СЕРІЯ «Педагогіка»

УДК: 159.9.07

[https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1\(6\)-12-25](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-1(6)-12-25)

Акімова Тетяна Юріївна кандидат наук з державного управління, доцент кафедри соціальної роботи, управління і педагогіки, Чорноморський національний університет імені Петра Могили, вул. 68 Десантників, 10, м. Миколаїв, 54000, тел.: (0512) 50-03-33, <https://orcid.org/0000-0002-4935-290X>

РОЗВИТОК ЛІДЕРСТВА У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті розглянуто розвиток лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти. Проаналізовані міжнародні документи та стандарти навчання в галузі соціальної роботи. Розглянуто поняття «лідерство» та типи лідерства виходячи з суспільної діяльності: політичної, державної, підприємницької, громадської чи освітньої. В статті досліджено теорія лідерства - «лідерство служіння» («servant leadership»), яка відображає діяльність майбутнього працівника соціальної сфери. Проаналізовано сучасні підходи соціальної роботи, які формують її перспективну практику, зокрема: соціальна робота, що орієнтована на сильні сторони клієнтів (Strength Based Perspective), зелена соціальна робота (green social work), адміністративна соціальна робота (administration in Social Work). Визначені первинні спеціалізації фахівців, які здобувають освіту за освітньо-професійними програмами 231 «Соціальна робота» відповідно до Національного класифікатора професій. Досліджено основні модулі, які доцільно використовувати для розвитку лідерства у студентів, які рекомендовані Американською асоціацією виховання та розвитку. Розроблені шляхи актуалізації лідерського потенціалу студентів у процесі професійної підготовки, а саме: збагачення освітньо-професійних програм вибірковими компонентами з розвитку «soft skills», особистісно-професійних якостей, морально-етичних цінностей з метою розширення знань про сутність лідерства; збагачення формальної освіти з соціальної роботи методами, формами та засобами неформальної освіти; посилення практичної спрямованості до професійної, суспільно-значущої і волонтерської діяльності та залучення студентів до науково-дослідної та соціально-проектної діяльності.

Ключові слова: лідерство, розвиток лідерства, соціальний працівник.

Akimova Tetiana Yurievna PhD in Public Administration, Associate Professor, Associate Professor Department of Social Work, Governance and Pedagogy, Petro Mohyla Black Sea National University, 68 Desantnykiv St.,10, Mykolayiv, 54000, tel.: (0512) 50-03-33, <https://orcid.org/0000-0002-4935-290X>

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP OF FUTURE SOCIAL WORKERS IN A HIGHER EDUCATION INSTITUTION

Abstract. The development of leadership of future social workers in a higher education institution is studied in the article. International documents and educational standards in the field of social work are analyzed. The concept of “leadership” and types of leadership based on social activities (political, state, business, public or educational) are examined. The author studies the theory of leadership – “servant leadership” which reflects the activities of future social workers. Modern approaches to social work that form its long-term practice, namely strength based perspective, green social work, administration in social work are analyzed. The primary specializations of specialists who receive education in educational and professional programs 231 “Social Work” according to the National Classification of Occupations are determined. The author defines the main modules that should be used for the development of leadership of young people according to the study conducted by the American Association for Education and Development. Ways to actualize the leadership potential of students in the process of professional development are developed. They are: enrichment of educational and professional programs with selective components for the development of “soft skills”, personal and professional qualities, moral and ethical values to expand knowledge about the essence of leadership; enrichment of formal education with methods, forms and means of non-formal education; strengthening the practical orientation to professional, socially significant and volunteer activities and involving students in research and social project activities.

Keywords: leadership, leadership development, social worker.

Постановка проблеми. Сучасне суспільство характеризується наростанням постійних змін і глибокими соціальними трансформаціями, які часто іменують «суспільною турбулентністю». В таких умовах зростає роль соціального управління як виду професійної діяльності. У світлі наявних тенденцій суспільного розвитку – глобалізації, демократизації, інформатизації, технологізації та піднесенні ролі особистості – лідерство набуває нового контексту [1].

Міжнародна федерація соціальних працівників (IFSW) та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи (IASSW) спільно оновили Глобальні стандарти освіти та навчання в галузі соціальної роботи (Global standards for the education and training of the social work profession) [2]. Даний документ орієнтує систему підготовки соціальних працівників на вдосконалення стандартів, програм, методів та результатів навчання. Освітні програми мають готувати студентів, які здатні до розробки моделей соціальної роботи, впровадження інноваційних соціальних послуг, адміністративних послуг соціального характеру, ефективній взаємодії з клієнтом та громадою.

В іншому документі «Світові пріоритети соціальної роботи й соціального розвитку: зобов'язання щодо дій» (The Global Agenda for Social Work and Social

Development) [3] наголошується увага на створенні середовища, в якому люди можуть жити без страху, висловлювати свою ідентичність, виявляючи при цьому повагу до інших, піклуючись про свою сім'ю та членів громади, сповідувати свої переконання та релігії, брати участь у житті своїх громад та формувати їх через участь у суспільному та політичному житті. Така вимога посилює потребу у підготовці фахівців соціальної роботи на основі лідерства і служіння.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика статті висвітлюється у працях таких науковців, як: Романовський О., Понамарьов О. [1], Калашнікова С. [5], природу та типологію лідерства досліджували Антонакіс Д. [2], Керол С. [3], проблеми розвитку молодіжного лідерства висвітлено у працях Голоवेशко Б. [6], Данилевич Н., Кохан М., Сновидович І. [4] та інших.

Мета статті. Метою статті є дослідження питання формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти.

Виклад основного матеріалу. У контексті дослідження розглянемо поняття «лідерство». Р. Л. Дафт трактує лідерство як взаємовідносини між лідером і членами групи, які чинять вплив один на одного і спільно прагнуть реальних змін і досягнення результатів, що відбивають загальну мету. Дж. Террі вважає, що лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум, І. Вешлер і Ф. Масарик визначають лідерство як міжособистісну взаємодію, яка виявляється в конкретній ситуації на основі комунікативного процесу і спрямована на досягнення мети. К. Бланшар розуміє лідерство як партнерство, що має на увазі взаємну довіру між двома людьми, які працюють разом для досягнення загальних цілей. П. Друкер визначає, що лідерство – це міжособистісна взаємодія, що проявляється в певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу і спрямована на досягнення специфічної мети або цілей [4]. У більшості визначень лідерства ключовим словом є «ефективність», тобто ті якості та навички лідерів, які ведуть до найкращих результатів.

С. Калашнікова у монографії «Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства» визначає основні типи лідерства виходячи з суспільної діяльності: політичної, державної, підприємницької, громадської чи освітньої (див. табл. 1) [5]. Така розширена типологія лідерства пов'язана з необхідністю вирішення проблем і завдань конкретної сфери суспільства, а відтак необхідністю розробки стандартів та освітніх програм підготовки фахівців-лідерів.

Таблиця 1

Типи лідерства

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

Громадська	Громадське лідерство	Лідер-громадський діяч	Лідер-громадська організація
Підприємницька	Підприємницьке лідерство	Лідер-підприємець	Лідер-підприємство
Освіта	Освітнє лідерство	Лідер-освітянин	Лідер-освітня організація

Джерело: [5]

За даною типологією можна виокремити два види лідерства [5]:

- індивідуальне лідерство: суб'єктом прояву лідерства виступає окрема особистість. Прояв може здійснюватися як безпосередньо щодо себе (саморозвиток особистості), так і щодо інших особистостей.
- інституційне (або організаційне) лідерство: суб'єктом прояву лідерства виступає організація. Прояв може здійснюватися як безпосередньо щодо себе (саморозвиток організації), так і щодо інших організацій. Такий підхід абсолютно корелюється з поділом будь-якої людської діяльності на два види: індивідуальну та соціально-групову.

У рамках дослідження варто звернутися до однієї з теорій лідерства - «лідерство служіння» («servant leadership») [6]. Основні принципи теорії відображають діяльність майбутнього працівника соціальної сфери незалежно від типу суспільної діяльності: політичної, державної, підприємницької, громадської чи освітньої. Зрозуміло, що соціальна сфера потребує фахівців зі сформованими професійними навичками щодо розв'язання актуальних проблем теорії та практики соціальної роботи.

Автор теорії Роберт Грінліф висловив ідею про необхідність реалізовувати філософію служіння на практиці. Він описав концепцію лідерства служіння та визначив її основні принципи [6]:

- слухання (уміння дати можливість іншим висловлюватись, справді слухаючи);
- емпатія (здатність розуміти емоції інших людей та відповідно на них реагувати);
- зцілення (уміння допомагати іншим у вирішенні внутрішніх конфліктів та сприяння становленню цілісної особистості);
- усвідомленість та самоусвідомленість (вміння помічати деталі навколо, бути уважним до тих, хто поруч; знання про себе, свої можливості, об'єктивна самооцінка);
- переконання (здатність доводити свою думку, не використовуючи авторитет чи авторитарність, давати можливість іншим висловлюватись);
- прогнозування (уміння аналізувати попередні ситуації та робити відповідні висновки щодо майбутнього);
- відповідальне управління (характеристика організації, яка полягає в умінні піклуватись про інтереси як клієнтів, так і співробітників);

- відданість особистісному зростанню кожного (переконання у цінності кожного та сприяння професіональному та особистісному розвитку);
- розбудова громади (усвідомлення того, що команда є важливим елементом у розвитку особистості, та забезпечення атмосфери довіри та підтримки, які є ознакою справжньої згуртованості).

У сучасних умовах для створення освітньої моделі підготовки соціальних працівників необхідно одночасно враховувати як світові тенденції розвитку освіти, що взаємопов'язані з процесами глобалізації, інтеграції у єдиний освітній простір, так і стрімкого розвитку технологій та інновацій в освіті та соціальній роботі, що зумовлюють постійне оновлення знань, навичок та умінь. Виявлення соціально-педагогічних ідей розвитку освіти, світових освітніх тенденцій та тенденцій університетської освіти надають нам змогу обґрунтувати наслідки їх впливу, можливість творчого застосування при організації підготовки соціальних працівників та оновлення її змісту [7].

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

- 1) соціальна робота, що орієнтована на сильні сторони клієнтів (Strength Based Perspective) [8];
- 2) зелена соціальна робота (green social work) [9];
- 3) адміністративна соціальна робота (administration in Social Work).

«Модель сильних сторін» розроблена, удосконалена та впроваджена Чарльзом Реппом та його колегами зі Школи соціального забезпечення Університету Канзасу. Спрямована на виявлення сильних сторін клієнта, його можливостей та ресурсів, на протидію фокусуванню на проблемі, дефіциті ресурсів чи навичок [10].

Дана модель включає такі компоненти [11]:

- 1) Орієнтація на цілі. Практична соціальна робота, заснована на сильних сторонах та орієнтована на досягнення мети. Важливим елементом є те, наскільки клієнти самі можуть ставити цілі, яких вони хотіли б досягти у своєму житті.
- 2) Оцінка сильних сторін. Основна увага приділяється не проблемам чи недолікам, а усвідомленню власних ресурсів та можливостей.
- 3) Ресурси оточення. Прихильники даної моделі вважають, що в кожному середовищі є особи, асоціації, групи та установи, яких є необхідні ресурси, які може використати клієнт.
- 4) Визначення сильних сторін клієнта та середовища для досягнення цілі.
- 5) Взаємовідносини, очікування. Робота з клієнтом має на меті підвищити насаження клієнта через зміцнення відносин з людьми, громадою та культурою.
- 6) Свідомий вибір. Важливо співпрацювати з клієнтом, заохочувати приймати власні рішення та робити свідомий вибір.

Впровадження підходу, що орієнтований на сильні сторони клієнтів (Strength Based Perspective) в Україні вважається проблематичним, оскільки відсутні відповідні компетенції у соціальних працівників, перевірених технологій та методів роботи.

Зелена соціальна робота (green social work) орієнтована на сталий розвиток суспільства. Наразі Глобальні цілі сталого розвитку і соціальна робота мають багато спільного. Наприклад, документ ООН використовує такі поняття, як людська гідність, повага до різноманітності, рівність і недискримінація, розширення можливостей, впевненість, самодопомога і реалізація повного потенціалу людини. Ці поняття важливі для практики соціальної роботи, адже вони становлять основу професійного світогляду соціальних працівників [9].

У статті Т. Семигіної «Чому соціальна робота набуває зеленого кольору?» визначені характеристики зеленої соціальної роботи, а саме [9]:

1) зелена соціальна робота виходить із холістичної (цілісної) парадигми й пов'язана з радикальними (критичними) теоріями соціальної роботи та ідеями соціального конструктивізму;

2) вона вводить поняття «екологічної справедливості» в рамках концепції соціальної справедливості і ставить під сумнів несправедливий та нераціональний розподіл ресурсів, короткострокове планування і діяльність політичних структур, орієнтовану на підтримку неоліберальних моделей індустріалізації;

3) вона може вважатися мульти- чи трансдисциплінарною, оскільки інкорпорує знання та навички з різних сфер, а не тільки соціальної роботи, й передбачає взаємодію з представниками інших професій;

4) вона обстоює потребу у специфічних для місцевості, культурно відповідних підходах до зменшення ризиків та ліквідації наслідків стихійних лих, передбачає розвиток громади на основі підходу, орієнтованого на сильні сторони та розвиток соціального капіталу, за якого громада розглядається як співвиробник соціальних змін у подолання структурних нерівностей;

5) вона розширює поле діяльності соціальних працівників – з прав людини, роботи з уразливими, маргінальними групами населення, роботою над стигмою, дискримінацією тощо, до питання справедливості розподілу ресурсів навколишнього середовища, планети в цілому.

Діяльність соціальних працівників у межах цієї концепції орієнтована на забезпечення гідних умов навколишнього середовища та екологічної справедливості, належного і рівного доступу до природних ресурсів.

На сьогодні, адміністративна соціальна робота (Administration in Social Work) в Україні ще недостатньо представлена. Як зазначає Г. Слозанська, 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 [12].

Ряд науковців наголошують, що з'являється тенденція в управлінні соціальною роботою, коли студенти, орієнтовані на безпосередню соціальну роботу, отримують керівну або управлінську посаду, але не оволоділи відповідними компетенціями на макрорівні під час навчання. Це може перешкоджати їхньому просуванню по службі, оскільки вони не мають лідерських/управлінських компетентностей, які мають представники інших професій через освітній та практичний досвід. Впровадження моделі розвитку лідерства під час підготовки соціальних працівників може подолати цю проблему, надаючи викладачам та адміністраторам загальний шаблон, який можна використовувати для створення індивідуальних траєкторій розвитку лідерства у майбутніх соціальних працівників [13]. Відтак, здійснювати підготовку майбутніх соціальних працівників необхідно так, щоб вони були здатні змінити, та мінімізувати негативні соціальні прояви у суспільстві.

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 визначені професійними стандартами (див.табл.2) [14].

Таблиця 2

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

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

3460	Соціальні працівники	
5133	Працівники, що надають індивідуальні послуги на дому, в організаціях соціального обслуговування	

Джерело: складено автором за даними [14]

Відповідно до інформації Директорату розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерства економіки України майже до кожної спеціалізації розроблений професійний стандарт. На сьогодні, згідно з реєстром професійних стандартів затверджені:

- професійний стандарт «Директор (закладу) установи надання соціальних послуг»;
- професійний стандарт «Соціальний менеджер»;
- професійні стандарти «Фахівець із соціальної допомоги вдома», «Фахівець із соціальної роботи», «Соціальний працівник (допоміжний персонал)»;
- професійні стандарти «Соціальний працівник», «Соціальний робітник».

Варто 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 (див. табл.3) [8].

Таблиця 3

**Основна мета діяльності соціального працівника
відповідно до професійного стандарту**

Професійний стандарт	Основна мета виду професійної діяльності
Директор (закладу) установи надання соціальних послуг	Управління установою/закладом, яка надає соціальні послуги особам/сім'ям, які перебувають у складних життєвих обставинах, не можуть самотійно їх подолати та потребують сторонньої допомоги.
Соціальний менеджер	Здійснення планування, організації, координації, моніторингу соціальної роботи, оцінювання потреб у соціальних послугах для забезпечення надання соціальних послуг, соціальної підтримки сім'ям, дітям і молоді, які перебувають у складних життєвих обставинах, у громаді.
Фахівець із соціальної роботи	Надання соціальних послуг, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їхніх негативних наслідків для осіб та сімей, які в них перебувають і не можуть їх самотійно подолати.

Соціальний працівник	Забезпечення дій спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їхніх негативних наслідків для осіб та сімей, які в них перебувають.
Соціальний працівник (допоміжний персонал)	Забезпечення дій, спрямованих на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їхніх негативних наслідків для осіб та сімей, які в них перебувають.
Фахівець із соціальної допомоги вдома	Організація, надання соціальних послуг та соціальної допомоги вдома особам похилого віку, особам з інвалідністю, хворим з числа осіб працездатного віку на період до встановлення їм групи інвалідності (але не більш як 4 місяці), які перебувають у складних життєвих обставинах, у подоланні таких обставин або мінімізації їх наслідків.

Джерело: складено автором за даними [14]

Для визначення особливостей формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників слід звернутися не тільки до професійного стандарту, а й до професійних особливостей їхньої діяльності. Згідно з дослідженнями Р. Бояциса, компетенції можуть бути розвинені на основі навчальних програм, коучинг-сесій і майстер-класів, оглядів результативності, а також шляхом навчання. Розвиток компетенцій та здібностей можна розділити на три етапи:

- допомогти отримати знання;
- розвинути розуміння, яким чином ці знання використовувати;
- дозволити зрозуміти, чому потрібно використовувати ці знання та компетенції [15].

Під час формування лідерських якостей студентам, як правило, пропонується до опанування матеріал, відповідний контексту їх майбутній професійній діяльності. Як приклад можна навести визначені Американською асоціацією виховання та розвитку разом із Карен Лоусон основні модулі, які доцільно використовувати для розвитку лідерства у студентів [16]:

- осмислення лідерства (визначення лідерства, якості та характеристики ефективних лідерів, стилі лідерства);
- комунікація та вплив (активне слухання, невербальна комунікація, якісна передача власної думки, адаптація власного стилю, ефективне використання email);
- мотивація та збереження персоналу (розуміння сьогодення працівників, управління кризь покоління, створення навколишнього середовища);
- керування змінами (розуміння природи змін, вміння правильно реагувати на зміни, використання стратегії для управління змінами, подолання опору до змін);

- робота з конфліктами (визначення симптомів і причин конфлікту, профілактика конфліктів, використання корисних сторін конфлікту, вирішення конфлікту);
- делегування (визначення можливостей для делегування, делегування влади з відповідальністю, процес делегування);
- коучинг (відмінність коучинга від консультування, бар'єри для коучинга, розуміння процесу коучингу, характеристики ефективних коучерів, помилки у коучингу);
- управління діями (розстановка чітких стандартів та очікувань, надання зворотного зв'язку, управління на відстані, оцінка своїх дій);
- проведення ефективних нарад (проведення нарад вчасно та за планом, розуміння групових процесів, вміння проводити відео конференції);
- розвиток персоналу (адаптація нових співробітників, менторство, навчання, планування кар'єри);
- управління пріоритетами та боротьба зі стресом (управління своїм часом та собою, визначення причини та симптомів стресу, допомога іншим справлятися зі стресом, підтримування балансу в контексті робота–дім).

У процесі здійснення професійної підготовки майбутніх соціальних працівників варто актуалізувати лідерський потенціал студентів шляхом:

- збагачення освітньо-професійних програм вибірковими компонентами з розвитку «soft skills», особистісно-професійних якостей, морально-етичних цінностей з метою розширення знань про сутність лідерства;
- збагачення формальної освіти з соціальної роботи методами, формами та засобами неформальної освіти;
- посилення практичної спрямованості до професійної, суспільно-значущої і волонтерської діяльності;
- залучення студентів до науково-дослідної та соціально-проектної діяльності.

Стосовно питання розширення знань майбутніх соціальних працівників про сутність лідерства визначено їх нагальну необхідність для всіх учасників освітнього процесу, оскільки [8]:

- 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.

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 [17].

Це пояснюється наявністю потужного потенціалу неформальної освіти щодо застосування її функцій, а саме:

- розвиваюча – розвиток вміння самостійно вчитися;
- профадаптаційна – підвищення професійної кваліфікації й формування конкурентоспроможності;
- навчальна – поглиблення та розширення знань, опанування новими знаннями та предметними компетенціями;
- громадянська – сприяння формуванню громадянського суспільства, зростання громадянської активності;
- дозвіллева – організація змістовного вільного часу учасників;
- психологічна – створення умов для зростання мотивації молоді, розвитку їх особистості» [17].

Як приклад посилення практичної спрямованості до професійної, суспільно-значущої і волонтерської діяльності у майбутніх соціальних працівників можна звернутися до моделі формування лідерства впровадженої на кафедрі соціальної роботи, управління і педагогіки ЧНУ імені Петра Могили, яка включає:

1) Створення та діяльність клубу практичної соціальної роботи Social Work Practice Club в рамках якого проводяться відкриті лекції, дискусійні зустрічі, професіографічні екскурсії, виїзні навчальні програми, залучення до соціальних ініціатив та благодійної діяльності;

2) Розробка авторських навчальних програм «Основи лідерства і професійної майстерності» і «Управління для лідерів» та включення до освітньо-професійної програми 231 «Соціальна робота»;

3) Використання різноманітних методів та форм розвитку лідерського потенціалу студентів під час навчання, зокрема: інтерактивні лекції, майстер-класи, дискусійні зустрічі, квести, світове кафе, метод кейсів.

4) залучення студентів до науково-дослідної та соціально-проєктної діяльності.

Висновки. В умовах стрімкого розвитку соціальної сфери, розширення спектру соціальних послуг та категорій клієнтів, суспільним запитом на формування лідерства у соціальних працівників гостро постає проблема підготовки лідерів соціальної сфери. Вирішення даної проблеми сприятиме підвищенню якості підготовки майбутніх соціальних працівників шляхом розвитку лідерського потенціалу студентів, впровадження сучасних напрямів теорії і практики соціальної роботи і як результат розробки нових моделей соціальної роботи, впровадження інноваційних соціальних послуг, адміністративних послуг соціального характеру, ефективній взаємодії з клієнтом та громадою. надання соціальних послуг вразливим групам населення.

Література:

1. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: Монографія / За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. 292 с.
2. Global standards for the education and training of the social work profession, 2019, URL: <https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training>
3. The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2016, URL: <https://www.ifsw.org/product/books/global-agenda-for-social-work-and-social-development-2nd-report/>
4. Залучення молоді до розвитку громадянського суспільства: тренінговий посібник / Палагнюк Ю. В., Лушагіна Т. В., Акімова Т. Ю., Костева Т. Б. та ін.; під заг. ред. проф. Ю. В. Палагнюк, Т. В. Лушагіної. – Миколаїв: Вид-во: Ємельянова Т. В., 2021. – 165 с.
5. Калашнікова, С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія / К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка: Київ, 2010, 380.
6. Carol Smith (2003) Servant leadership: The leadership theory of Robert K. Greenleaf, URL: https://www.boyden.com/media/just-what-the-doctor-ordered-15763495/Leadership%20Theory_Greenleaf%20Servant%20Leadership.pdf
7. Савельчук, І. Б. Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. Педагогічні науки, 2016. - 1(83), С 117-122.
8. 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.
9. Семигіна Т. Чому соціальна робота набуває зеленого кольору? / Т. Семигіна //Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. - 2018. - № 2. - С. 11-27. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VAPSV_2018_2_4
10. Rapp C. The Strengths Model: Case Management with People Suffering from Severe and Persistent Mental Illness. 1st ed. New York: Oxford University Press, 1997.
11. Pattoni L. Strengths-based approaches for working with individuals. URL: <https://www.iriss.org.uk/resources/insights/strengths-based-approaches-working-individuals>
12. Слозанська, Г. І. (2018). Соціальна робота в територіальній громаді: теорії, моделі та методи: монографія; Тернопіль: Осадца Ю. В., 382. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/13712/1/8slozanska_monogr.pdf
13. 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

14. Національний Класифікатор професій ДК 003:2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dovidnyk.in.ua/directories/profesii>.

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

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

17. Овчаренко, С. Г. Неформальна освіта – необхідний елемент сучасної освітньої системи. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dialog.lviv.ua/files/champions_final_conference.pdf

References:

1. Romanovskogiy, O. G., Ponomar'ova, O. S. (2017). *Rozvitok lider's'kogo potencialu nacional'noi humanitarno-tehnichnoi ta upravlins'koï eliti: [Development of the leadership potential of the national humanitarian-technical and administrative elite]*. Harkiv: FOP Mezina V.V. [in Ukrainian].

2. Global standards for the education and training of the social work profession, 2019, URL: <https://www.ifsw.org/global-standards-for-social-work-education-and-training>

3. The Global Agenda for Social Work and Social Development, 2016, URL: <https://www.ifsw.org/product/books/global-agenda-for-social-work-and-social-development-2nd-report/>

4. Palagnjuk, Ju. V., Lushagina, T. V., Akimova, T. Ju., Kosteva, T. B. (2021). *Zaluchennja molodi do rozvitku gromadjans'kogo suspil'stva [Involvement of youth in the development of civil society]*. Mikolaïv: Vid-vo: Emel'janova T. V. [in Ukrainian].

5. Kalashnikova, S. A. (2010). *Osvitnja paradigma profesionalizacii upravlinnja na zasadah liderstva [Educational paradigm of professionalization of management on the basis of leadership]*. Kiïv: Kiïvs'k. un-t imeni Borisa Grinchenka [in Ukrainian].

6. Carol Smith (2003) Servant leadership: The leadership theory of Robert K. Greenleaf, URL: https://www.boyden.com/media/just-what-the-doctor-ordered-15763495/Leadership%20Theory_Greenleaf%20Servant%20Leadership.pdf

7. Savel'chuk, I. B. (2016). Pidgotovka social'nih pracivnikov za suchasnih umov: innovacijni tendencii [Training of social workers in modern conditions: innovative trends]. *Visnik Zhitomir's'kogo derzhavnogo universitetu im. Ivana Franka. Pedagogichni nauki - Bulletin of Zhytomyr State University. Ivan Franko. Pedagogical Sciences*, 1(83), 117-122 [in Ukrainian].

8. 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.

9. Semigina, T. (2018). Chomu social'na robota nabuvae zelenogo kol'oru? [Why social work turns green]. *Visnik Akademii praci, social'nih vidnosin i turizmu - Bulletin of the Academy of Labor, Social Relations and Tourism*, 2, 11-27 [in Ukrainian].

10. Rapp C. The Strengths Model: Case Management with People Suffering from Severe and Persistent Mental Illness. 1st ed. New York: Oxford University Press, 1997.

11. Pattoni L. Strengths-based approaches for working with individuals. URL: <https://www.iriss.org.uk/resources/insights/strengths-based-approaches-working-individuals>

12. Slozans'ka, G. I. (2018). *Social'na robota v teritorial'nij gromadi: teorii, modeli ta metodi [Social work in the territorial community: theories, models and methods]*. Ternopil': Osadca Ju. V. [in Ukrainian].

13. 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

14. Nacional'nij Klasifikator profesij DK 003:2010 [National Classifier of Professions DK 003: 2010]. *dovidnyk.in.ua*. Retrieved from <http://dovidnyk.in.ua/directories/profesii>. [in Ukrainian].
15. Bojasis, R. (2007). *Rezonansne liderstvo: samovdoskonalennja ta pobudova plidnih vidnosin iz ljud'mi na osnovi aktivnoї svidomosti, optimizmu ta empatii* [Resonant leadership: self-improvement and building fruitful relationships with people based on active consciousness, optimism and empathy]. M.: Al'pina Biznes Buks [in Ukrainian].
16. Lawson K. Leadership Development Basics (Training Basics)/ Karen Lawson. – ASTD Press, 2009. – 128 p.
17. Ovcharenko, S. G. Neformal'na osvita – neobhidnij element suchasnoї osvitn'oї sistemi. [Non-formal education is a necessary element of a modern educational system]. *dialog.lviv.ua* Retrieved from http://dialog.lviv.ua/files/champions_final_conference.pdf. [in Ukrainian].