

УДК 364.62:17.018.22(045)

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.2.11>

**Ганна КОВАЛЬ**

*доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри права і публічного управління та адміністрування Державного університету економіки і технологій, вул. Медична, 16, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., Україна, 50005*

**ORCID:** 0000-0001-5317-6876

**Катерина САВОСТИКОВА**

*викладачка кафедри соціальної роботи, управління та суспільних наук, Львівський державний університет безпеки життєдіяльності, вул. Клепарівська, 35, м. Львів, Україна, 79007*

**ORCID:** 0000-0002-9288-7440

**Бібліографічний опис статті:** Коваль, Г., Савостікова, К. (2023). Соціально-педагогічні методи розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. *Ввічливість. Humanitas*, 2, 71–76, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.2.11>

## СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ МЕТОДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасні умови потребують від майбутніх соціальних працівників високого рівня професіоналізму та безперервного професійного розвитку. Особисті характеристики фахівця, такі як розвиток лідерських якостей, впливають на ефективність функціонування системи управління, сфери соціальної роботи. В нашому суспільстві існує нагальна потреба в розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. Ефективним способом їх актуалізації та розвитку є застосування соціально-педагогічних методів.

У статті проаналізовано проблему лідерства у соціальній роботі; розглянуто визначення поняття «лідерство» та надано авторське трактування поняттю. Визначено необхідність розвитку лідерського потенціалу здобувачів освіти.

Мета нашого дослідження: визначити ефективні соціально-педагогічні методи розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників та необхідність їх впровадження в освітній процес. Для досягнення поставленої мети, ми використали методи: спостереження, порівняння та аналізу. В межах нашого дослідження ми виявили потребу в оновленні традиційних методів та способів державно-управлінських відносин, наповненні новим змістом професійної діяльності майбутніх соціальних працівників та визначили найбільш ефективні соціально-педагогічні методи розвитку лідерства у вищій школі. Вирішення даної проблеми беззаперечно підвищить якість підготовки майбутніх соціальних працівників, які розвиватимуть соціальну роботу та впроваджуватимуть інноваційні соціальні послуги.

В ході дослідження ми дійшли висновку, що не всі соціально-педагогічні методи на достатньому рівні сприяють розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. Найбільш ефективним соціально-педагогічним методом виявився тренінг – навчання досвідом. Він надає можливість поділитись і обмінятись своїми думками та поглядами, а також спільно попрацювати на пошук рішення, проявивши себе та свої здібності. Більше того він здатен формувати та розвивати необхідні навички, вміння та якості, що робить його ідеальним методом розвитку лідерства. Тренінг сприяє формуванню лідерської Я-концепції, розвиває позитивне самосприяття, сприяє формуванню відповідальності та лідерського світогляду.

**Ключові слова:** здобувач вищої освіти, лідерство, соціальний працівник, соціально-педагогічні методи, ефективність, рішення.

**Ganna KOVAL**

*Doctor of Science in Public Administration, Professor, Professor of the Department of Law and Public Administration and Administration of the State University of Economics and Technologies, 16, Medichna Street, Kryvyi Rih, Dnipropetrovsk Region, Ukraine, 50005*

**ORCID:** 0000-0001-5317-6876

**Kateryna SAVOSTIKOVA**

*Lecturer of the Department of Social Work, Management and Social Sciences. Lviv State University of Life Safety, 35 Kleparivska Street, Lviv, Ukraine, 79007*

**ORCID:** 0000-0002-9288-7440

**To cite this article:** Koval, G., Savostikova, K. (2023). Zmistovyi komponent formuvannia pravovoi kompetentnosti v maibutnix fakhivtsiv sotsialnoi roboty [Meaningful component of forming legal competence among future specialists of the social work]. *Vvichlyvist. Humanitas*, 2, 71–76, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2023.2.11>

## SOCIAL AND PEDAGOGICAL METHODS OF DEVELOPING LEADERSHIP QUALITIES OF FUTURE SOCIAL WORKERS

*Modern conditions require a high level of professionalism and continuous professional development from future social workers. Personal characteristics of a specialist, such as the development of leadership qualities, affect the effectiveness of the functioning of the management system, the sphere of social work. In our society, there is an urgent need to develop the leadership qualities of future social workers. An effective way of their actualization and development is the use of socio-pedagogical methods.*

*The article analyzes the problem of leadership in social work; the definition of the concept of "leadership" is considered and the author's interpretation of the concept is given. The need to develop the leadership potential of education seekers has been determined.*

*The purpose of our research: to determine effective socio-pedagogical methods of developing leadership qualities of future social workers and the need for their implementation in the educational process. To achieve the goal, we used the following methods: observation, comparison and analysis.*

*Within the scope of our research, we identified the need to update traditional methods and ways of state-management relations, filled with new content of the professional activity of future social workers, and identified the most effective socio-pedagogical methods of leadership development in higher education. Solving this problem will undoubtedly improve the quality of training of future social workers who will develop social work and implement innovative social services.*

*During the research, we came to the conclusion that not all socio-pedagogical methods contribute to the development of leadership qualities of future social workers at a sufficient level. Training – learning by experience turned out to be the most effective socio-pedagogical method. It provides an opportunity to share and exchange your thoughts and views, as well as to work together to find a solution, showing yourself and your abilities.*

*Moreover, it is able to form and develop the necessary skills, abilities and qualities, which makes it an ideal method of leadership development. The training contributes to the formation of a leadership self-concept, develops a positive self-perception, contributes to the formation of responsibility and a leadership worldview.*

**Key words:** student of higher education, leadership, social worker, socio-pedagogical methods, efficiency, solutions.

**Актуальність проблеми.** В сучасних умовах розвитку держави та громадського суспільства потрібно не просто оновлювати традиційні методи та способи державно-управлінських відносин, а й наповнювати новим змістом професійну діяльність майбутніх соціальних працівників. Для підвищення ефективності суспільного розвитку також необхідно розвивати людський потенціал, зокрема, розвивати його професійно, чітко та якісно виконувати функціональні обов'язки та постійно удосконалювати професійні знання та вміння.

Сучасні умови потребують від майбутніх соціальних працівників високого рівня професіоналізму та безперервного професійного розвитку. На ефективність функціонування системи управління, сфери соціальної роботи впливають не лише організаційна структура та зовнішні фактори, й особисті характеристики фахівця, такі як розвиток лідерських якостей. Так як кількість осіб в Україні, які мають ознаки обмеження життєдіяльності, зростає з кожним роком (Савостікова, 2022), в нашому суспільстві існує нагальна потреба в підготовці

майбутніх соціальних працівників, при цьому особливу увагу приділити формуванню лідерських якостей. Ефективним способом актуалізації та розвитку лідерських якостей є застосування соціально-педагогічних методів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема виховання лідерів, створення умов для розвитку лідерських здібностей та формування соціально активної особистості розглядалась такими відомими педагогами і психологами, як І. Бех, І. Іванов, А. Лутошкін, А. Макаренко, С. Мудрик, Л. Новикова, І. Підласий, В. Сухомлинський. Впровадження інноваційних методів навчання в освітній процес вищої школи та їхній вплив на розвиток особистісних якостей майбутнього фахівця досліджували О. Абдалова, А. Алексюк, І. Доброскок, В. Ільїна, Г. Коваль, В. Коцур, В. Кремень, С. Нікітчина, П. Саух, Н. Сидоренко, С. Шевченко та інші.

Рівень розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників свідчить про недостатню практичну реалізацію цього питання в освітньому процесі.

**Мета статті** – визначити ефективні соціально-педагогічні методи розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників та необхідність їх впровадження в освітній процес.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціальні зміни, що останнім часом досить активно здійснюються в Україні, зумовлюють значущість такої сукупності якостей особистості, яка дає змогу людині бути соціально активною, швидко пристосовуватися до швидкозмінних умов життя, виявляти цілеспрямованість і підприємливість, віднаходити оптимальні рішення в нестандартних ситуаціях (Коваль, 2015). Так як, сучасне суспільство характеризується наростанням постійних змін і глибокими соціальними трансформаціями, які часто іменують «суспільною турбулентністю», то в таких умовах зростає роль соціального працівника як виду професійної діяльності. У світлі наявних тенденцій суспільного розвитку – глобалізації, демократизації, інформатизації, технологізації та піднесенні ролі особистості – лідерство набуває нового контексту (Розвиток лідерського потенціалу, 2017).

Проблема лідерства в соціальній роботі є однією із найбільш дискусійних питань, до специфіки якого досі немає усталеної думки. Соціологи, психологи та політологи відзначають значущість феномену лідерства для сучасного суспільства. Особливо актуальною дана проблема є у воєнний період, оскільки формується нова культура, що потребує оновлення моделей поведінки лідерів з урахуванням змін зовнішнього середовища. Зміна соціально-економічних умов життя неминуче призводить до появи нових угруповань, які потребують лідерів. Оскільки традиційне керівництво вже зазнало чималих змін, сучасні дослідження лідерства мають підвищувати ефективність нових видів управління в усіх сферах суспільного життя.

У контексті нашого дослідження розглянемо поняття «лідерство». На думку Р. Дафта, лідерство – це 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 трактує лідерство як вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. К. Бланшар зазначає, що лідерство як партнерство, має на увазі взаємну довіру між двома людьми, які пра-

цюють 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 (Палагнюк, 2021). Аналізуючи дані визначення можемо надати власне трактування поняттю: «лідерство» – це вплив на групу людей під час міжособистісної взаємодії, спрямований на досягнення мети, шляхом координації спільних зусиль.

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 (Савельчук, 2016).

Як показує досвід, здобувачі освіти, які орієнтовані на отримання керівної чи управлінської посади, не володіли необхідними компетенціями під час навчання, що в результаті перешкоджає їх просуванню по службі. Визначення ефективних соціально-педагогічних методів розвитку лідерських якостей та впровадження їх в освітній процес може подолати цю проблему. Здійснювати підготовку фахівців слід так, щоб негативні соціальні прояви суспільства не знижували їх мотивацію до змін.

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 (Horishna, 2019).

Розвиваючи лідерські якості здобувачів освіти, слід звертатися не тільки до професійного стандарту, а й до особливостей професії. Розвиток компетенцій та здібностей відбувається у три етапи:

- допомога в отриманні знань;
- розвинути розуміння як ці знання можна використовувати;
- прояснити чому ці знання є необхідними.

Вища школа покликана не лише передавати знання та вміння, а й розвивати світогляд, переконання, цінності, особливості поведінки майбутніх соціальних працівників. Навчально-виховний процес наразі має бути орієнтований на розвиток студентів-лідерів (Волківська, 2016).

В процесі навчання студентам, як правило, пропонують опанувати матеріал, відповідний контексту їх майбутньої професії, що не достатньо сприяє розвитку лідерських якостей. На нашу думку, варто актуалізувати лідерський потенціал здобувачів вищої освіти шляхом набуття практичних навичок міжособистісної взаємодії, що стимулюватиме їх до більшої активності та прояву своїх сильних сторін. Досвід, фактичні знання та вміння, компетенції, які не просто були застосовані одноразово, а добре закріплені, цінуються в кожній професії незалежно від посади.

Для розвитку лідерського потенціалу необхідно створити у вищій школі відповідні умови:

- сприяти лідерству в університетському середовищі;
- залучати студентів для суспільно-корисної діяльності;
- визначити ефективні соціально-педагогічні методи розвитку лідерства майбутніх соціальних працівників та активно їх впроваджувати тощо.

Під час розгляду соціально-педагогічних досліджень та при засвоєнні дисципліни нерідко зустрічаємось з поняттям «метод». Методи – це способи взаємопов'язаної діяльності викладача та здобувача вищої освіти, які

вимагають позитивного соціального досвіду та сприяють соціалізації.

Найбільш розповсюдженими методами в соціально-педагогічній діяльності є переконання та виправлення. Переконання – це впевненість в істинності і справедливості своїх знань, внутрішнє прагнення здобувача освіти до власних дій і вчинків. Виправлення – це формування у студентів певних вмінь і звичок, що потребують багаторазових дій та повторів.

Особливу групу складають методи заохочення та покарання. Відношення до них є неоднозначним: від необхідності застосування покарання до повної їх заборони. Проте ці методи ще досі широко використовуються у викладацькій діяльності. Заохочення і покарання мають спільну мету: сформувати необхідні особисті якості поведінки і характеру здобувача освіти.

Методи формування свідомості, такі як наприклад, бесіда, розповідь та лекція є постійними, проте, як показало дослідження – малоефективними. В часи інновацій вони вважаються здобувачами вже застарілими та не цікавими, тому сприяння розвитку лідерських якостей там мінімальне.

Будь-яке практичне заняття буде ефективнішим, ніж активне обговорення питання. Це сприяє розвитку цілеспрямованості, комунікабельності, вмінню переконувати і доводити власну думку.

Рольова гра дозволяє відтворити найбільш близьку до реальності ситуацію. Програючи різні ситуації, майбутній соціальний працівник відчуває себе впевненіше у реальній життєвій ситуації. Ділова гра дозволяє відпрацювати можливі професійні ситуації, обмінюватись думками та знаннями між майбутніми фахівцями (Карманенко, 2018).

Проведене нами дослідження показало, що найбільш ефективним соціально-педагогічним методом виявився тренінг – навчання досвідом. Він надає можливість поділитись і обміняти своїми думками та поглядами, а також спільно попрацювати на пошук рішення, проявивши себе та свої здібності. Більше того він здатен формувати та розвивати необхідні навички, вміння та якості, що робить його ідеальним методом розвитку лідерства. Тренінг сприяє формуванню лідерської Я-концепції, розвиває позитивне самосприйняття, сприяє формування відповідальності та лідерського світогляду.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** В умовах сьогодення гостро постала проблема підготовки лідерів соціальної сфери. Вирішення даної проблеми беззаперечно підвищить якість підготовки майбутніх соціальних працівників, які розвиватимуть соціальну роботу та впроваджуватимуть інноваційні соціальні послуги. Виконання цього завдання залежить від майстерності викладачів, їх вмінь встановлювати контакт зі здобувачами освіти, сприяти їх впевненості у собі і своїх можливостях.

В ході дослідження ми дійшли висновку, що не всі соціально-педагогічні методи на достатньому рівні сприяють розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників. Першу позицію займає тренінг, другу – рольові та ділові ігри, а найменш ефективними виявились бесіда, розповідь та лекція.

Перспективи подальших досліджень ми вбачаємо у вдосконаленні існуючих методів розвитку лідерських якостей майбутніх соціальних працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Волківська, Д. А. Соціально-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу студентського активу університету. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Серія : Соціально-педагогічна*. 2016. Вип. 26. С. 27–36.
2. 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: Смелянова Т. В., 2021. 165 с.
3. Карманенко, В. В. Форми і методи формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. *Збірник наукових праць Херсонського державного університету. Педагогічні науки*. 2018. Вип. 82(3). С. 98–101.
4. Коваль Г. В. Професійна соціалізація державних службовців в умовах реформування державної служби в Україні. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2015. №2. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2015\\_2\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_2_5)
5. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : монографія / за редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків : ФОРМ Мезіна В. В., 2017. 292 с.
6. 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.
7. Савостікова, К. Інклюзивна освіта в реаліях українського суспільства. *Науково-методичний, інформаційно-освітній журнал «Вересень»*. 2022. Том 1. № 92. С. 105–111. DOI: <https://doi.org/10.54662/veresen.1.2022.09>
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.

#### REFERENCES:

1. Volkivska, D., (2016). Sotsialno-pedahohichni umovy rozvytku liderskoho potentsialu studentskoho aktyvu univertsytetu [Socio-pedagogical conditions for the development of the leadership potential of the university's student assets]. *Zbirnyk naukovykh prats Kamianets-Podilskoho natsionalnoho universytetu imeni Ivana Ohiiienka. Seriiia : Sotsialno-pedahohichna*, 26, 27–36. [in Ukrainian].
2. Palahniuk, Yu., Lushahina, T., Akimova, T. & Kostieva, T. (Eds.). (2021). Zaluchennia molodi do rozvytku hromadianskoho suspilstva: treninhovi posibnyk [Involvement of youth in the development of civil society: a training manual]. Vyd-vo : Yemelianova T. V. [in Ukrainian].
3. Karmanenko, V., (2018). Formy i metody formuvannia liderskykh yakosteiv u studentiv ekonomichnykh universytetiv [Forms and methods of formation of leadership qualities among students of economic universities]. *Zbirnyk naukovykh prats, Pedahohichni nauky*, 82(3), 98–101. [in Ukrainian].
4. Koval, H., (2015). Profesiina sotsializatsiia derzhavnykh sluzhbovtziv v umovakh reformuvannia derzhavnoi sluzhby v Ukraini [Professional socialization of civil servants in the context of civil service reform in Ukraine]. *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia i mistsevoho samovriaduvannia*, 2. [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu\\_2015\\_2\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Ttpdu_2015_2_5) [in Ukrainian].
5. Romanovskoho, O., & Ponomarova, O., (2017). Rozvytok liderskoho potentsialu natsionalnoi humanitarno-tekhnicnoi ta upravlinskoiv elity: Monohrafiia [Development of the leadership potential of the national humanitarian-technical and managerial elite : monograph]. FOP Mezina V. V. [in Ukrainian].
6. Savelchuk, I., (2016). Pidhotovka sotsialnykh pratsivnykiv za suchasnykh umov: innovatsiini tendentsii [Training of social workers under modern conditions: innovative trends]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu im. Ivana Franka. Pedahohichni nauky*, 1(83), 117–122. [in Ukrainian].

7. Savostikova, K., (2022). Inkluzivna osvita v realiiakh ukrainskoho suspilstva [Inclusive education in the realities of Ukrainian society]. *Naukovo-metodychnyi, informatsiino-osvitnii zhurnal «Veresen»*, 1(92), 105–111. [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.