіяльності (протокол № 5 від 07 грудня 2020р.).

Зважаючи на наукову якість дисертаційного дослідження Бирик Д.Д., важливість та актуальність проблематики соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки, колективом кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук Львівського державного університету безпеки життєдіяльності були зроблені висновки про доцільність впровадження результатів дослідження у практику навчально-виховного процесу закладів вищої освіти України.



Завідувач кафедри соціальної роботи,
управління та суспільних наук,
професор

Проректор з наукової роботи, професор

Ганна КОВАЛЬ

Андрій КУЗИК

002748



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**

**Інститут
проблем виховання
Академії педагогічних наук України**

**Institute of Problems on
Education of the Academy
of Pedagogical Sciences of Ukraine**

Україна, 04060, м. Київ, вул. М. Берлінського, 9,
Факс (38044) 440-25-25

Тел. 455-53-38, 440-61-28, 440-60-90
E-mail: ipv.apnu@live.ru

№ 05-11/257
« 14 » грудня 2020 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Бирик Д.Д.
«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в
умовах професійної підготовки», виконаного на здобуття наукового ступеня
доктора філософії
за спеціальністю 231 – соціальна робота

Видана Бирик Дар'ї Дмитрівні, аспірантці кафедри теорії та технології соціальної роботи НПУ імені М. П. Драгоманова про те, що положення її дисертаційного дослідження та авторські ідеї, зокрема що стосуються сучасних уявлень про лідерів і лідерські якості, змістовно-технологічного забезпечення процесу їх формування у системі виховної взаємодії та освітньої діяльності, в умовах неформальної освіти, а також моделювання соціально – педагогічного супроводу формування лідерських якостей було упроваджено у розроблення лабораторією соціальної педагогіки та соціальної роботи Інституту проблем виховання НАПН України науково-методичного забезпечення соціально-педагогічного супроводу дітей вимушених переселенців з метою профілактики у них споживацької поведінки та їх маргіналізації. Результати дисертаційного дослідження Бирик Дар'ї Дмитрівні сприяли впровадженню Тренінгового курсу: тренінг з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців (з досвіду роботи «Школи Social лідерства -Student») для представників молодіжних, неформальних, волонтерських, громадських та благодійних організацій в соціальній сфері, який було введено в умовах формальної і неформальної освіти, у професійній діяльності та у підготовку майбутніх соціальних працівників.

Бирик Д.Д. продуктивно співпрацювала з лабораторією соціальної педагогіки та соціальної роботи упродовж 2019-2020р.р., залучалась у процес виконання фундаментального наукового дослідження «Соціально-

педагогічний супровід дітей із сімей вимушених переселенців» (РК № 0118U003106) як сумісник, приймала активну участь у науково-практичних конференціях та інших науково-педагогічних заходах Інституту проблем виховання НАПН України. Так, у форматі майстер-класу «Розвиток лідерських якостей особистості в умовах неформальної освіти («Школа Social лідерства – Student»)» на Міжнародній виставці «Освіта та кар'єра - День студента 2019» (Київ, 15-16.11.2019) нею були успішно упроваджені інноваційні форми та методи формування лідерських якостей у роботі зі студентами спеціальності «Соціальна робота». У науковій доповіді «Виховний потенціал розвивального середовища «Школи Social - лідерства Student» в умовах літнього оздоровлення дітей і молоді» на вебінарі «Основні пріоритети у формуванні розвивального середовища дитини» нею було розкрито: організаційні умови формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників в різних видах громадської, волонтерської діяльності та тренінгового навчання, інших інтерактивних формах роботи під час літніх канікул; можливості щодо збагачення знань та розвитку навичок, необхідних для ефективної співпраці та партнерства фахівців соціальної сфери при реалізації спільних проектів.

Підготовлені Бибик Д.Д. матеріали «Організація досвіду соціально-педагогічного супроводу формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців засобами неформальної освіти» та «Тренінговий курс: тренінг з формування лідерських якостей у дітей вимушених переселенців (з досвіду роботи «Школи Social лідерства -Student»)» ввійшли у зміст колективно розроблених монографії (Алексеевко Т.Ф., Гончар Л.В., Куниця Т.Ю., Бибик Д.Д. Вимушені переселенці: соціально-педагогічні проблеми і досвід підтримки. Монографія / за ред. Т.Ф. Алексеевко. Київ, 2020. 217 с.) та посібника (Алексеевко Т. Ф, Бибик Д. Д., Гончар Л. В, Куниця Т. Ю. Соціально-педагогічний супровід дітей із сімей вимушених переселенців : посібник, за ред. Т.Ф. Алексеевко. Київ, 2020.179 с.), які упроваджуються у процес професійної підготовки соціальних працівників.

Вчений секретар
Інституту проблем виховання
НАПН України, кандидат педагогічних наук



Б. Бибик

О.М.Докукіна



УКРАЇНА
Виконавчий орган Київської міської ради
(Київська міська державна адміністрація)

**КИЇВСЬКИЙ МІСЬКИЙ ЦЕНТР СОЦІАЛЬНИХ СЛУЖБ
ДЛЯ СІМ'Ї, ДІТЕЙ ТА МОЛОДІ**

03057, Україна, м. Київ, вул. О. Довженка, 2. тел./факс: +38 044 458 27 67. Код ЄРДПОУ 19137032. Call-центр (044) 0-51

Б.Н.2020 № 05/0818

на № _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Бибик Дар'ї Дмитрівни

на тему: «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки»,
поданої на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю
231 – соціальна робота

На базі Центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді Київської міської державної адміністрації протягом 2017-2020 рр. Бибик Дар'я Дмитрівна здійснювала комплекс мотиваційних заходів для волонтерської спільноти щодо професійної діяльності та цільової роботи зі студентами освітніх закладів, лідерами дитячих та молодіжних громадських організацій.

Зокрема, для визначення структури формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників у якості експертів були залучені фахівці відділів соціальної роботи районних центрів соціальних служб м. Києва з метою обґрунтування необхідних показників, що зможуть вплинути на рівень сформованості соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі професійної підготовки.

Представлені матеріали дисертаційного дослідження Бибик Дар'ї Дмитрівни надали можливість удосконалення змісту та форм організації тренінгових програм з розвитку лідерських якостей та лідерського потенціалу, розширенню ініціатив студентської молоді та прояву їх лідерської спрямованості.

Узагальнений досвід формування соціального лідерства у майбутніх

соціальних працівників в умовах професійної підготовки, зокрема методи та форми цієї роботи, можуть широко використовуватися у діяльності фахівців центрів соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді.

Директор



Ярослава КОЛОБОВА

15 червня 2020 р. № 128

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
дисертаційного дослідження
БИБИК ДАР'І ДМИТРІВНИ на тему:
**«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних
працівників в умовах професійної підготовки»**
поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії за
спеціальністю 231 – соціальна робота

Благодійна організація "Благодійний фонд "Інститут Благодійності" як член Громадської ради при Міністерстві культури України засвідчує, що результати дослідження Дар'ї Дмитрівни Бибики на тему «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки» сприяли систематизації та упорядкуванню діяльності щодо налагодження партнерської взаємодії з освітніми закладами та їх структурними підрозділами.

Зокрема, співпраця зі студентської «Школою Social лідерства - Student» керівником якої є дисертантка, дозволили розширити зміст заходів з реалізації соціальних проектів упродовж 2017-2020 рр. з метою покращення підтримки та психологічної реабілітації дітей, які постраждали під час військових дій на Сході України (дітей загиблих Героїв України, дітей учасників АТО, дітей ВПО (внутрішньо переміщених осіб), дітей з багатодітних сімей, дітей з особливими потребами та дітей із сімей, які перебувають у складних життєвих обставинах. Для організації та їх проведення було використано інформаційно-тренінгові матеріали з розвитку лідерських навичок (впевненості у собі, ініціативи, творчого потенціалу, комунікації, лідерства, взаємодії для досягнення синергії, розуміння розмаїтості та отримання навчальних успіхів) й адаптовано для розкриття лідерського потенціалу у дітей вимушених переселенців та здійснення профілактики споживацької позиції означеної категорії клієнтів соціальної роботи.

Цінний досвід та практичний доробок Д. Д. Бибики можуть широко використовуватись у процесі організації соціальної роботи з різними категоріями учнівської та студентської молоді, що потребують активізації лідерського потенціалу в умовах неформальної освіти, організації соціально-виховної діяльності та відпочинку й дозвілля у літніх таборах.

Президент
МБФ «Інститут благодійності»



Олена Крючкова



**ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ
ГРОМАДСЬКИЙ
ЦЕНТР "ВОЛОНТЕР"**

т./факс: (044) 227-63-03; aups.volunteer@gmail.com
м. Київ, вул. О. Довженка, 2, к. 53

№ 94-Івід "10 вересня" 2020 р.

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи на тему:
«Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки»
на здобуття наукового ступеня доктора філософії
(спеціальність 231 – Соціальна робота)
БИБИК ДАР'І ДМИТРІВНИ

Представлені матеріали дисертаційного дослідження «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки» Бибики Дар'ї Дмитрівни дали можливість доповнити зміст професійної діяльності фахівців *Громадської організації «Всеукраїнський громадський центр «Волонтер»* інноваційними методиками неформальної платформи «Школи Social лідерства – Student» НПУ імені М. П. Драгоманова з метою підвищення рівня залученості учнівської й студентської молоді до соціального лідерства та розвитку їх лідерських навичок.

У рамках соціальної підтримки молодіжних ініціатив з реалізації соціальних проєктів окремі тренінгові матеріали («Займай проактивну позицію», «Фінансова грамотність» та «Мистецтво вирішення конфліктів») сприяли розширенню та поглибленню знань представників молодіжних, неформальних, волонтерських, громадських та благодійних організацій щодо особливостей соціальної роботи з активізації лідерського потенціалу учнівської та студентської молоді.

Матеріали дисертаційного дослідження Д. Д. Бибики є актуальними, мають вагомe теоретичне та практичне значення для соціальної роботи з молоддю та підготовки соціальних працівників, які доцільно впроваджувати у практику діяльності **ГРОМАДСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ «ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ ГРОМАДСЬКИЙ ЦЕНТР «ВОЛОНТЕР»**.

Голова Ради Центру



Валерій Танцюра



МІЖНАРОДНА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ
«МІЖНАРОДНИЙ ЦЕНТР РОЗВИТКУ І ЛІДЕРСТВА»
Юридична адреса: 08141, Київська обл., Києво-Святошинський р-н,
с. Святопетрівське, вул. Петровського, 118. Тел. +38 (073) 051 7616;
www.ildc.org.ua; E-mail: info@ildcua.org

№ 005 від « 27 листопада » 2020 р

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ
дисертаційного дослідження Бибики Дар'ї Дмитрівни
на тему: «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних
працівників в умовах професійної підготовки», поданої на здобуття
наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 – соціальна робота

В умовах XXI століття, де лідерство визнається одним із ключових чинників від яких залежить успішність професійної діяльності, то ознайомлення фахівців-практиків соціальної сфери зі складовими частинами успішного соціального лідерства є цілком зрозумілим. Результати дослідницької роботи Д.Д. Бибики, у тому числі з розвитку соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників, у процесі їхньої підготовки до практики з соціальної роботи, сприяли формуванню у слухачів курсів цілісної системи знань про тенденції та закономірності розвитку соціального лідерства в Україні.

Матеріали та висновки дослідження PhD-здобувача Бибики Дар'ї Дмитрівни щодо підготовки соціальних працівників до соціального лідерства були апробованими тренерами організації під час удосконалення інформаційних матеріалів до проведення тренінгових курсів та навчальних програм з підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери й викладачів закладів вищої освіти.

Схвалення викликали дослідження організаційно-педагогічних умов формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в процесі практичної підготовки та обґрунтування змісту і специфіки створення сприятливого освітнього середовища неформальної освіти для формування й розвитку соціального лідерства студентської молоді.

Директор



Мелашенко О.О.



CARITAS

Благодійний фонд «Карітас - Київ»

Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас - Київ»
Код ЄДРПОУ 21477781, ЦФ ПАТ «Кредобанк»
МФО 325365, р/р 2600910299143
02139, м.Київ, вул. Микитенка, 7-Б, тел./факс (044) 502-00-85, 050-380-99-83
e-mail: info@caritas-kiev.org.ua, syrotych@ukr.net

ДОВІДКА

06 жовтня 2020 р.

м.Київ

«Про впровадження результатів
дисертаційного дослідження(Бибик Д.Д.)
«Формування соціального лідерства
у майбутніх соціальних працівників
в умовах професійної підготовки»

Благодійна організація «Благодійний фонд «Карітас-Київ» засвідчує, що результати дисертаційного дослідження Д. Д. Бибик впроваджувались у діяльність з організації навчання громадських спільнот та волонтерських ініціативних груп, а також були використанні при підготовці тренінгових занять Соціально-освітньої волонтерської академії «СОВА» БФ «Карітас-Київ».

Зокрема, до тренінгового «Курсу волонтерського досвіду та життєвих знань» Соціально-освітньої волонтерської академії «СОВА» БФ «Карітас-Київ» у межах партнерської взаємодії було впроваджено авторський тренінг «Лідерський потенціал волонтера: сім звичок самоефективності», проведено та використано інтерактивні ігри й групові дискусії, короткі інформаційні блоки, діагностичні методики, метою яких було збагачення знань та розвиток практичних навичок, необхідних для розвитку лідерського потенціалу фахівців громадських організацій та суб'єктів волонтерської діяльності.

Директор
Благодійної організації
«Благодійний фонд «Карітас-Київ»


Роман Сиротич





Благодійна організація

02222, м.Київ, бул.Вигурівський,4
Код ЄДРПОУ 38213575
Тел.: 044-338-15-71

“Благодійний фонд “Незалежна країна”

№ 1502 від «17» лютого 2020р.

ДОВІДКА

«Про впровадження результатів дисертаційного дослідження (Биби́к Д.Д.) на тему «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки на здобуття наукового ступеня доктора філософії (спеціальність 231 – Соціальна робота)»

Благодійна організація «Благодійний фонд «Незалежна країна» засвідчує, що результати дисертаційного дослідження на тему «Формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки» впроваджувались у соціально-виховний процес організації, а також пройшли апробацію у процесі різних видів науково-дослідницької роботи студентів спеціальності «Соціальна робота».

Впровадження розробок та рекомендацій Д.Д. Биби́к дало змогу урізноманітнити діяльність Благодійної організації «Благодійний фонд «Незалежна країна» з соціально-виховного процесу, що сприяло залученню ініціативних студентських груп «Школи Social лідерства – Student» НПУ імені М. П. Драгоманова.

Зокрема, в умовах діяльності спеціалізованого табору «SKYP CAM» який є сезонним позаміським закладом оздоровлення та відпочинку учнівської та студентської молоді реалізовано: проект «Школа високоефективних підлітків», проведено ряд бесід, метою яких було збагачення знань та розвиток лідерських навичок.

Результати дисертаційного дослідження Д.Д.Биби́к дозволяють стверджувати, що застосування досвіду «Школи Social лідерства – Student» сприяють партнерській взаємодії та співробітництва у підготовці майбутніх соціальних працівників до професійної діяльності.

Керівник БО «Незалежна країна»



Ганноха Богдан