

Хмельницький національний університет
Гуманітарно-педагогічний факультет
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Перший (бакалаврський)
Освітній рівень

**«ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ»**

Назва теми

Галузь знань 23 Соціальна робота

Шифр і назва галузі знань

Спеціальність 231 Соціальна робота

Шифр і назва спеціальності

Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг

Назва освітньої програми

21007

Номер індивідуального навчального плану студента

Виконав: студент IV курсу, група СРК-21-1


Підпис

Артем ГАНДЗЮК
Ім'я, прізвище

Керівник: кандидат педагогічних наук, доцент

науковий ступінь, вчене звання


Підпис

Олена ВАСИЛЕНКО
Ім'я, прізвище

До захисту допускаю:

В.о. зав. кафедри соціальної роботи
і соціальної педагогіки
кандидат педагогічних наук, доцент


Підпис

Олена ВАСИЛЕНКО
Ім'я, прізвище

10 серпня 2025 р.


Хмельницький, 2025

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет гуманітарно-педагогічний
Кафедра соціальної роботи і соціальної педагогіки
Освітній рівень перший (бакалаврський)
Галузь знань 23 Соціальна робота
Спеціальність 231 Соціальна робота
Освітня програма Соціальна робота. Соціальна педагогіка та коучинг

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри
соціальної роботи і соціальної
педагогіки

 Олена ВАСИЛЕНКО
протокол № 5 від 19.12. 2024 р.

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Артема ГАНДЗІЮКА

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Особливості розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери».

Керівник кваліфікаційної роботи: Василенко О.М., кандидат педагогічних наук, доцент.

Затверджено наказом ректора університету 07 лютого 2025 р. № 23

2. Строк подання студентом роботи на кафедру 10 червня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio); методика «Визначення рівня самооцінки особистості»; Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т.Елерса. В дослідженні взяли участь 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота Хмельницького національного університету.

4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1. Теоретичний аналіз проблеми лідерства та розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери, характеристика поняття «лідерство» в науковій літературі, основні чинники розвитку лідерських якостей у студентської молоді, соціально-психологічні особливості розвитку лідерських якостей в майбутніх фахівців соціальної сфери, висновки до розділу; розділ 2. Емпіричне дослідження особливостей розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери, діагностика рівнів розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери, тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери, практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських

якостей у майбутніх соціальних працівників, висновки до розділу; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень)

3 рисунки, 1 таблиця.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 19 грудня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи бакалавра	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 10 грудня 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 10 січня 2025 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 лютого 2025 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 березня 2025р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 травня 2025 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 15 травня 2025 р.	виконано
7	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	До 20 травня 2025 р.	виконано
8	Оформлення кваліфікаційної роботи. Підготовка до захисту, рецензування.	До 10 червня 2025 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	До 20 червня 2025 р.	виконано

Здобувач

Керівник роботи

Артем ГАНДЗЮК

Олена ВАСИЛЕНКО

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Особливості розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери»

Здобувач Артем ГАНДЗІЮК

Керівник Олена ВАСИЛЕНКО

Кваліфікаційна робота включає 93 сторінки, з них 51 сторінка основного тексту, 3 рисунки, 1 таблиця, перелік джерел посилання складає 50 найменувань, 5 додатків.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, майбутні фахівці соціальної сфери.

Об'єктом дослідження є розвиток лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери.

Предметом дослідження є соціально-психологічні особливості розвитку лідерських якостей в майбутніх фахівців соціальної сфери.

За результатами дослідження розроблено тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери та надано практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Одержані результати можуть бути корисними для науково-педагогічних працівників, кураторів студентських груп, практикуючих соціальних працівників.

Здобувач  Артем ГАНДЗІЮК

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 10 червня 2025 р.

ЗМІСТ

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ.....	7
ВСТУП.....	8
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	11
1.1 Характеристика поняття «лідерство» в науковій літературі.....	11
1.2 Основні чинники розвитку лідерських якостей у студентської молоді.....	17
1.3 Соціально-психологічні особливості розвитку лідерських якостей в майбутніх фахівців соціальної сфери.....	22
Висновки до розділу.....	26
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	28
2.1 Діагностика рівнів розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери.....	28
2.2 Тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери.....	34
2.3 Практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.....	40
Висновки до розділу.....	45
ВИСНОВКИ.....	49
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	52
ДОДАТКИ.....	58
ДОДАТОК А Програма тренінгу з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери	58
ДОДАТОК Б Методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio).....	84
ДОДАТОК В Методика «Визначення рівня самооцінки особистості».....	89

ДОДАТОК Г Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса).....	91
--	----

СКОРОЧЕННЯ ТА УМОВНІ ПОЗНАКИ

ЗВО – заклад вищої освіти.

СР – соціальна робота.

ХНУ – Хмельницький національний університет.

ВСТУП

Актуальність теми дослідження полягає в тому, що соціальна робота є суспільним явищем і невід'ємним компонентом соціально орієнтованого суспільства. Оскільки соціальна сфера є сферою гуманітарної діяльності людини, що визнана і шанується в усьому світі, то здійснювати соціальну роботу мають соціальні працівники, які володіють високо розвиненими особистісними і професійно важливими якостями, серед яких важливе місце займають лідерські якості.

З огляду на це, необхідною умовою підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери є формування творчої активної особистості, здатної раціонально використовувати власні сили і ресурси навколишнього середовища в оволодінні теоретико-прикладними аспектами управлінської діяльності і взаємодії людей шляхом ефективного використання лідерських якостей, різноманітних стилів поведінки, методів впливу на інших людей.

Розгляду феномену «лідерство» присвячені праці вітчизняних і зарубіжних науковців: І. Андрощук, О. Баніт, П. Дегелінг, Є. Зеленова, Т. Єрмак, А. Карр, О. Кокун, В. Кондратьєвої, Ю. Кращенко, Л. Лук'янової, Ю. Петрашик, І. Повражек, Л. Сергєєвої, Т. Спіріної, Н. Тимошенко, О. Тихомирової, Л. Трущенко, М. Хромей, В. Шапара, В. Ягоднікової та багатьох інших.

Питання необхідності розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери висвітлені в наукових дослідженнях І. Албул, Б. Анціборенко, Л. Біленкової, О. Білик, Д. Бибик, М. Вебер, С. Гармаш, Б. Головешко, Т. Децюк, І. Краснощок, І. Орос, І. Савельчук, Л. Скібіцької, Ф. Тейлор, А. Файоль, О. Хмизової, А. Черкашина, А. Чичук, В. Ягоднікової.

Науковці стверджують, що існують суперечності між вимогами суспільства до рівня професійної компетентності фахівців соціальної сфери та якістю її формування в процесі їх професійної підготовки, а також між потребою майбутніх соціальних працівників у сформованості лідерських навичок та відсутністю в процесі навчання відповідних форм і методів їх

формування. З огляду на це, ми обрали тему кваліфікаційної роботи «Особливості розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери».

Об'єктом дослідження є розвиток лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери.

Предметом дослідження є соціально-психологічні особливості розвитку лідерських якостей в майбутніх фахівців соціальної сфери.

Мета дослідження: теоретичне вивчення та емпіричне дослідження соціально-психологічних особливостей розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз понять «лідерство» та «лідерські якості» у науковій літературі.

2. Визначити соціально-психологічні особливості розвитку лідерських якостей в майбутніх фахівців соціальної сфери.

3. Емпіричним шляхом дослідити рівні розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери.

4. Розробити тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери.

5. Надати практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

У дослідженні було використано наступні **методи**:

1. Теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення та систематизація наукових джерел з проблеми дослідження).

2. Емпіричні методи (методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio); методика «Визначення рівня самооцінки особистості»; Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса).

3. Методи кількісної та якісної обробки результатів дослідження.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що у дипломній роботі бакалавра розроблено тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери та обґрунтовано практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Одержані результати можуть бути корисними для кураторів студентських груп, практикуючих соціальних працівників, психологів.

База дослідження: дослідження здійснювалось на базі кафедри соціальної роботи і соціальної педагогіки Хмельницького національного університету. Вибірку учасників дослідження склали 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження висвітлені у науковій доповіді на тему: «Діяльність куратора студентської групи з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери», яка була підготовлена та представлена на Міжнародній науково-практичній конференції «Current state and priorities modernization of science, education and society» (Tampere, Finland, February 8, 2025).

Структура роботи. Дипломна робота бакалавра складається зі вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (50 позиції), 5 додатків. Загальний обсяг роботи становить 93 сторінки, з них обсяг основного тексту 51 сторінка.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ЛІДЕРСТВА ТА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

1.1 Характеристика поняття «лідерство» в науковій літературі

У тлумачному словнику зазначається, що «...лідер (від англ. leader – ведучий, керівник) є членом групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення у важливих ситуаціях, оскільки ці рішення торкаються їхніх інтересів і визначають характер діяльності всієї групи. Тому лідером є авторитетна особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин в групі» [45, с. 230].

На відміну від керівника, якого призначають, лідер висувається стихійно. Керівник має у своєму розпорядженні офіційне право заохочення і покарання, несе відповідальність за стан справ у колективі. А лідер не володіє ніякими повноваженнями поза групою, на нього не покладені жодні офіційні обов'язки [45, с. 231].

А. Кузьмінський визначає поняття «лідер» як «...член колективу, який у важливих ситуаціях здатний помітно впливати на поведінку членів колективу, виявляти ініціативу в діях, брати на себе відповідальність за діяльність колективу» [26, с. 305].

У процесі дослідження проблеми лідерства ми встановили, що науковці по-різному пропонують розглядати це поняття. Так, зокрема, дослідники О. Романовський, Т. Гура, А. Книш, В. Бондаренко визначають лідерство як «... здатність особистості здійснювати вплив на індивідів та групу людей з метою змусити їх працювати разом задля досягнення визначених цілей [35, с. 15].

У свою чергу Т. Кочубей та А. Семенов стверджують, що лідерство слід розуміти як результат взаємодії членів малої групи за певний проміжок часу. Дослідники зауважують, що на цей результат впливає наявність тих чи інших якостей членів групи, їх прояв у певній ситуації, а також взаємовплив цих якостей і конкретної ситуації [23].

О. Слюсаренко стверджує, що «...лідерство є системою прийомів впливу, соціально-психологічним феноменом та поняттям, що характеризує відношення домінування і підкорення у групі. Воно формується через взаємодію об'єктивних і суб'єктивних факторів, таких як мети і завдання групи, інтереси і потреби її членів, а також дій лідера» [38, с. 244].

Як зауважує В. Шапар, що «...лідерство – це відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин в групі» [45, с. 231]. Дослідник звертає увагу на те, що існують різні теорії лідерства, а саме:

1. *Теорія лідерських ролей*, яка розглядає ролі «професіонала», тобто лідера, який вирішує ділові проблеми, і «соціально-емоційного фахівця», який вирішує проблеми людських відносин.

2. *Теорія рис*, що спрямована на вивчення в лідера особливих «лідерських» рис і здібностей. Варіантом цієї теорії є харизматична концепція лідерства, відповідно до якої лідерство можуть мати лише окремі особи, які володіють особливою харизмою.

3. *Інтерактивна теорія*, що зосереджена на тому, що лідером може стати кожна людина, яка займає відповідне місце в системі міжособистісних відносин. Питання про те, хто стане лідером має вирішуватися з урахуванням індивідуальних особливостей людини, її особистісних характеристик і ситуації, що склалася.

4. Прихильники *теорії ситуаційного лідерства* вважають, що лідерство – це продукт сформованої в групі ситуації. Лідер має бути орієнтований на виконання певної задачі, а не на людей.

5. *Синтетична або комплексна теорія* робить акцент на взаємозв'язку основних складових процесу організації міжособистісних відносин: лідерів, послідовників і ситуацій, в яких здійснюється лідерство [45, с. 231-232].

Науковці Л. Сергеева, В. Кондратьєва та М. Хромей вважають, що «...лідерство – це вміння пробудити в людей мрію, до якої вони наближатимуться, «вдихнути» в них потрібну для руху енергію» [37, с. 12].

Стиль лідерства науковці розглядають як «...типову для лідера систему засобів впливу на його прихильників» [45, с. 232].

Існують три стилі лідерства:

1) авторитарний (директивний) – це жорсткі способи керування, недопущення ініціативи, обговорення прийнятих рішень тощо;

2) демократичний (колегіальний) – це заохочення ініціативи, колегіального обговорення рішень;

3) анархічний (ліберальний) – відмова від керування, усунення від лідерства [45, с. 232].

Стиль лідерства залежить від змісту спільної діяльності, що лежить в основі міжособистісних відносин в групі. Так, для груп вищого рівня розвитку характерним є колективістський стиль лідерства, що передбачає відповідальність керівника перед колективом.

Авторитарний стиль лідерства або бюрократичний типовий для великих корпорацій і передбачає максимум централізації і мінімум демократичності. А для асоціальних асоціацій характерний анархічний стиль лідерства, тобто низька соціальна відповідальність за свої дії членів цих асоціацій [45, с. 232].

О. Тихомирова поділяє лідерів на лідерів-творців і лідерів-руйнівників. Лідер-творець, на її думку, працює в інтересах всіх членів групи, а лідер-руйнівник діє у власних інтересах і володіючи егоїстичним бажанням задовольнити власні інтереси, він використовує справу та людей, які його оточують [41].

На думку О. Кокун, лідер є «...членом групи, що виконує основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємостосунків, за яким група

визнає право приймати рішення в значущих ситуаціях, яким добровільно підкоряються всі члени групи» [21].

На думку Т. Спіріної та Н. Тимошенко, важливими умовами формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців є:

- 1) спрямованість на самореалізацію;
- 2) розвиток творчих можливостей лідерів;
- 3) формування в них ставлення до себе та до інших як до цінності;
- 4) проведення діагностики професійних здібностей, особистісних якостей і цінностей лідерів [39].

Що стосується наукового обґрунтування поняття «*лідерські якості*», то дослідники виділяють обов'язковий набір характеристик особистості, які властиві лідеру. Науковці Л. Лук'янова, І. Андрощук та О. Баніт вважають, що «...перелік важливих якостей лідерів може бути нескінченним, тому встановити тісні зв'язки між якостями лідера та ефективністю його діяльності є досить складним завданням» [29].

Ю. Кращенко розглядає лідерські якості як «...сукупність характеристик лідера, які допомагають йому займати цю позицію лідера, і які виявляються в його організаторських здібностях, умінні здійснювати вплив на поведінку і настрої людей, бути прикладом для наслідування» [25, с. 6].

О. Тихомирова розглядає загальні та специфічні якості лідера.

До *загальних* належать ті, якими володіють не тільки лідери, але й ті, хто хоче ними стати:

- кмітливість
- працездатність;
- компетентність;
- активність;
- організованість;
- ініціативність;
- наполегливість;
- самовладання;

- спостережливість;
- товариськість;
- самостійність.

Специфічними якостями О. Тихомирова називає власне лідерські якості:

- здатність до організаторської діяльності;
- здатність до психологічного впливу на оточуючих;
- здатність до лідерської позиції та вміння брати відповідальність на себе

[41].

Досить цікавою є позиція Є. Зеленова щодо виховання *глобальних лідерів* як «...керівників, які мають впливати на перебіг подій у глобалізованому суспільстві. Процес глобалізації ставить лідера перед необхідністю вибудовування довгострокових взаємин з людьми за межами свого культурного поля. Йому доводиться досягати цілей там, де панують інші правила й порядки, налагоджувати стосунки з людьми, у яких, можливо, зовсім інші цінності й сприйняття. Тому глобальному лідеру доведеться формувати у себе і своїх підлеглих глобальне мислення» [15, с. 74-75].

Автор вважає, що нові «...технології роблять глобальне мислення однією з найбільш значимих якостей лідера, оскільки саме ці якості є причиною і водночас наслідком процесу глобалізації. Тому така якість лідерів як спрямованість на постійні зміни, на впровадження нових технологій є особливо необхідною» [15].

Лідер має розуміти те, як нові технології можуть бути корисними в різних сферах життя суспільства. Він повинен розвивати і підтримувати компетентних фахівців і постійно має подавати приклад в застосуванні нових технологій. Тому важлива сформованість в лідера глобалізованого світу такої якості як орієнтованість на партнерство [15].

На думку В. Ягоднікової, лідерськими якостями є «...індивідуально-особистісні та соціально-психологічні особливості особистості, які впливають на групу та приводять її до досягнення мети» [47, с. 9].

Лідерські якості складаються з таких компонентів:

- 1) мотиваційний (потреба в досягненнях, впевненість в собі, прагнення до самореалізації тощо);
- 2) емоційно-вольовий (врівноваженість, позитивне самопочуття тощо);
- 3) особистісний (комунікативні здібності, креативність, здатність впливати на інших тощо);
- 4) діловий (відповідальність, організаторські уміння, уміння розв'язувати конфлікти, приймати рішення тощо) [47, с. 9].

Науковці О. Лаврентьєва та О. Крупський звертають увагу на формування *лідерської компетентності* як «...здатності демонструвати лідерську поведінку, а не на розвитку лідерських якостей – рис, які вможливають становлення лідера» [28].

Розвиток лідерства, на думку Т. Єрмак, є процесом цілеспрямованого формування та поглиблення лідерських якостей і навичок. Цей аспект проблеми враховує можливості організації цілеспрямованого навчання та самонавчання студентів з метою розвитку в них *soft skills*, тобто «м'яких навичок». Т. Єрмак вважає, що вони охоплюють такі важливі якості, як: особистісні, когнітивні, соціальні та громадянські навички, які відображають усі сфери лідерської діяльності [17].

Зарубіжні дослідники Р. Degeling та А. Carr вважають, що на розвиток лідерства впливають емоції лідера, адже здатність лідера розуміти, керувати та використовувати свій емоційний інтелект підвищує якість взаємин та покращує реакцію на складні життєві ситуації [50].

Ю. Петрашик, Л. Трущенко та І. Повражек наголошують на тому, що важливо розрізняти поняття «*навчання лідерства*» і «*розвиток лідерських якостей*», оскільки навчання лідерства більше стосується знань про зміст і теорії лідерства, а розвиток лідерських якостей – це процес формування лідерських навичок і здібностей. При визначенні поняття «*змісту лідерства*» межі лідерської компетентності та здібностей допомагають сформулювати очікування щодо ролі, знань і поведінки лідера у тій чи іншій сфері [33].

Таким чином, підсумовуючи все вище зазначене можемо зробити висновок, що лідер є членом групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення у важливих ситуаціях. У свою чергу лідерство характеризує відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин в групі.

Нами з'ясовано, що існують різні стилі лідерства: авторитарний або директивний; демократичний або колегіальний; анархічний або ліберальний. Стиль лідерства залежить від змісту спільної діяльності, що лежить в основі міжособистісних відносин в групі.

1.2 Основні чинники розвитку лідерських якостей у студентської молоді

Значний вплив на розвиток стосунків в студентському середовищі має лідер, від якого залежить згуртованість усієї групи, успішність одногрупників в навчанні, участь в житті закладу вищої освіти. Лідер є активним учасником освітнього процесу, оскільки він має зв'язок з керівництвом, надає студентам достовірну інформацію, пропонує шляхи вирішення проблем, контролює процес виконання прийнятих рішень.

Проблемі розвитку лідерських якостей студентів присвячені наукові праці: Н. Бабкова-Пилипенко, Д. Волківська, В. Карманенко, І. Краснощок, Ю. Кращенко, О. Лозової, Н. Мараховської, С. Махновського, В. Мороз, О. Петраковської, С. Пільової, О. Свириди, Н. Семченко, М. Телеватової, Н. Хупавцевої та інших.

Науковці вважають, що розвивати лідерські якості потрібно у всіх студентів, а не лише у тих, хто проявляє яскраво виражену здатність до лідерства. Тому цей процес має стати невід'ємною складовою усього освітнього процесу в закладі вищої освіти (далі – ЗВО).

Лідерство з одного боку є соціальною основою формування студентської групи, а з іншого – студентська група є платформою для розвитку лідерського потенціалу. Для лідерів знайомство з механізмами функціонування спільного життя та діяльності групи є можливістю підготуватися до успішної керівничої роботи в майбутньому [22, с. 90-91].

І. Краснощок стверджує, що «...студентським лідером є особистість, яка має значний вплив на думку і поведінку членів групи та планує, організовує, контролює діяльність інших студентів для розв'язання завдань, поставлених перед групою, передаючи їм своє бачення майбутнього й допомагаючи їм адаптуватися до нового» [24, с. 214].

На думку Н. Хупавцевої, становлення лідера залежить від його лідерських якостей та вміння їх ефективно використовувати в різних життєвих ситуаціях [44].

Дослідники розглядають широкий спектр якостей студентів, які обумовлюють ефективне лідерство, зосереджуючи увагу на ключових якостях та пропонуючи авторські підходи до їх структурування та класифікації. Тому єдиного переліку якостей, якими має володіти студент-лідер не існує. Але й неможливо визначити універсальний набір якостей лідера. Кожна студентська група формує своїх лідерів з відповідними лідерськими якостями та способом їх реалізації.

І. Краснощок вважає, що розвиток лідерських якостей студентів не може зводитися лише до розвитку окремих якостей, які характеризуються як такі, що притаманні лідеру. Гармонійне поєднання лідерських якостей дозволить студенту-лідеру надихати інших на досягнення мети, вести за собою, планувати діяльність, візуалізувати майбутнє, генерувати ідеї тощо [24].

На думку С. Пільової, лідер студентської групи повинен володіти такими *якостями*:

- здатність працювати в команді;
- володіти високорозвиненими комунікативними здібностями;
- уміння впливати на інших студентів у досягненні визначеної мети.

Основне завдання лідера полягає у здійсненні регуляції міжособистісних відносин в студентській групі [34].

Дослідниця Г. Тітова зазначає, що існують критерії розвитку лідерських якостей студентів. До цих критеріїв вона, перш за все, відносить внутрішню готовність студента бути лідером. Ця готовність включає в себе декілька складових:

- мотиваційну (інтерес студента до діяльності лідера; його бажання виконувати роль лідера; його внутрішня готовність до прийняття усіх функцій лідера; його бажання діяти і надихати інших до дій);

- пізнавальну (знання студентом основних правил ефективного спілкування з оточуючими в різних ситуаціях; розуміння ним поставлених завдань та знання алгоритмів їх виконання);

- практично-дійову (результативність діяльності лідера);

- особистісно-позиційну (розуміння лідером того, як його сприймає група та як він сприймає групу) [42].

Г. Тітова стверджує, що з метою оцінювання рівня розвитку лідерських якостей студентів, потрібно враховувати також рівень розвитку певних здібностей, здатностей, умінь та якостей особистості, до яких вона відносить наступні:

- 1) комунікативні здібності, оскільки лідер має вміти конструктивно спілкуватись з іншими людьми, їх чути, розуміти, висловлювати свої думки, ідеї відкрито, чітко й переконливо;

- 2) уміння приймати рішення, адже лідер повинен не лише аналізувати й оцінювати ситуації, але й вміти приймати справедливі та обґрунтовані рішення, брати на себе відповідальність за їх наслідки;

- 3) високо розвинену мотивацію досягнення успіху, бо тільки вмотивований та наполегливий лідер, який володіє волею до праці і до виконання усіх поставлених завдань, здатний досягати успіхів;

4) сформований на високому рівні емоційний інтелект. Лідер повинен розуміти та керувати своїми емоціями, бажаннями, виявляти емпатію й розуміння емоцій інших людей;

5) організаційні здібності як запорука успішної діяльності. Лідер повинен уміти створювати сприятливу психологічну атмосферу, мотивувати інших досягати своїх цілей, навчати їх, сприяти досягненню усіма членами команди поставлених завдань діяльності;

6) високо розвинені адаптивність і гнучкість поведінки сприяють готовності лідера до змін, здатності адаптуватися до нових умов й ситуацій, швидко приймати ефективні рішення тощо;

7) етичність є важливою рисою лідера, який повинен дотримуватись етичних норм, бути чесним, справедливим та відповідальним [42].

Важливим чинником формування в студентів лідерської позиції і лідерських якостей є діяльність куратора студентської групи. Підтримка та заохочення куратором студентських ініціатив щодо організації життєдіяльності групи передбачає гуманні, суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини зі студентами, організацію життєдіяльності групи та планування і розподіл доручень серед студентів.

Одним з пріоритетних напрямів діяльності куратора студентської групи є формування лідерських якостей студентів. Це зумовлено особливостями його ролі і місця в реалізації завдань вищої освіти, адже саме куратор здійснює вплив на формування і становлення особистості студента, розкриття його здібностей і можливостей [40, с. 4]

Напрямами діяльності куратора студентської групи щодо розвитку лідерських якостей студентів є:

- формування лідерських знань, вмінь та якостей студентів. Ці якості забезпечують ефективне лідерство в міжособистісній взаємодії в студентській групі;

- стимулювання студентів до розвитку лідерських якостей задля досягнення спільної мети;

- згуртування студентської групи як умова формування лідерських якостей студентів;
- заохочення участі студентів в життєдіяльності групи, стимулювання їх активності в різних сферах діяльності;
- забезпечення оволодіння студентами способами ефективної взаємодії в групі;
- створення умов для виявлення лідерської поведінки студентів.

Для реалізації цих завдань куратори студентських груп мають здійснювати моніторинг розвитку лідерських якостей студентів, що допоможе в майбутньому планувати та організовувати виховну роботу з ними [24].

З цього приводу Д. Волківська стверджує, що куратору варто:

- 1) використовувати традиційні та нетрадиційні методи заохочення студентів;
- 2) завжди заохочувати студентів за проведену діяльність;
- 3) демонструвати результати діяльності студентів;
- 4) заохочувати організаторів та виконавців діяльності;
- 5) оцінювати об'єктивно студентські ініціативи;
- 6) заохочувати студентів своєчасно та урочисто;
- 7) стимулювати емоційне задоволення активних студентів від участі у діяльності;
- 8) заохочувати студентів регулярно, але в міру [10, с. 146].

На нашу думку, основним чинником формування лідерських якостей студентів є особистість і роль куратора студентської групи, його здатність бути лідером у взаємодії з майбутніми фахівцями, адже куратори студентських груп займаються організаторською діяльністю і їхня поведінка є прикладом для наслідування.

Тому кураторам важливо реалізовувати в своїй діяльності особистісно-орієнтований підхід до виховання майбутніх фахівців, обрати відповідний спосіб поведінки, а саме: позицію партнера, радника, друга. Це сприятиме

розвитку адекватної самооцінки у студентів, створення атмосфери взаємоповаги і доброзичливості.

Вважаємо, що така поведінка куратора групи стимулюватиме активність студентів, їхнє прагнення до особистісного зростання, розкриття і розвитку організаторського потенціалу. Саме ці характеристики студентів є показниками сформованості лідерських якостей.

Таким чином, розвиток лідерських якостей сучасних студентів є показником ефективності виховної системи ЗВО. Важливим чинником, що впливає на формування особистості студентів і розвиток у них лідерських якостей є діяльність куратора групи. Розуміння ним сутності виховної роботи з розвитку лідерських якостей студентів допоможе обрати оптимальний спосіб розвитку їх лідерського потенціалу.

1.3 Соціально-психологічні особливості розвитку лідерських якостей в майбутніх фахівців соціальної сфери

На сьогоднішній день виявлення лідерів і розвиток їх лідерського потенціалу є важливим завданням в різних сферах, включаючи соціальну, адже саме лідер володіє планами на майбутнє, мотивує й надихає інших на досягнення важливих цілей. Тому розвиток лідерських якостей у майбутніх фахівців є досить цікавою та актуальною темою як для теоретиків, так і для практиків.

У працях вітчизняних науковців І. Албул, Б. Анціборенко, Л. Біленкової, О. Білик, Д. Бирик, М. Вебер, Д. Волківської, С. Гармаш, Б. Головешко, Т. Децюк, І. Краснощок, І. Орос, І. Савельчук, Л. Скібіцької, Ф. Тейлор, А. Файоль, О. Хмизової, А. Черкашина, А. Чичук, В. Ягоднікової приділено значну увагу проблемі формування та розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців, зокрема, фахівців соціальної сфери.

Так, дослідниця Д. Бибик стверджує, що для майбутніх соціальних працівників важливим є формування соціального лідерства, оскільки існує низка суперечностей:

- між вимогами суспільства до рівня професійної компетентності фахівців соціальної сфери та якістю її формування в процесі їх професійної підготовки;

- між потребою майбутніх соціальних працівників у сформованості лідерських навичок та відсутністю в процесі навчання відповідних форм і методів їх формування.

Авторка наголошує на тому, що існує нагальна необхідність теоретичного обґрунтування та практичного впровадження неформальної освіти в ЗВО, що сприятиме соціальним змінам, згуртованості, розвитку і активізації майбутніх соціальних працівників [5].

Д. Бибик вважає, що недостатньо дослідженим залишається феномен «соціального лідерства», оскільки воно тільки формується, набуває свого розвитку. В умовах соціально-економічних трансформацій, які відбуваються в нашій державі, пріоритетним завданням є модернізація соціальної сфери, що також зумовлює необхідність нових підходів до професійної підготовки соціальних працівників. З огляду на це, соціальне лідерство виступає як здатність соціальних працівників бути ініціаторами та учасниками суспільних змін [5].

І. Савельчук вважає, що «...виходячи із завдань процесу освіти та професійної підготовки кваліфікованого фахівця соціальної сфери необхідно забезпечити умови формування соціального лідерства, що стає неможливим без розвитку лідерських якостей та потенціалу майбутніх соціальних працівників. Проблема вивчення феномену лідерства у соціальній сфері та формування лідерського потенціалу у майбутніх соціальних працівників набуває великого значення у теоретичному та практичних аспектах» [36, с. 4].

Це свідчить про появу суперечностей у процесі професійної підготовки та формуванні соціального лідерства в майбутніх соціальних працівників, які

здатні визначити ефективну стратегію суспільних змін та особистісних змін клієнтів соціальної роботи, що дозволить підвищити ефективність професійної діяльності в соціальній сфері [36, с. 4].

Актуальним завданням сьогодення є виокремлення у фахівців професійних і особистісних якостей, системи їх цінностей, що зумовлюють основні орієнтири поведінки та діяльності, визначають професійну спрямованість та мотивацію на саморозвиток і самовдосконалення, а також розкривають лідерський потенціал майбутніх фахівців. Ці лідерські якості та уміння не з'являються самі по собі, а формуються шляхом постійної роботи та навчання.

Тому, на думку Д. Бирик, в ЗВО мають бути створені «...усі необхідні умови для проведення тренінгових занять, майстер-класів, дискусійних клубів, творчих майстерень з вивчення інноваційного досвіду та розробки соціальних проектів, щоб спільно з тренерами та майстрами-експертами забезпечити формування лідерів для соціальної сфери» [5, с. 186].

Дослідниця додає, що інтерактивні форми роботи з майбутніми фахівцями соціальної сфери в процесі формування соціального лідерства здатні покращити не лише систему навчання, але й здатність студентської молоді до проявів активності, уміння брати на себе відповідальність, удосконалювати свої знання щодо уникнення та попередження соціальних проблем в суспільстві [5].

Б. Анціборенко та А. Черкашин вважають, що значну роль у формуванні лідерських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери відіграє менторство та співпраця з досвідченими спеціалістами. Ментори можуть надавати необхідну допомогу, передавати власний досвід молодому поколінню фахівців, щоб ті вчилися на помилках і швидше розвивали свої лідерські якості [4].

У формуванні лідерських якостей молодих фахівців соціальної сфери мають використовуватися приклади успішних програм, студентських ініціатив, аналіз конкретних кейсів тощо. Важливо розвивати самопізнання, рефлексію, ідентичність, лідерські якості у майбутніх працівників соціальної сфери. З цією метою слід створити інтегровану систему підтримки та навчання, яка б

мотивувала молодих фахівців розвивати лідерський потенціал та забезпечувала стабільний особистісний та професійний ріст [4]

О. Біда, І. Орос та А. Чичук вважають, що лідерські якості майбутніх фахівців соціальної сфери можна поділити на чотири групи:

1) когнітивно-емоційні якості (когнітивний, емоційний та соціальний інтелект особистості);

2) морально-вольові якості (цінності особистості, моральний розвиток, спрямованість на успіх тощо);

3) соціально-комунікативні якості (комунікативні та організаційні здібності, емпатія, вміння налагоджувати взаємодію, відкритість новому досвіду);

4) індивідуально-парадоксальні якості (ті якості особистості, що традиційно не належать до лідерських, але саме вони дозволяють формувати лідерський стиль).

Дослідники зазначають, що кожна з цих груп якостей може бути вираженою в більшій чи в меншій мірі в залежності від особливостей професійної діяльності лідера. Але кожен лідер має бути спрямованим на розвиток всіх груп якостей. Гармонійне поєднання цих якостей може допомогти лідеру виконувати свої обов'язки більш ефективно [6]

На думку І. Албул, управління соціальною роботою має «...специфічні завдання й етичні норми, вимагає розвитку лідерства, особливо в умовах діяльності міждисциплінарної команди. Умови ефективного лідерства визначаються трьома основними підходами, серед яких: підхід із позицій особистісних якостей, поведінковий підхід та ситуаційний підхід» [1].

З огляду на це, необхідною умовою підготовки фахівців соціальної сфери є формування творчо активної особистості, яка здатна раціонально використовувати власні ресурси і можливості навколишнього середовища. Це відображено в принципах професійної діяльності, які сприяють оволодінню фахівцями методологією і практикою ефективної управлінської поведінки

шляхом успішного застосування своїх лідерських якостей, стилів лідерства, методів впливу на інших людей.

Отже, можемо зробити висновок, що формування лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників під час їх навчання в ЗВО дасть змогу визначити оптимальну стратегію суспільних змін та особистісних змін клієнтів соціальної роботи, що дозволить підвищити ефективність професійної діяльності в соціальній сфері.

Для цього необхідно створити необхідні умови для проведення тренінгів, майстер-класів, творчих майстерень, Школи майбутнього лідера, а також різноманітних курсів з вивчення інноваційного досвіду, розробки соціальних проєктів, щоб спільно з тренерами та експертами забезпечити цілеспрямоване формування майбутніх лідерів соціальної сфери.

Висновки до розділу

Таким чином, теоретичний аналіз наукових праць з проблеми дослідження показав, що лідер є членом групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення у важливих ситуаціях. Феномен «лідерство» характеризує відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин в групі.

Нами з'ясовано, що на сьогоднішній день існують різні стилі лідерства: авторитарний або директивний; демократичний або колегіальний; анархічний або ліберальний. Проте дослідники вважають, що стиль лідерства залежить від змісту спільної діяльності, що лежить в основі міжособистісних відносин в групі.

Поняття «лідерські якості» дослідники визначають як обов'язковий набір характеристик особистості, які властиві лідеру. Науковці по-різному розглядають загальні та специфічні якості лідера та вважають, що розвиток лідерства є процесом цілеспрямованого формування та поглиблення лідерських якостей.

У процесі аналізу наукових джерел ми встановили, що в студентському віці необхідно розвивати лідерські якості майбутніх фахівців, оскільки це є не лише показником ефективності виховної системи закладу вищої освіти, але й необхідною умовою професійного становлення і самореалізації майбутнього спеціаліста.

Важливим чинником, що впливає на формування особистості студентів і розвиток у них лідерських якостей є діяльність куратора групи. Розуміння ним сутності виховної роботи з розвитку лідерських якостей студентів допоможе обрати оптимальний спосіб розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

Нами з'ясовано, що розвиток лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників під час їх навчання в ЗВО дасть змогу не лише визначити оптимальну стратегію суспільних змін та особистісних змін клієнтів соціальної роботи, але й дозволить підвищити ефективність професійної діяльності в соціальній сфері. Для цього необхідно створити необхідні умови в навчальному процесі ЗВО: проведення тренінгів, майстер-класів, творчих майстерень, різноманітних курсів з вивчення інноваційного досвіду, розробки соціальних проєктів, щоб спільно з тренерами та експертами забезпечити формування майбутніх лідерів соціальної сфери.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1 Діагностика рівнів розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери

З метою діагностики рівнів розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери нами були використані наступні методики:

- методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio);
- методика «Визначення рівня самооцінки особистості»;
- Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Емпіричне дослідження здійснювалось на базі Хмельницького національного університету (далі – ХНУ). Вибірку учасників дослідження склали 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота (далі – СР).

Для участі в емпіричному дослідженні був обраний позааудиторний час, коли студенти були вільні від навчальних занять. Зауважимо, що студенти спеціальності СР надали усну згоду участі у нашому дослідженні.

За допомогою методики «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio) ми оцінювали таку компетенцію, як лідерство та стиль лідерства особистості майбутнього соціального працівника. Оскільки лідерство є важливою компетенцією особистості, воно включає в себе компонент соціального впливу та особистісний ресурс людини, що дає можливість їй брати на себе роль лідера [43].

Автори методики виділяють трансакційний та трансформаційний стилі лідерства. Так, *трансформаційний стиль* характеризується тим, що лідер впливає на зміну і вдосконалення культури, цінностей, мотивації діяльності

співробітників, спонуканні їх до досягнення кращих результатів, розвитку їх потенціалу.

Лідер із трансформаційним стилем дотримується високих стандартів, відданості меті й завдань діяльності та мотивує співробітників до досягнення цієї мети і завдань. Такий лідер сприяє змінам в колективі шляхом створення підтримуючого оточення, розвитку ініціатив, налагодження комунікації, пошуку нових ідей. Лідер із трансформаційним стилем працює над саморозвитком своїх співробітників, досягненню їх професійного та особистісного зростання. Він підтримує своїх підлеглих, визнає їхні досягнення, заслуговує на їхню довіру, створює позитивну атмосферу в колективі.

Трансформаційний стиль лідерства здійснює значний вплив на організацію діяльності, і тому співробітники відчують себе важливими. Автори методики виділяють такі фактори трансформаційних якостей лідера: *«вплив», «натхнення», «інтелектуальна стимуляція», «індивідуальний підхід»*.

Лідер із *транзакційним стилем* встановлює взаємовідносини з підлеглими шляхом взаємної користі та виконання очікувань. Такий лідер досягає результатів діяльності шляхом установа договору з підлеглими, які зобов'язані виконувати певні завдання, дотримуватись правил, а лідер, у свою чергу, забезпечує їм винагороду, визнання й контроль. Лідер здебільшого використовує механізми контролю та мотивації для досягнення цілей діяльності. Він забезпечує ефективну виконавчу дисципліну в колективі шляхом дотримання чітких процедур та виконання завдань.

Лідер із транзакційним стилем визначає чіткі цілі діяльності, розподіляє обов'язки, оцінює результати роботи та винагороджує колег за досягнення цілей або встановлює санкції за невиконання роботи. Транзакційними факторами автори методики виділяють: *«мотивацію», «управління», «надання самостійності»* [43].

Результати дослідження стилів лідерства за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio) серед 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота представлені на рисунку 2.1.

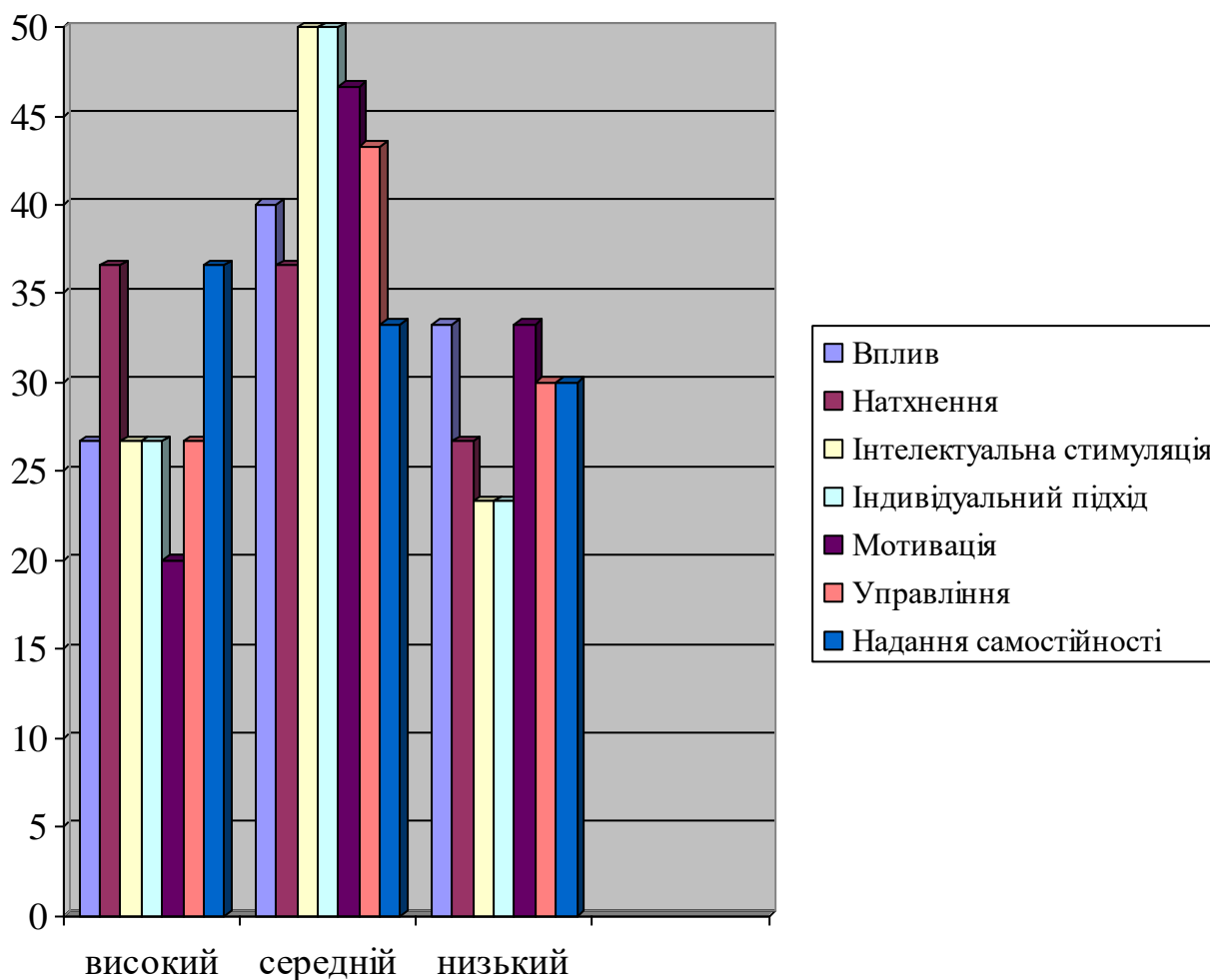


Рисунок 2.1 – Результати дослідження стилів лідерства у студентів спеціальності 231 Соціальна робота (у %)

Як видно з рис. 2.1, у більшості студентів спеціальності 231 Соціальна робота виражений *трансформаційний стиль лідерства*. Цьому сприяють високі та середні показники розвитку таких факторів лідерських здібностей, як: «натхнення» (36,6%), «інтелектуальна стимуляція» (50%), «індивідуальний підхід» (50%).

Зауважимо, що фактор «натхнення» показує наскільки лідер здатний використовувати символи та образи, щоб стимулювати роботу інших людей, заохочуючи їх до активних дій, подолання перешкод на шляху до досягнення мети.

Фактор «інтелектуальна стимуляція» вказує на здатність лідера заохочувати інших до творчого пошуку, віднаходження креативних підходів до

розв'язання задач, створення такої атмосфери в колективі, яка дає можливість підлеглим виявити свої здібності.

Щодо фактору «індивідуальний підхід», то він вказує на здатність лідера виявляти зацікавленість в інших людях, знаходити індивідуальний підхід до кожного.

Наступною ми використали *методику «Визначення рівня самооцінки особистості»*, метою якої є дослідження рівнів самооцінки студентів. У методиці наявні три рівні самооцінки особистості:

1) високий, який свідчить про те, що людина впевнена в собі, адекватно реагує на зауваження інших та виважено оцінює свої дії;

2) середній – людина час від часу відчуває певну незручність у контактах з іншими людьми, іноді сумнівається в собі, в своїх здібностях;

3) низький, який вказує на те, що людина болісно переносить критичні зауваження на свою адресу, частіше за все намагається пристосуватися до думки інших людей, страждає від сором'язливості.

Результати проведеної *методики «Визначення рівня самооцінки особистості»* серед 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота наведені на рисунку 2.2.

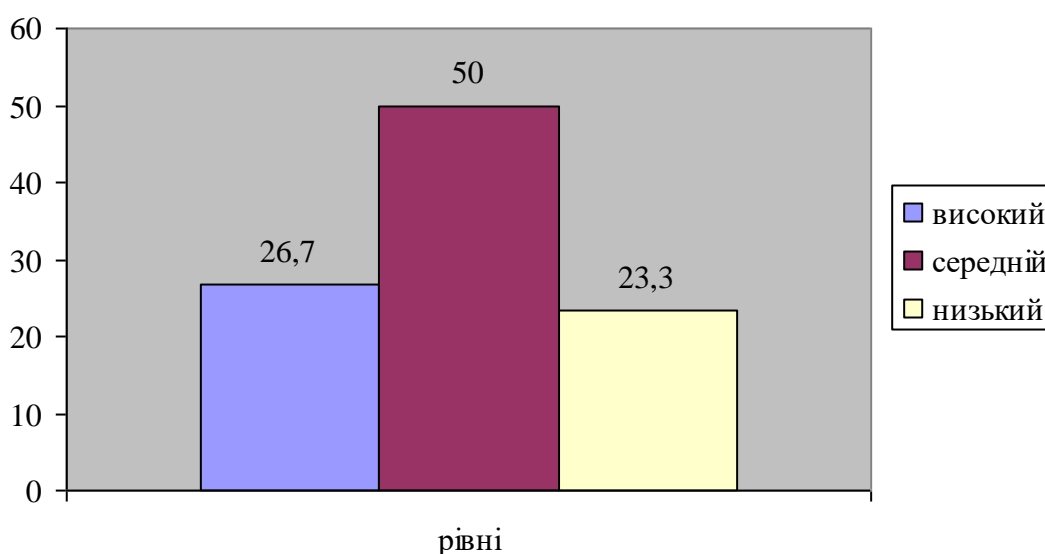


Рисунок 2.2 – Рівні самооцінки студентів спеціальності 231 Соціальна робота (у %)

Аналіз даних проведеної методики «Визначення рівня самооцінки особистості» дав змогу нам з'ясувати, що високий рівень самооцінки притаманний 8 студентам (26,7 %), середній рівень наявний у 15 осіб (50 %), низький рівень самооцінки діагностовано в 7 студентів (23,3 %).

Отже, можемо зробити висновок, що більшість студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота мають середній рівень розвитку самооцінки, що є досить гарним показником.

На завершення нашого дослідження було проведено *Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса*. За допомогою цієї методики ми визначили наступні рівні розвитку мотивації до успіху:

1-10 балів – це низький рівень мотивації;

11-16 балів – середній рівень мотивації;

17-20 балів – помірно високий рівень мотивації;

21 бал і більше – це дуже високий рівень мотивації до успіху [21].

Результати проведеної *Методики діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса* серед 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота наведені на рисунку 2.3.

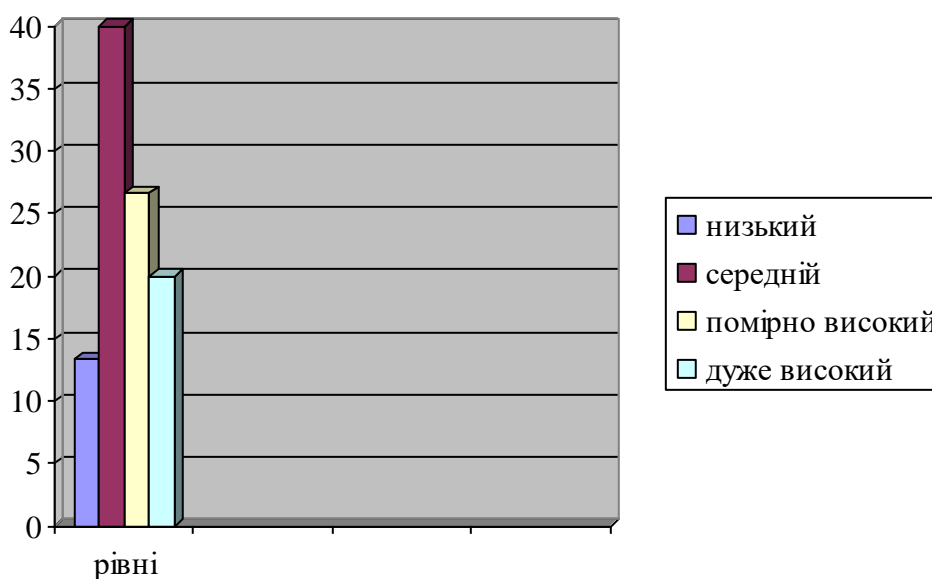


Рисунок 2.3 – Рівні розвитку мотивації до успіху студентів спеціальності 231 Соціальна робота (у %)

Як видно з рис. 2.3, у більшості майбутніх соціальних працівників переважають середні (40%) та помірно високі (26,7%) рівні розвитку мотивації до успіху. Це говорить про те, що студенти володіють такими особистісними рисами, як:

- наполегливість в досягненні мети;
- прагнення робити справи краще і переживати радість від досягнутих успіхів;
- потреба шукати нові інноваційні способи і прийоми в роботі;
- бажання досягати високих результатів.

На нашу думку, виявлені нами середні та помірно високі рівні розвитку мотивації до успіху свідчать про орієнтацію студентів на досягнення успіху, соціальне схвалення, що є одними з головних мотивів формування професійної компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери.

Отже, характеристика отриманих результатів емпіричного дослідження показує, що рівні розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери є досить високими: вони виявляють натхнення, інтелектуальну стимуляцію, індивідуальний підхід, тобто у них виражений виражений трансформаційний стиль лідерства.

Нами з'ясовано, що студенти 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота мають середній рівень розвитку самооцінки, що свідчить про те, що вони поважають себе, але знають про свої слабкі сторони і прагнуть до самовдосконалення й саморозвитку.

Таким чином, результати дослідження рівнів розвитку мотивації до успіху у студентів спеціальності 231 Соціальна робота засвідчили, що більшість майбутніх соціальних працівників мають середні та помірно високі рівні розвитку цієї мотивації. Вони наполегливі, цілеспрямовані, відповідальні, організовані.

2.2 Тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери

На сьогоднішній день все більшою популярністю користуються тренінгові форми навчання, які на відміну від традиційних форм орієнтовані на запитання та пошук. Тренінг охоплює весь потенціал людини: рівень її компетентності, активності, самостійності, здатності до ухвалення рішень, міжособистісної взаємодії тощо. У сучасному світі, де все так стрімко змінюється, традиційна форма навчання стає застарілою і має досить таки звужені межі застосування [16].

В тлумачному словнику В. Шапар надає таке визначення тренінгу – це «...спеціальний тренувальний режим, тренування, що потребує особливих методичних підходів до його підготовки, організації та проведення» [45, с. 548].

Є. Карпенко розглядає тренінг як «...групову форму роботи, яка відбувається в процесі активної взаємодії його учасників і спрямована на особистісний ріст, покращення стратегій життя, взаємодії з іншими, а також навчання рефлексивних навичок, емпатії, способів самопомоги тощо. Учасники тренінгу мають можливість навчитися адекватно сприймати, розуміти та відчувати як самих себе, так і оточуючих, виявляти власні стереотипи, застарілі світоглядні і поведінкові патерни» [19, с. 7].

З огляду на це, ми розробили тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери на тему: «Лідерський потенціал як запорука успіху соціального працівника».

Метою тренінгу є формування у здобувачів вищої освіти спеціальності
231 Соціальна робота лідерських якостей та розвиток їх лідерського потенціалу.

Структура тренінгу включає 6 занять.

Тривалість тренінгу – від 1 години до 1.5 години (один раз на тиждень, усього – 6 тижнів).

Методи, які ми пропонуємо використовувати під час проведення тренінгу: міні-лекції, інформаційні повідомлення, рольові ігри, вправи.

Розглянемо більш детально заняття тренінгу.

Перше заняття присвячене знайомству учасників тренінгу та діагностиці їх схильностей до лідерства. З цією метою ми пропонуємо застосовувати такі вправи, як: «Загальна увага», «Коло», «Фігури», «Спільний малюнок», «Без командира», «Трон», «Аукціон лідерських якостей».

На *другому занятті* тренінгу відбувається розвиток лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників. Для цього пропонуємо проводити міні-лекцію на тему: «Лідерство: сутність поняття та актуальність», вправу «Емоційне лідерство. Емоційний інтелект», вправу «Почати діяти», вправу «Харизматичне лідерство», вправу «Когнітивні якості лідера та їх розвиток», інформаційне повідомлення на тему: «Основи риторики: ефективний виступ для лідерів», вправу «Фірмова страва».

Третє заняття присвячене формуванню стилів лідерства та мотивації лідерства майбутніх соціальних працівників. Для цього пропонуємо проводити такі вправи, як: «Як справи?», «Мій кумир», «Асоціативний ланцюжок», «Портрет лідера», «Емблема і девіз лідерства», «Бінго», «Круїз», «Ейфелева вежа», «Дві групи», «Карта майбутнього», «Драбина досягнень».

На *четвертому занятті* з метою розвитку управлінських умінь майбутніх соціальних працівників пропонуємо застосувати рольову гру «Займи позицію», вправу «Лабіринт», вправу «Малюнок удвох», вправу «Етюди», вправу «Агітація», вправу «Комплімент», вправу «Лист».

П'яте заняття спрямоване на розвиток комунікативних і лідерських лідерських якостей. Для цього слід використовувати: вправу «Вітання на сьогоднішній день», вправу «Емоційна діагностика», вправу «Два дзеркала», вправу «Пам'ять», вправу «Мислення», вправу «Творчість», вправу «Побудова команди», вправу «Мій внутрішній стан».

На *шостому занятті* тренінгу відбувається розвиток умінь майбутніх фахівців соціальної сфери вирішувати проблемні ситуації з практики

соціального працівника, а також формування здатності керувати роботою підлеглих, розподіляти задачі, контролювати їх виконання, відповідати за результати роботи тощо. Цьому сприяє використання таких форм роботи, як: інформаційне повідомлення на тему: «Конфлікт», вправа «Конверт непорозумінь», вправа «Картинки-перевертні», міні-повідомлення «Стилі поведінки в конфлікті», вправа «Коктейль від гніву», вправа «Зворотній зв'язок».

Крім того, під час проведення тренінгу потрібно слідкувати за забезпеченням зворотнього зв'язку з учасниками групи. А після кожного заняття проводиться рефлексія та підводяться підсумки.

Структуру програми тренінгу з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери «Лідерський потенціал як запорука успіху соціального працівника» ми представили в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери

№	Вид роботи	Час
<i>Заняття 1</i>		
<i>Діагностика схильності до лідерства майбутніх соціальних працівників</i>		
1.1.	Відкриття тренінгу. Прийняття правил роботи групи	5 хв
1.2.	Вправа «Загальна увага»	10 хв
1.3.	Вправа «Коло»	10 хв
1.4.	Вправа «Фігури»	10 хв
1.5.	Вправа «Без командира»	10 хв
1.6.	Вправа «Трон»	10 хв
1.7.	Вправа «Аукціон лідерських якостей»	10 хв
1.8.	Вправа «Спільний малюнок»	10 хв

Продовження таблиці 2.1

1.9.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 2</i>		
<i>Розвиток лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників</i>		
2.1.	Привітання учасників	5 хв
2.2.	Міні-лекція на тему: «Лідерство: сутність поняття та актуальність»	15 хв
2.3.	Вправа «Емоційне лідерство. Емоційний інтелект»	10 хв
2.4.	Вправа «Почати діяти»	10 хв
2.5.	Вправа «Харизматичне лідерство»	10 хв
2.6.	Вправа «Когнітивні якості лідера та їх розвиток»	10 хв
2.7.	Інформаційне повідомлення на тему: «Основи риторики: ефективний виступ для лідерів»	15 хв
2.8.	Вправа «Фірмова страва»	10 хв
2.9.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 3</i>		
<i>Формування стилів лідерства та мотивації лідерства майбутніх соціальних працівників</i>		
3.1.	Привітання учасників	5 хв
3.2.	Вправа «Як справи?»	5 хв
3.3.	Вправа «Мій кумир»	10 хв
3.4.	Вправа «Асоціативний ланцюжок»	10 хв
3.5.	Вправа «Портрет лідера»	10 хв
3.6.	Вправа «Емблема і девіз лідерства»	10 хв
3.7.	Вправа «Бінго»	5 хв
3.8.	Вправа «Круїз»	10 хв

Продовження таблиці 2.1

3.9.	Вправа «Ейфелева вежа»	10 хв
3.10.	Вправа «Дві групи»	10 хв
3.11.	Вправа «Карта майбутнього»	10 хв
3.12.	Вправа «Драбина досягнень»	10 хв
3.13.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 4</i>		
<i>Розвиток управлінських умінь майбутніх соціальних працівників</i>		
4.1.	Привітання учасників	5 хв
4.2.	Рольова гра «Займи позицію»	15 хв
4.3.	Вправа «Лабіринт»	10 хв
4.4.	Вправа «Малюнок удвох»	10 хв
4.5.	Вправа «Етюди»	10 хв
4.6.	Вправа «Агітація»	10 хв
4.7.	Вправа «Комплімент»	10 хв
4.8.	Вправа «Лист»	10 хв
4.9.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 5</i>		
<i>Розвиток комунікативних і лідерських лідерських якостей майбутніх соціальних працівників</i>		
5.1.	Привітання учасників	5 хв
5.2.	Вправа «Вітання на сьогоднішній день»	10 хв
5.3.	Вправа «Емоційна діагностика»	10 хв
5.4.	Вправа «Два дзеркала»	10 хв
5.5.	Вправа «Пам'ять»	10 хв

Кінець таблиці 2.1

5.6.	Вправа «Мислення»	10 хв
5.7.	Вправа «Творчість»	10 хв
5.8.	Вправа «Побудова команди»	10 хв
5.9.	Вправа «Мій внутрішній стан»	10 хв
5.10.	Підбиття підсумків	5 хв
<i>Заняття 6</i>		
<i>Розвиток умінь вирішення проблемних ситуацій з практики соціального працівника</i>		
6.1.	Привітання учасників	5 хв
6.2.	Інформаційне повідомлення на тему: «Конфлікт»	15 хв
6.3.	Вправа «Конверт непорозумінь»	10 хв
6.4.	Вправа «Картинки-перевертні»	10 хв
6.5.	Міні-повідомлення «Стилі поведінки в конфлікті»	10 хв
6.6.	Вправа «Коктейль від гніву»	10 хв
6.7.	Вправа «Зворотній зв'язок»	10 хв
6.8.	Підбиття підсумків тренінгу	10 хв

На нашу думку, реалізація цієї програми дасть такі результати:

1. Завдяки діагностиці схильностей до лідерства майбутні соціальні працівники зможуть покращити розвиток свого лідерського потенціалу.
2. Майбутні соціальні працівники оволодіють різними стилями лідерства та мотивацією до лідерства.
3. У майбутніх фахівців соціальної сфери підвищаться рівні розвитку управлінських умінь, комунікативних здібностей, лідерських якостей.
4. Майбутні соціальні працівники опанують уміння вирішувати проблемні ситуації, які трапляються у практиці соціальних працівників.

Детальна характеристика вправ, міні-лекцій, інформаційних повідомлень, рольових ігор, які застосовуються на тренінгу з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери наведена в додатку А.

2.3 Практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників

Провідне місце в створенні сприятливих умов для виховання студентів й розвитку їх лідерських якостей належить куратору студентської групи. Саме розуміння куратором сутності своєї діяльності, особливостей розвитку лідерського потенціалу студентів, змісту виховної роботи у даному напрямку дозволить йому обрати оптимальний інструментарій роботи.

Проблемі ролі куратора студентської групи з розвитку лідерського потенціалу та лідерських якостей у майбутніх фахівців різних спеціальностей, які навчаються в ЗВО присвячені праці провідних українських науковців, а саме: Д. Волківської, О. Лучанінової, М. Телеватової, О. Петраковської, О. Свириди та інших.

Дієвим педагогічним інструментом у діяльності куратора студентської групи з розвитку лідерської позиції та поведінки студентів є підтримка та заохочення їх активності та ініціативності. А це, в свою чергу, передбачає створення куратором гуманних, партнерських стосунків зі студентами, організацію спільного дозвілля, планування цілей та завдань життєдіяльності групи, справедливий розподіл доручень та мотивація студентів до їх реалізації.

Як вважають науковці М. Телеватова, О. Петраковська, О. Свирида, завдання формування лідерських якостей здобувачів освіти у ЗВО належить до пріоритетних напрямів діяльності куратора студентської групи. Це зумовлене особливостями його місця в реалізації завдань вищої освіти.

Дослідники, розглядаючи особливості становлення особистості майбутнього фахівця зазначають, що «...сучасному куратору належить значна

роль у формуванні і становленні особистості студента, розкритті його здібностей і потенційних можливостей» [40, с. 4].

На думку О. Лучанінової, на сьогоднішній день куратору студентської групи належить місія людинотворення, що спонукає його до самовиховання та самореалізації [30, с. 129].

Ми вважаємо, що куратори студентських груп повинні здійснювати систематичний моніторинг розвитку лідерських якостей здобувачів освіти, щоб раціонально планувати та організовувати виховну роботу з ними. Цьому, на наш погляд, сприяє тестування, спрямоване на вивчення основних сфер життєдіяльності студентської групи (навчальної, особистісної, наукової, організації дозвілля та побуту).

Д. Волківська пропонує для заохочення активності, ініціативності, організованості студентів кураторам груп використовувати такі методи та способи:

1) розробити та застосовувати традиційні й нестандартні методи заохочення студентів;

2) заохочувати студентів за конкретно проведену роботу та докладені зусилля;

3) заохочувати студентів спокійно, аргументовано, демонструючи результати їхньої роботи у вигляді плакатів, фотозвітів на сайті кафедри, статті у студентських виданнях тощо;

4) звертати увагу не лише на «організаторів» діяльності, але й на «виконавців», заохочуючи будь-яку ініціативу студентів, використовуючи систему «бонусів» та підвищуючи вагомість внеску кожного студента (відеооператори, ілюстратори, ідейники тощо);

5) заохочувати студентів об'єктивно й ґрунтовно, залучаючи у прийняття рішень завідувача кафедри, викладачів, студентський актив групи;

6) мотивувати до співпраці та заохочувати авторитетних для студентів людей: їхніх батьків, керівників секцій та гуртків, тренерів, директорів шкіл тощо;

7) дякувати університету та іншим організаціям, які стали партнерами, спонсорами за їхню підтримку та допомогу, а також стимулювати їх до подальшої співпраці;

8) заохочувати студентів публічно та урочисто, стимулюючи у них емоційне задоволення від участі у певній суспільно корисній чи громадській діяльності, а також мотивуючи цим прагнення інших студентів опинитися на їхньому місці;

9) заохочувати студентів своєчасно, доки не згас ефект від виконання певної діяльності;

10) заохочувати студентів «порційно» і при потребі, підтримуючи таким чином інтенсивність позитивних емоцій;

11) заохочувати студентів «в міру», оскільки як занадто рідке, так і надто регулярне заохочення зменшує виховний вплив. Куратор повинен розуміти, що перенасичення нагородами та подяками послаблює інтерес до активності;

12) обирати такі методи заохочення та підкріплення, які враховують особливості кожного студента [10, с. 146].

Таким чином, розглянувши роль куратора студентської групи з розвитку лідерського потенціалу у здобувачів освіти, ми розробили наступні *науково-практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників*:

1. Систематично проводьте зі студентами індивідуальні та групові бесіди з відповідної тематики, а саме: «Лідер – хто він», «Як стати лідером?», «Які якості забезпечують особистості ефективне лідерство?» «Хто такі формальні та неформальні лідери у студентських групах?», «Я організувати спільну діяльність групи?» тощо;

2. На кураторських годинах проводьте міні-лекції та інформаційні повідомлення на теми: «Лідерство: сутність поняття та актуальність», «Конфлікт», «Стили поведінки в конфлікті», «Основи риторики: ефективний виступ для лідерів» та інші;

3. Під час позааудиторної роботи зі студентами влаштовуйте диспути та дискусії на теми: «Лідером народжуються чи стають?», «Здатність до лідерства забезпечує конкурентоспроможність фахівцю в сучасних умовах: так чи ні?», «Щоб стати лідером потрібно...», «Усіх лідерів об'єднує...» тощо.

4. Заохочуйте студентів брати участь в рольових іграх «Займи позицію», «Валіза лідера» та інших. Рольова гра дає можливість розширити досвід студентів за допомогою несподіваної ситуації, в якій вони повинні взяти участь разом з одногрупниками та знайти спосіб, який дозволить привести цю ситуацію до успішного завершення. Рольові ігри дозволяють студентам вільно висловлювати свої думки, емоції, переживання, ролі тощо.

5. Запрошуйте на кураторські години визнаних фахівців і лідерів в обраній ними професії – соціальна робота. Саме на таких зустрічах студенти можуть познайомитися з реальними прикладами успішного особистісного розвитку людини, саморозвитку її лідерських якостей та здатності їх використовувати в професійних ситуаціях.

6. Заохочуйте майбутніх фахівців соціальної сфери до самоаналізу для того, щоб вони могли визначити свої сильні та слабкі сторони, інтереси та цінності. Це також допоможе їм краще зрозуміти, в яких аспектах лідерства вони вже мають нахили, а які потребують розвитку.

7. Мотивуйте студентів активно займатися розвитком своїх комунікаційних здібностей, особливо – навичок активного слухання, емпатійного спілкування, висловлення своїх думок і ідей вільно, чітко та впевнено.

8. Заохочуйте майбутніх фахівців соціальної сфери до участі у лідерських програмах та тренінгах з лідерства. Ці програми надають гарні можливості для розвитку лідерських якостей, навчають успішному керуванню командою, прийняттю рішень та розв'язанню конфліктних ситуацій.

9. Намагайтеся охопити всіх студентів такими дорученнями, які потребують прояву лідерських якостей та досягнення групових цілей. Оскільки саме доручення як епізодична праця дає змогу студентам набувати досвіду,

засвоювати зміст певної діяльності та розвивати свої організаторські, управлінські та лідерські навички.

10. Реалізуйте особистісно-орієнтований підхід до виховання майбутніх фахівців та обирайте відповідний стиль поведінки – партнерський, дружній. При колективному обговоренні завдань учасники особистісно-орієнтованої взаємодії прагнуть до того, щоб усі ідеї і пропозиції кожного члена групи були враховані. Завдяки чому в студентській групі формується позитивна атмосфера, що є важливим чинником подальшого розвитку ініціативності та активності студентів в різних видах діяльності.

11. Організуйте діяльність студентської групи на засадах демократизації та гуманізації міжособистісних відносин. Дотримання цієї поради сприятиме розвитку адекватної самооцінки студентів, створення психологічно безпечної та позитивної атмосфери в групі, доброзичливого спілкування і поваги до кожного студента. А це, в свою чергу, стимулюватиме активність студентів, їх прагнення до самостійності, ініціативності та особистісного зростання, розкриттю їх лідерського потенціалу та розвитку організаторських умінь.

12. Стимулюйте прагнення до саморозвитку студентів, що включає в себе формування уміння здійснювати самоаналіз та самокритику, саморефлексію, саморегуляцію та самовдосконалення. Оскільки саморозвиток студентів передбачає постійний розвиток їх знань, навичок й характеру, то це є гарним способом їх подальшого професійного зростання. Також саморозвиток допомагатиме студентам розвивати свою емоційну й соціальну активність, що особливо необхідно для ефективного лідерства.

Таким чином, куратору належить виняткова роль у формуванні та розвитку особистісних і професійно значущих якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. Особливо важливою є робота куратора студентської групи з розвитку лідерських якостей студентів, їх здатності до ефективної комунікації, співпраці та управління групою. Тому, розроблені та надані нами науково-

практичні поради стануть у нагоді кураторам студентських груп у діяльності з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Висновки до розділу

Дослідження рівнів розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери проводилось на базі Хмельницького національного університету. Вибірку учасників дослідження склали 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота.

В емпіричному дослідженні були використані наступні методики: методика «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio); методика «Визначення рівня самооцінки особистості»; Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Для участі в емпіричному дослідженні був обраний позааудиторний час, коли студенти були вільні від навчальних занять. Зауважимо, що студенти надали усну згоду участі у нашому дослідженні.

Результати дослідження за методикою «Багатофакторний опитувальник лідерства» (В. Bass, В. Avolio) показали, що рівні розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери є досить високими. У більшості студентів спеціальності 231 Соціальна робота виражений трансформаційний стиль лідерства. Цьому сприяють високі та середні показники розвитку таких факторів лідерських здібностей, особливо таких, як: «натхнення» (36,6%), «інтелектуальна стимуляція» (50%), «індивідуальний підхід» (50%). Тому студенти виявляють натхнення, інтелектуальну стимуляцію, індивідуальний підхід у різних видах діяльності.

Нами з'ясовано, що майбутні соціальні працівники мають наступні рівні розвитку самооцінки: високий рівень притаманний 8 студентам (26,7 %), середній рівень наявний у 15 осіб (50 %), низький рівень самооцінки діагностовано в 7 студентів (23,3 %). Усе це свідчить про те, що вони

поважають себе, але знають про свої слабкі сторони і прагнуть до самовдосконалення й саморозвитку.

Результати дослідження рівнів розвитку мотивації до успіху у досліджуваних студентів за використаною Методикою діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса засвідчили, що у більшості майбутніх соціальних працівників переважають середні (40%) та помірно високі (26,7%) рівні розвитку мотивації до успіху. Це говорить про те, що студенти володіють такими особистісними рисами, як: наполегливість в досягненні мети; прагнення робити справи краще і переживати радість від досягнутих успіхів; сформовану потребу шукати нові інноваційні способи і прийоми в роботі; бажання досягати високих результатів. Вони наполегливі, цілеспрямовані, відповідальні та організовані.

З огляду на те, що на сьогоднішній день все більшою популярністю користуються тренінгові форми навчання, ми розробили тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери на тему: «Лідерський потенціал як запорука успіху соціального працівника». Метою тренінгу є формування у здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота лідерських якостей та розвиток їх лідерського потенціалу.

Структура тренінгу включає 6 занять. Тривалість тренінгу – від 1 години до 1.5 години (один раз на тиждень, усього – 6 тижнів). Методи, які ми пропонуємо використовувати під час проведення тренінгу: міні-лекції, інформаційні повідомлення, рольові ігри, вправи.

Перше заняття присвячене знайомству учасників тренінгу та діагностиці їх схильностей до лідерства. З цією метою ми пропонуємо застосовувати такі вправи, як: «Загальна увага», «Коло», «Фігури», «Спільний малюнок», «Без командира», «Трон», «Аукціон лідерських якостей».

На другому занятті тренінгу відбувається розвиток лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників. Для цього пропонуємо проводити міні-лекцію на тему: «Лідерство: сутність поняття та актуальність», вправу «Емоційне лідерство. Емоційний інтелект», вправу «Почати діяти»,

вправу «Харизматичне лідерство», вправу «Когнітивні якості лідера та їх розвиток», інформаційне повідомлення на тему: «Основи риторики: ефективний виступ для лідерів», вправу «Фірмова страва».

Третє заняття присвячене формуванню стилів лідерства та мотивації лідерства майбутніх соціальних працівників. Для цього пропонуємо проводити такі вправи, як: «Як справи?», «Мій кумир», «Асоціативний ланцюжок», «Портрет лідера», «Емблема і девіз лідерства», «Бінго», «Круїз», «Ейфелева вежа», «Дві групи», «Карта майбутнього», «Драбина досягнень».

На четвертому занятті з метою розвитку управлінських умінь майбутніх соціальних працівників пропонуємо застосувати рольову гру «Займи позицію», вправу «Лабіринт», вправу «Малюнок удвох», вправу «Етюди», вправу «Агітація», вправу «Комплімент», вправу «Лист».

П'яте заняття спрямоване на розвиток комунікативних і лідерських лідерських якостей. Для цього слід використовувати: вправу «Вітання на сьогоднішній день», вправу «Емоційна діагностика», вправу «Два дзеркала», вправу «Пам'ять», вправу «Мислення», вправу «Творчість», вправу «Побудова команди», вправу «Мій внутрішній стан».

На шостому занятті тренінгу відбувається розвиток умінь майбутніх фахівців соціальної сфери вирішувати проблемні ситуації з практики соціального працівника, а також формування здатності керувати роботою підлеглих, розподіляти задачі, контролювати їх виконання, відповідати за результати роботи тощо. Цьому сприяє використання таких форм роботи, як: інформаційне повідомлення на тему: «Конфлікт», вправа «Конверт непорозумінь», вправа «Картинки-перевертні», міні-повідомлення «Стили поведінки в конфлікті», вправа «Коктейль від гніву», вправа «Зворотній зв'язок».

Також за результатами проведеного аналізу наукових джерел з проблеми дослідження та аналізу даних діагностики рівнів розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери, ми розробили та обґрунтували практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у

майбутніх соціальних працівників. Вважаємо, що ці поради стануть у нагоді кураторам студентських груп не лише у реалізації виховної діяльності зі студентами, але й у розвитку їх особистісних та професійно значущих якостей.

ВИСНОВКИ

Таким чином, теоретичний аналіз наукових праць з питань особливостей розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери показав, що лідер – це член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення у важливих ситуаціях. Феномен «лідерство» характеризує відносини домінування і підпорядкування, впливу і слідування в системі міжособистісних відносин в групі.

Нами встановлено, що науковці виділяють різні стилі лідерства: авторитарний або директивний; демократичний або колегіальний; анархічний або ліберальний. Також з'ясовано, що стиль лідерства залежить від змісту спільної діяльності, що лежить в основі міжособистісних відносин в групі.

У процесі аналізу наукових джерел ми прийшли до висновку, що поняття «лідерські якості» слід розглядати як обов'язковий набір характеристик особистості, які властиві лідеру. Науковці по-різному визначають загальні та специфічні якості лідера та вважають, що розвиток лідерства є процесом цілеспрямованого формування та поглиблення лідерських якостей.

У наукових працях наголошується на тому, що в студентському віці важливо розвивати лідерські якості, оскільки це є показником ефективності виховної системи закладу вищої освіти. Одним з основних чинників, який впливає на формування особистості студентів і розвиток у них лідерських якостей, є діяльність куратора групи. Саме завдяки розумінню ним сутності діяльності з розвитку лідерських якостей студентів, він здатний обрати оптимальний спосіб розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

У процесі дослідження нами встановлено, що розвиток лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників під час їх навчання в закладі вищої освіти дасть змогу не лише визначити оптимальну стратегію суспільних змін та особистісних змін клієнтів соціальної роботи, але й дозволить підвищити ефективність професійної діяльності в соціальній сфері. Для цього необхідно створити необхідні умови в навчальному процесі закладу вищої освіти: проведення тренінгів, майстер-класів, творчих майстерень з вивчення

інноваційного досвіду, розробки соціальних проєктів, щоб спільно з тренерами та експертами забезпечити формування майбутніх лідерів соціальної сфери.

На підставі аналізу наукових джерел ми провели емпіричне дослідження рівнів розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери, в якому взяли участь 30 студентів 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота Хмельницького національного університету.

Аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження показав, що рівні розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери є досить високими: вони виявляють натхнення, інтелектуальну стимуляцію, індивідуальний підхід, тобто у них виражений трансформаційний стиль лідерства.

Нами з'ясовано, що студенти 1-3 курсів спеціальності 231 Соціальна робота мають середній рівень розвитку самооцінки, що свідчить про те, що вони поважають себе, але знають про свої слабкі сторони і прагнуть до самовдосконалення й саморозвитку.

Характеристика результатів діагностики рівнів розвитку мотивації до успіху у студентів спеціальності 231 Соціальна робота засвідчила, що більшість майбутніх соціальних працівників мають середні та помірно високі рівні розвитку цієї мотивації. Вони наполегливі, цілеспрямовані, відповідальні, організовані.

На підставі аналізу результатів проведеного емпіричного дослідження ми розробили тренінг з розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців соціальної сфери на тему: «Лідерський потенціал як запорука успіху соціального працівника». Метою тренінгу є формування у здобувачів вищої освіти спеціальності 231 Соціальна робота лідерських якостей та розвиток їх лідерського потенціалу.

Структура тренінгу включає 6 занять. Тривалість тренінгу – від 1 години до 1.5 години (один раз на тиждень, усього – 6 тижнів). Методи, які ми пропонуємо використовувати під час проведення тренінгу: міні-лекції, інформаційні повідомлення, рольові ігри, вправи.

Також за результатами проведеного дослідження ми розробили та детально описали практичні поради кураторам студентських груп з розвитку лідерських якостей у майбутніх соціальних працівників.

Отже, мета дослідження досягнута, усі завдання виконані.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Албул І. Лідерство у соціальній роботі: теоретичний аспект. *Соціальна робота та соціальна освіта. Менеджмент соціальної роботи*. Вип. 1, 2018. С. 52-57.
2. Алфімов Д. В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Луганськ. 2014. 493 с.
3. Антонова З. Психологічні особливості лідерства та керівництва. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 2016. № 4. С. 120–127.
4. Анціборенко Б. Р., Черкашин А. І. Ефективні методи формування лідерських якостей у майбутніх працівників соціальної сфери. *Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика* : зб. наук. пр. наук.-практ. конф., 12 жовтня 2023 р. Харків, 2023. С. 19-20.
5. Бибик Д. Д. Школа соціального лідерства як інтерактивна форма роботи з майбутніми соціальними працівниками в умовах ВНЗ. *Соціальна робота. Соціальна педагогіка*, 2019. Серія 11. С. 180-188.
6. Біда О. А., Орос І. І., Чичук А. П. Формування лідерських якостей як важливого фактору успішності професійної діяльності фахівців. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, 2021. № 196. С. 10-14.
7. Близнюк Т., Гавагійн Б. Феномен лідерства: поліаспектність поняття. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця* : матеріали міжнародної науково-практ. конференції 30–31 травня 2019 р. : тези допов. Харків. 2019. С. 11-13.
8. Буяк Б. Феномен лідерства в історико-філософській ретроспективі. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди»*. *Педагогіка. Психологія. Філософія*, 2015. Вип. 36. С. 238-253.

9. Василенко О. М., Гандзюк А. А. Діяльність куратора студентської групи з розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців соціальної сфери. *Current state and priorities modernization of science, education and society : conference proceedings of the International Scientific-Practical Conference* (Tampere, Finland, February 8, 2025). Tampere, Finland: Scholarly Publisher ICSSH, 2025. P. 7-9.

10. Волківська Д. А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2016. 455 с.

11. Гармаш С.А. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. *Управління інноваційними проєктами та об'єктами інтелектуальної власності*, 2009. С. 37-44.

12. Голоवेशко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти*, 2012. С. 89-96.

13. Головинський К. Харизма та лідерство в умовах кризи. *Людина і політика*, 2000. № 6. С. 8-11.

14. Дяків А. А. Виховання лідера. Київ: Наук. думка, 2011. 231 с.

15. Зеленов Є. А. Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика : зб. наук. праць*. 2017. № 5 (80). С. 70-78.

16. Зміст і структура тренінгу. Основи здоров'язбереженої компетентності. URL : <http://multycourse.com.ua/ua/page/19/70>

17. Єрмак Т. М. Підготовка вчителів до формування лідерських навичок в учнів за програмою «Лідер у мені». *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*, 2021. № 46 (2), С. 188-195.

18. Кальницька К. О. Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності. *Вісник Чернігівського державного*

педагогічного університету імені Т.Г. Шевченка, 2017. Вип. 7. Психологічні науки. С. 192-201.

19. Карпенко Є. Основи психотренінгу : навч. посібник. Дрогобич, 2015. 78 с.

20. Кесьян Т.В. Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей. *Збірник наукових праць ПНУ імені Івана Огієнка. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. Вип. 5. 2009. С. 193-205.

21. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: метод. посіб. К. : НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

22. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : моногр. / авт. кол.; під наук. ред. Лозової О.М. Вінниця: Віндрук, 2014. 184 с.

23. Кочубей Т., Семенов А. Сучасні теорії лідерства: теоретичний аспект. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*, 2012. № 40. С. 193-205.

24. Краснощок І. Формування лідерських якостей студентів як завдання виховної діяльності куратора студентської групи. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, 2021. Вип. 194. С.144-150.

25. Кращенко Ю. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Київ, 2012. 20 с.

26. Кузьмінський А. І. Педагогіка у запитаннях і відповідях : навч. посіб. Київ. : Знання, 2006. 311 с.

27. Куриця А.І. Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. Проблеми сучасної психології. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 2014. Випуск 26. С. 353-363.

28. Лаврентьева О., Крупський О. Моделі розвитку лідерських якостей учнівської молоді: вітчизняний та зарубіжний досвід. *Alfred Nobel University Journal of Pedagogy and Psychology*, 2023. № 2 (26). Р. 134-148.

29. Лук'янова Л., Андрощук І., Баніт О. Теоретичні і практичні аспекти розвитку лідерських якостей у топ-менеджерів у вітчизняній науці й практиці. *Вісник післядипломної освіти*. Випуск 8 (37) «Серія «Педагогічні науки». С. 89-108.

30. Лучанінова О. П. Куратор академічної групи як ключовий суб'єкт виховної системи ВТНЗ. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*, 2017. Вип. 1. С. 120-132.

31. Мачинська Н. Лідерство в освіті як провідний напрям освітньої політики. *Освітологічний дискурс*, 2022. № 3-4(38-39). С. 117-128.

32. Мовчан Я. О. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів. *Теорія і практика управління соціальними системами*, 2017. № 1. С. 68-75.

33. Петрашик Ю., Трущенко Л., Повражек І. Особливості формування лідерських якостей фахівців у сфері охорони здоров'я та менеджерів охорони здоров'я. *Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України*, 2024. № 2 (100). С. 82-89.

34. Пільова С. Г. Формування лідерських якостей майбутніх вчителів. *Наука і освіта*. № 1-2. 2008. С. 87-89.

35. Романовський О.Г., Гура Т.В., Книш А.Є., Бондаренко В.В. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. Харків, 2017 р. 100 с.

36. Савельчук І. Б. Компетентність майбутніх фахівців: методологія та досвід формування в умовах вищої школи: URL: <http://www.enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/3989/1/Mischenko.pdf>

37. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. Івано-Франківськ: «Лілея-НВ». 2015. 296 с.

38. Слюсаренко О. Поняття «лідер» і «лідерство» в сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота»*, 2016. Вип. 2 (39). С. 244-246.

39. Спіріна Т. П., Тимошенко Н. Є. Специфіка формування лідерського потенціалу в майбутніх фахівців. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія «Соціальна робота»: зб. наук. пр. Випуск 22. 2016. С. 180-185.*

40. Телеватова М. Т., Петраковська О. В., Свирида О. А. Методичні рекомендації для роботи кураторів у студентських академічних групах спеціальності 071 «Облік і оподаткування» в закладах вищої освіти. Київ: НАСООА, 2019. 35 с.

41. Тихомирова О. Виховання лідера. *Шкільний світ*, 2009. Вип. 8. С. 19-23.

42. Тітова Г. В. Феномен лідерства і лідерські якості в навчальному колективі. *Наука і освіта*, 2008. № 1-2. С. 105-107.

43. Трансформаційне лідерство в міжнародному бізнесі: навчальнометодичний комплекс дисципліни: навч. посіб. для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти, спеціальності 073 «Менеджмент», освітньо-професійної програми «Менеджмент міжнародного бізнесу» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: А. Р. Дунська, КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ. 2022. 82 с.

44. Хупавцева Н. О. Формування і розвиток лідерських якостей студентів-психологів. *Психологія: реальність і перспективи*, 2018. Вип. 10. С. 158-164.

45. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Х.: Прапор, 2005. 640 с.

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

47. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Луганськ, 2006. 21 с.

48. Adair J. Leadership and Motivation: The Fifty-Fifty Rule and the Eight Key Principles of Motivating Others. London: Kogan Page. 2009.

49. Bennis W. & Goldsmith J. Learning to lead: A workbook on becoming a leader. Basic Books. 2010.

50. Degeling P., Carr A. Leadership for the systematisation of health care: the unaddressed issue in health care reform. *J. Health Organ. Manag.*, 2004. Vol. 18. P. 399-414.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

ПРОГРАМА ТРЕНІНГУ З РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Заняття 1

Діагностика схильності до лідерства майбутніх соціальних працівників

Відкриття тренінгу. Прийняття правил роботи групи

Вправа «Загальна увага»

Групі дається тематичне завдання, наприклад скласти список із чотирьох стовпчиків: якості, необхідні лідеру; якості, розвинені в учня на даний момент; якості, яких бракує; якості, які заважають бути лідером. В цей час один учень, до якого підходить тренер, має будь-яким способом підтримувати увагу групи та утримувати її протягом наступних 30 секунд. Вправа продовжується, поки кожен не побуває в центрі уваги; при цьому важливо викликати учнів не по порядку, інакше інші учасники завжди знатимуть, хто наступний, і увага на нього буде звертатись мимоволі.

По завершенні проводиться обговорення основної вправи – хто як привертав та утримував увагу, кому вдалось утримувати її всі 30 секунд, від кого група відволіклась раніше, чому так сталося, хто почував себе комфортно в центрі уваги, а кому було ніяково і завдання далось важко. Схильність та готовність до лідерства, відповідно, мають ті учні, хто зміг керувати увагою групи та почував себе впевнено.

Завершення тематичного завдання та обговорення його результатів варто винести в окрему вправу «Краще друг хорошого», яка буде розглянута пізніше.

Вправа «Коло»

Учасники утворюють тісне коло – стають впритул один до одного, міцно тримаються за руки, щоб нікого не пропустити. Один учасник залишається поза колом, його задача – проникнути в середину будь-яким способом, який здається

Продовження додатку А

Йому дієвим, можна вдаватись до вмовляння, хитрощів, тиску. Як тільки він опиняється всередині, коло покидає інший учасник, а він стає на його місце. Вправа продовжується, доки кожен не спробує «штурмувати» коло.

По завершенні проводиться обговорення – хто який спосіб обрав і чому, чому одні способи працювати, а інші – ні, що відчували учні, прориваючись в коло? Зазвичай виявляється, що одних випробування активізувало, запалювало, тоді як інших – пригнічувало і нервувало; за цими результатами можна робити висновки про особистісно органічні для учнів ролі лідерів або виконавців. Також можна визначити стиль досягнення цілі та лідерства – спрямування на конфронтацію (авторитарний), співпрацю (демократичний), пошук обхідних шляхів, уникнення (попустительський або загалом відсутність прагнення до лідерства).

Вправа «Фігури»

За командою тренера група має швидко, без обговорення та задіявши всіх учасників, побудувати: квадрат, трикутник, ромб, певну літеру тощо. Оптимальним є три різних команди, кожна нова дається після вдалого виконання попередньої.

Виконання спільного завдання, спільна мета, необхідність залучити кожного допоможе нівелювати ефект ситуації боротьби, а також додатково покаже, хто бере на себе роль лідера.

Вправа «Без командира»

Сутність подібна до «Фігур», однак тепер вправа ускладнюється: завдання є більш трудомісткими, а заборонені не лише перемовини в голос, але й будь-які сигнали між учасниками, в тому числі, знаки, виразні жести руками, хапання за руки, несловесні звуки – вигуки, шипіння, свистіння; кожен може лише спостерігати за іншими та здійснювати власні дії.

Учасникам за командою треба вишикуватись:

- в шеренгу за зростом;

Продовження додатку А

- в два кола;
- в чотири колони з однаковою кількістю учасників
- в шеренгу від світловолосих до темноволосих;
- у зірку.

Після виконання проводиться обговорення: хто як діяв, кому було важко стриматись і не почати керувати діями інших, хто зайняв своє місце першим, а інші вже будували фігуру навколо нього, хто стояв осторонь і придивлявся до останнього?

Вправа «Трон»

Тренер подає інструкцію: «Зараз ми трохи пофантазуємо. Сядьте якомога зручніше, так, щоби ви могли розслабити всі м'язи, у всьому тілі відчували комфорт і затишок. Не схрещуйте ні руки, ні ноги, хай ваша поза буде відкритою. Заплющіть очі. Зосередьтесь на своєму диханні: глибоко вдихайте, щоби повітря насичувало ваші груди повністю, доходило до діафрагми, та повільно, поступово видихайте. Нехай між вдихом та видихом, від видихом та новим вдихом проходить 2-3 секунди, не поспішайте. Продовжуйте дихати повільно та глибоко постійно.

Тепер перенесіть увагу на ваші ступні. Відчуйте, що вони теплі і важкі. Теплі, важкі, розслаблені. Тепер до литок: вони теплі, важкі і розслаблені. Піднімайтесь вище, на стегна. Ви відчуваєте тепло і важкість. Тепло, важкість і розслаблення. Тепло йде далі, віднімається до живота. Ви відчуваєте розслаблене, важке тепло в самому сонячному сплетінні, воно пульсує разом з вашим диханням. Тепер тепло піднімається вище, огортає ваші груди. Всі ваші легені сповнені м'якого, сонячного тепла, схожого на лагідний весняний промінь. Із кожним вдихом його все більше і більше, ви відчуваєте себе затишно. Промінь йде вище, аж до вашої голови, осяює ваші думки. Тепло огортає вас повністю, все тіло важке і розслаблене, дихання повільне.

Продовжуйте дихати повільно, рівномірно, не поспішаючи. Уявіть, що ми

Продовження додатку А

всі знаходимось у залі старовинного замку. Тут кам'яна підлога із товстим килимом, на стінах портрети лордів у камзолах і дам в розкішних платтях, виткані тонкими нитками гобелени. У залізних тримачах горять смолоскипи, розставлені срібні підсвічники і у кожному – по десятку запалених свічок, ви чуєте потріскування вогню та відчуваєте легкий запах диму і розплавленого воску. За високими арочними вікнами темно, чути гул вітру, але у залі тепло і затишно.

Ви проходите далі, оглядаєтесь, і бачите, що біля однієї зі стін стоїть масивний стіл темного дерева, а поруч – ... (за кількістю учасників) стільців. Усі вони красиві, з такого ж темного дерева, як і стіл, з різними спинками, але одне виділяється особливо – це величезне високе крісло, з золотими підлокітниками, розкішною пурпуровою оббивкою і вишитими на ній золотими вензелями. Воно стоїть на чільному місці, і ви відразу розумієте, що це не просто крісло – це трон.

Всі втомлені з дороги, тож розсідаються навколо столу. Послідкуйте за цим. Хто куди сів? Хто вибрав собі місце першим? Хто зайняв трон? Куди сіли ви?

Зверніть увагу, як ви себе почуваєте на своєму місці, відчуйте, наскільки вам м'яко, наскільки комфортно. Подумайте, чи все вам подобається, можливо, ви хотіли би пересісти. Чи можете ви це зробити? Куди? Із ким вам треба для цього помінятися, чи погодився би він на це?

Ще раз глибоко видихніть, розплющіть очі і поверніться із середньовічної зали в клас».

Після завершення задані наприкінці питання коротко озвучуються ще раз, учасники по черзі на них відповідають, основний акцент – на власне місце та учня, який зайняв трон. Той, хто висловлює бажання самому там сидіти, має мотивацію лідерства, той, кого найчастіше називають інші учасники, виступає лідером в очах колективу. Якщо учень, якого називають найчастіше, сам в своїй

Продовження додатку А

уяві також зайняв трон – ви маєте сформованого групового лідера.

Вправа «Аукціон лідерських якостей»

Тренер пропонує учасникам уявити, що вони опинились на незвичайному аукціоні, де можна придбати лідерські якості за жетони, що є у учасників (у кожного по 5 жетонів). Кожна якість має вартість. Але отримує її лише одна людина, яка буде достатньо переконлива у своїх доводах. Починаються торги. Представляючи якість, тренер приліплює біля неї стікер з її вартістю, і продає тому, хто зумів переконати, що вона йому найбільш потрібна.

За результатами торгів проводиться обговорення: чи всі учасники задоволені своїми покупками, хто отримав те, що хотів, а хто те, що дісталось, чи достатньо цих якостей для успішного лідерства, як вони хотіли би змінити свій набір, кому було цікаво торгуватись, хто відчував запал і азарт, а хто нервувався, яка тактика за підсумком виявилась найуспішнішою та чому.

Вправа «Спільний малюнок»

Учасники діляться на пари, їх завдання – не домовляючись і не спілкуючись один з одним, створити спільний малюнок. Кожен має олівець лише одного кольору. Через 7-10 хвилин пари представляють свої малюнки, тлумачать їх для інших учасників. Із кожною парою проводиться коротке обговорення: хто із учасників що хотів створити, чий задум втілили, а хто поступився, хто першим проявив ініціативу, а хто продовжив, кому було комфортніше створювати основне, а кому доповнювати, яким чином було вирішено, хто візьме на себе роль лідера тощо.

Підбиття підсумків

Заняття 2

Розвиток лідерського потенціалу майбутніх соціальних працівників

Привітання учасників

Міні-лекція на тему: «Лідерство: сутність поняття та актуальність»

У психології та соціології лідерство визначається приблизно однаково, як

Продовження додатку А

певний вид соціального впливу в групі з метою досягнення загальних цілей. Відповідно, лідер — людина, яка має цей вплив.

У найпростішому форматі лідерство представлено в тваринному світі: в кожній зграї є вождь, який забезпечує їй безпеку і веде за собою. У людському світі все трохи складніше.

На перший погляд може здатися, що лідерство схоже з керівництвом. Частково так, але є вагомі відмінності. По-перше, лідер завжди визначається негласно і спонтанно, в той час як керівник призначається офіційно. По-друге, лідер - представник конкретної групи, який має з нею тісний зв'язок, а керівник в більшості випадків абстрагований від групи. По-третє, основне поле лідера - міжособистісні відносини, а керівника - формальні взаємини. Але в розпорядженні керівника набагато більше зовнішньої інформації, є можливість застосовувати законні санкції, тобто він - офіційна особа. Науковою мовою, керівник, що має такий сильний і результативний вплив на групу - формальний лідер, тобто його вплив обумовлений посадою, при цьому він впливає на «підлеглих». Неформальний же лідер - людина, котра має лідерство, незалежно від займаного місця в компанії. Характер його дії - соціальний, а направлена вона на «послідовників».

Вправа «Емоційне лідерство. Емоційний інтелект»

Поняття емоційного інтелекту стало популярним у 1990-х роках, але вперше з'явився в статті 1964 року Майкла Белдока, який вказує на те, що хтось має здатність сприймати та контролювати свої власні емоції та емоції інших і використовувати їх, щоб керувати мисленням і поведінкою інших.

Приклади емоційно інтелектуальних лідерів:

- Висловлюючи свою відкритість, повагу, цікавість і активно слухаючи історію та почуття інших, не боячись їх образити
- Розвиток колективного відчуття цілей і стратегічного плану їх досягнення

Продовження додатку А

- Відповідальність за свої дії та помилки
- Створення та заохочення ентузіазму, впевненості та оптимізму, а також зміцнення довіри та співпраці
- Пропонуючи численні перспективи для мотивації змін та інновацій в організації
- Побудова узгодженої організаційної культури
- Уміння контролювати свої почуття, особливо гнів чи розчарування

Вправа «Почати діяти»

Перш ніж відкласти роботу в «чорний ящик» подумайте над тим, що рано чи пізно, вам прийдеться відкрити його і виконати ту роботу, про яку ви вже забули. Тому щоб не було конфліктних ситуацій з приводу не тимчасового виконання певних обов'язків, не пакуйте роботу, по можливості робіть її одразу. Якщо ви ніяк не можете себе змусити зробити це, спробуйте мотивувати себе. У цьому випадку мотивація пов'язана з першим поштовхом до початку роботи, а не з самою роботою. Тому в першу чергу задайте собі питання, що буде якщо ви його виконаєте, і навпаки що ви отримаєте якщо цього не зробите...

Вправа «Харизматичне лідерство»

Вступне слово тренера.

Яким ви бачите лідера як особистість? Чого саме від лідера як від особистості ви очікуєте? Кого можна назвати лідером? Які якості лідера ви хотіли б здобути та чи можливо це? На це та багато інших запитань вам допоможуть знайти відповідь заняття на тренінгу «Стратегії лідерства».

Кожен із вас отримає стільки, скільки зможе взяти сам.

Тренінгові заняття мають свої правила та закони:

1. У кожного повинен бути бейджик з його ім'ям.
2. Не запізнюватися - це принципово.
3. На заняттях зазвичай ми сидимо гарним рівним колом.

Продовження додатку А

4. Упродовж заняття виявляємо активність, відкритість, пам'ятаємо про конфіденційність та правило «тут і зараз».

5. Правило «стоп», якщо учасник не хоче говорити, він має на це право.

Інформаційне повідомлення на тему: «Основи риторики: ефективний виступ для лідерів»

Учасники по черзі витягують теми і протягом 1 хвилини без підготовки розвивають їх. По закінченні відбувається обговорення: чи легко було говорити експромтом і чому; чиї промови були переконливішими, зрозумілішими; для чого лідеру потрібно швидко і правильно орієнтуватися в ситуаціях і добирати правильно слова. Приклади тем: дружба; конфлікт; наша група; батьки і діти; любов; спілкування; стрес; спорт; куріння; хобі; патріотизм; екологія.

Вправа «Фірмова страва»

Перебіг вправи:

1. Учасники мають заздалегідь (удома) знайти рецепти приготування смачних страв, що містять не менше 7–10 інгредієнтів.

2. Учасники об'єднуються у підгрупи із трьох/чотирьох осіб, кожна з них шляхом жеребкування обирає один рецепт.

3. Далі групи протягом десяти хвилин мають створити рецепт мотивації для роботи. Для цього необхідно використати пункти у рецепті (крок за кроком, не змінюючи при цьому об'єм/масу інгредієнтів!) Важливо! Учасники можуть використовувати у рецепті будь-які інгредієнти (кілограм досвіду, 150 грамів допитливості, один літр цілеспрямованості тощо), але не людей. Тож писати щось на кшталт «піджарити на середньому вогні учасників із третьої підгрупи до золотистого кольору» – не найкраща ідея!

4. Наступний крок – представники груп зачитують свої творчі рецепти;

5. Обговорення «мотиваційних страв»:

- Який смак можуть мати ці страви?
- Чи були інгредієнти, що повторювались?

*Підбиття підсумків**Заняття 3**Формування стилів лідерства та мотивації лідерства майбутніх соціальних працівників**Привітання учасників**Вправа «Як справи?»*

Учасники по черзі витягують теми і протягом 1 хвилини без підготовки розвивають їх. По закінченні відбувається обговорення: чи легко було говорити експромтом і чому; чиї промови були переконливішими, зрозумілішими; для чого лідеру потрібно швидко і правильно орієнтуватися в ситуаціях і добирати правильно слова.

Приклади тем: дружба; конфлікт; наша група; батьки і діти; любов; спілкування; стрес; спорт; куріння; хобі; патріотизм; екологія.

Вправа «Мій кумир»

Учасники по черзі називають людину, яку вони вважають своїм кумиром та на яку прагнуть бути схожими. Після цього тренер задає їм питання – чи можна цю людину вважати лідером? Якщо так, то чому, які якості, дії, досягнення роблять її лідером?

Вправа «Асоціативний ланцюжок»

Після хвилинних роздумів учасники по черзі називають асоціації, які у них викликає слово «лідерство»; всі асоціації записуються на плакаті. Інший варіант виконання – по колу передається прапорець, той, хто його отримав, має назвати свою асоціацію.

Вправа «Портрет лідера»

Учасники діляться на дві або більше мікрогрупи залежно від кількості учасників. Кожна команда отримує ватман або аркуші паперу, завдання учнів – розписати, як вони розуміють, що таке лідерство, що означає бути лідером, хто може ним бути, якими рисами він має володіти, якими мають бути поведінка і

Продовження додатку А

спілкування лідера тощо. На роботу дається 10 хвилин, за результатами групи по черзі вивішують ватмани на дошку та презентують свою роботу, можливе загальногрупове обговорення, додаткові пропозиції. Лідер – авторитетний член невеликої групи людей, особистісні якості якого дозволяють йому відігравати головну роль в соціальних ситуаціях і процесах, під час прийняття групових рішень та організації спільної діяльності.

Лідер – це людина в групі, за якою всі інші з групи визначають право ухвалювати відповідальні рішення в значущих для групи ситуаціях - рішення, які стосуються інтересів інших та визначають напрям і характер діяльності всієї групи.

Вправа «Емблема і девіз лідерства»

Учасники знову діляться на групи, кожна має аркуші А-4, маркери, кольорові олівці чи воскову крейду. Завдання – на основі попередніх напрацювань групи розробити спільні для команди емблему та девіз лідерства, які влаштувати би всіх учасників. Через 10 хвилин команди представляють свої доробки, описують, що вони зобразили, що це символізує. Відбувається коротке обговорення – чи всі в групі були згодні із ідеєю, як домовлялись і доходили згоди, хто виступив координатором, за ким було останнє слово.

Вправа «Бінго»

Учасникам роздаються спеціальні бланки, які вони тримають перевернутими. По команді тренера вони перевертають листочки і починають виконувати завдання, записане на бланку. Також бланки можуть роздаватись в запечатаних конвертах, а по команді учасники мають їх відкрити та прочитати. На виконання дається 5-8 хвилин, залежно від розміру групи; після закінчення часу дається команда «стоп», учасники займають свої місця, проводиться обговорення: хто виконав завдання, хто справився першим, якщо хтось не виконав, що завадило, які прийоми допомогли впоратись, кому більше сподобалось збирати підписи, а кому роздавати.

Продовження додатку А

Вправа «Круїз»

Тренер повідомляє учасникам, що за певні успіхи (в навчанні, позаурочній діяльності або ж для заохочення) вони нагороджені 7-денним круїзом. Туристичні компанії і агентства пропонують перелік об'єктів і заходів, які можна відвідати. Безпосередня робота охоплює два етапи; на першому кожен учасник працює індивідуально, йому потрібно на протязі 8-10 хвилин скласти для себе, відповідно до своїх інтересів та уподобань, маршрут захоплюючої подорожі із розрахунку на відвідування одного об'єкта кожного дня (всього 7).

Другий етап підготовки до подорожі – поділ на мікрогрупи по 5-6 чоловік та вироблення маршруту, що задовольняє інтереси та потреби всіх членів команди. При цьому наголошується, що матеріальні витрати до уваги можна не брати, за все сплачено, проте є дві умови: впоратись за 10 хвилин та врахувати думку абсолютно кожного учасника в групі. Отже, через 10 хвилин директорів турагентства (тренеру) має бути подано докладний опис маршруту, а згода всіх мандриків з програмою круїзу має бути 100%.

По завершенні проводиться обговорення – для кого із учасників було простіше працювати індивідуально і орієнтуватись лише на власні вподобання, а для кого – в групі, коли відповідальність ділиться між всіма й можна покластись на товаришів; як відбувався процес обговорення і прийняття рішень; як здійснювалося керівництво групою, хто взяв на себе роль координатора; чи враховувалася окрема думка, чи було групове обговорення демократичним; чи всі в результаті задоволені; що заважало групі працювати ефективніше, як це можна виправити.

Вправа «Ейфелева вежа»

Учасники діляться на команди по 5-6 чоловік. Кожній групі видаються матеріали для «будівництва» – одноразові стаканчики, кубики. Завдання кожної групи – за 10 хвилин побудувати якомога вищу та стійкішу вежу, при цьому

Продовження додатку А

умовою є повна відсутність вербального спілкування між учасниками, дозволені лише невербальні сигнали. Кожна спроба заговорити вголос тягне за собою штраф в розмірі 15 секунд від залишку часу, відповідно, команда, що порушує правило тиші, має менше часу на виконання завдання.

Після завершення часу оцінюється висота і стійкість кожної вежі, визначається команда-переможець, якій всі інші аплодують. Проводиться обговорення: який етап гри здався вам найскладнішим, чому; як відбувалися «обговорення» і прийняття рішень, як учасники розуміли одне одного; хто взяв на себе керівництво групою, здійснював координацію спільних дій; що вплинуло на результат гри, що заважало групі працювати ефективніше.

Вправа «Дві групи»

Один з гравців виходить з кімнати, цей час група домовляється про ознаку, за якою вона могла би розділитися на дві підгрупи. Спочатку ця ознака повинна бути тільки візуальною, очевидною при уважному зовнішньому спостереженні – наприклад, до одної групи входять люди в окулярах, до іншої – без, або з годинником і без нього. Поступово в ході гри завдання може ускладнюватись, можуть обиратись внутрішні ознаки, визначити які можна лише добре знаючи учасників – можна ділитись за якостями характеру, інтересами, хобі тощо.

Як тільки група поділилась, тренер запрошує повернутись в кімнату гравця, його задача – проаналізувати «картинку» і на підставі побаченого визначити, яка ознака лягла в основу розподілу учасників.

Залежно від розміру групи в ролі гравця, що відгадує ознаку, може побувати кожен учасник, або ж 5-6 добровольців.

По завершення проводиться коротке обговорення: кому було легко вгадати, кому складно, чому.

Вправа «Карта майбутнього»

Учасники працюють в індивідуальному режимі, на групу видається папір

Продовження додатку А

на кілька наборів кольорових олівців / фломастерів / воскової крейди.

Інструкція для учасників: Намалюйте карту свого майбутнього. Ваші глобальні цілі позначте як пункти місцевості, в яких ви хотіли б опинитися. Відзначте також проміжні великі і маленькі цілі на шляху до них. Придумайте і напишіть назви для «пунктів-цілей», до яких ви прагнете в своєму майбутньому професійному, соціальному, особистому житті. Намалюйте також вулиці і дороги, по яким ви будете йти.

Уважно роздивіться вашу карту, дайте відповідь на такі питання:

1. Де знаходяться найважливіші цілі?
2. Наскільки вони поєднуються одна з одною?
3. Як ви будете добиратися до своїх цілей? Найкоротшим або обхідним шляхом?
4. Які місцевості вам доведеться перетнути на своєму шляху: квітучі і родючі краю, пустелі, глухі і занедбані місця?
5. Де вас підстерігають небезпеки, які перешкоди вам доведеться подолати?
6. Звідки ви будете черпати сили для того, щоб досягти бажаного, на яку допомогу ви можете розраховувати?
7. Чи будете ви прокладати дороги і стежки на самоті або з ким-небудь?
8. Які почуття викликає у вас ця картина?»

Подання свого майбутнього у вигляді карти місцевості дозволить учасникам чіткіше усвідомити свої цілі. Метафоричне вираження цілей у вигляді пунктів на карті, а шляхів їх досягнення у вигляді вулиць і доріг допомагає учасникам створити в уяві наочну картину свого майбутнього. Після створення такої карти кожен зможе співвіднести цілі між собою і зрозуміти, наскільки вони поєднуються один з одним, які перешкоди зустрічаються на шляху до них, які нові можливості відкриваються.

По завершенні основної роботи проводиться обговорення, залежно від

Продовження додатку А

кількості групи кожен учасник по черзі або кілька добровольців демонструють свою карту, пояснюють її для інших учасників та коротко озвучують відповіді на основні питання.

Вправа «Драбина досягнень»

Учасники працюють в індивідуальному режимі, на групу видається папір на кілька наборів кольорових олівців / фломастерів / воскової крейди.

Інструкція для учасників: Необхідно докладно подумати про мету, якої ви хотіли б досягти в найближчому році, а потім описати її, тільки коротко, чітко і конкретно. Далі взяти альбомний аркуш і намалювати на ньому невелику драбинку, що складається з шести сходинок. Так, сама нижня означатиме той стан, коли поставлена мета не здійснена навіть мінімально, а верхня – стан, коли мета досягнута повністю. Після цього потрібно записати поруч із кожною сходинкою по кілька різних ознак, які описують всі особливості поточної ситуації, в чому виражається кожен етап і рівень досягнення, що має бути зроблено / сформовано / розвинене, щоб визначити, що людина саме на цьому етапі. Потім оцініть теперішній стан справ у вас, зіставте з написаним, спробуйте визначити, на якій сходинці прагнення до мети ви зараз стоїте, і відзначте цю позицію.

Потім спробуйте сформулювати, що саме необхідно зробити, щоб піднятися в результаті хоча б на одну сходинку вище? Які конкретні кроки зробити, щоб сформувати необхідні для досягнення наступному ступені якості, реалізувати необхідні завдання? Всі ідеї записуються у вигляді покрокового плану дій. Після цього аналізується тимчасовий аспект, необхідно оцінити період реалізації певних завдань і чітко запланувати їх виконання, вказавши конкретні тижні або дні.

В подальшому у міру виконання проміжних кроків і досягнення нових рубежів, співвідносьте їх з більш високими ступенями і «переміщайте» себе по ним».

Продовження додатку А

По завершенні основної роботи проводиться обговорення, залежно від кількості групи кожен учасник по черзі або кілька добровольців демонструють свою драбину досягнень, пояснюють її для інших учасників та коротко озвучують відповіді на основні питання.

*Підбиття підсумків**Заняття 4**Розвиток управлінських умінь майбутніх соціальних працівників**Привітання учасників**Рольова гра «Займи позицію»*

Допомагає поводити дискусію по спірній, суперечливій темі. Надає можливість висловитися кожному і кожній, продемонструвати різні думки по темі, обґрунтувати свою позицію або перейти на іншу позицію в будь-який час, якщо вас переконали, та назвати більш переконливі аргументи.

Порядок проведення:

- тренер називає тему та пропонує учням висловити свою думку по досліджуваній темі;
- учасникам потрібно стати біля того плакату, який збігається з їх точкою зору;
- підготуватися до обґрунтування своєї позиції, чому саме її обрали;
- якщо після обговорення дискусійного питання учасники змінили точку зору, можна перейти до іншого плакату і пояснити причину свого переходу, а також назвати найбільш переконливу ідею або аргумент протилежної сторони.

Вправа «Лабіринт»

На підлозі тренінгової аудиторії будь-яким зручним способом (крейдою, клейкою стрічкою, виставленими стільцями) відзначається маршрут завдовжки 4-5 метрів та завширшки метр, важливо, щоби шлях не був цілком прямим, а мав вигини і повороти. Учасники діляться на пари, одному зав'язують очі – він ведений, другий має за допомогою словесних вказівок (крок вліво, крок вправо,

Продовження додатку А
два маленьких кроки вперед тощо) провести його від початку до кінця маршруту, будь які спрямовуючі доторки заборонені. Коли ведений досягає кінця маршруту учасники міняються ролями, тепер перший має провести другого.

Вправу можна проводити без фіксації часу, тоді метою є проходження маршруту без помилок, пара, в якій учасник припустився більше однієї помилки – виступу за межу, – вибуває, вона не справилась, в підсумку залишається кілька пар, що впорались, одного переможця немає. Також можна ускладнити завдання і ввести додаткову умову у вигляді швидкості проходження, в такому випадку фіксується не лише кількість помилок, але й підсумкова швидкість проходження кожним учасником. Після цього час проходження першого і другого учасника з пари сумуються, серед пар, що впорались, визначається один переможець – пара гравців, що досягла найбільшої узгодженості дій та виконала завдання не лише точно, але й швидко. Також можна проводити вправу в два етапи, перший, простіший, без фіксації часу, другий ускладнений – із фіксацією, що дозволить надати учасникам більше можливостей для вправляння і відпрацювання навичок. Для другого етапу можна лишати поділ на пари незмінним, а можна їх переформувати, потренувавши взаємодію інших учасників.

За результатами проводиться обговорення: чи важко було виконувати вправу, із чим саме виникли труднощі, кому було легше вести, а кому бути веденим, введення фактору часу активізувало чи нервувало, із ким з партнерів (у випадку переформування пар) було співпрацювати комфортніше та чому, що повпливало на ефективність роботи пари, як можна зробити взаємодію ефективнішою.

Вправа «Малюнок удвох»

Фактично це модифікація діагностичної справи «Спільний малюнок»; завдання подібне до «Лабіринту»: група ділиться на пари, один учасник

Продовження додатку А

створює певне зображення зі заплющеними / зав'язаними очима, інший керує його діями, по спливанні 5-7 хвилин вони міняються ролями. Тема зображення може обиратись ведучим учасником або пропонуватись тренером, для початку краще брати прості окремі об'єкти на кшталт дерева, kota, схематичного будинку, стола тощо, у наступні спроби можна ускладнювати об'єкти або створювати цілісне зображення, наприклад, пейзаж.

В даному випадку вибувших пар немає, фіксація часу також не вводиться, оцінюється завершеність зображення на момент команди «стоп» та його точність. Проводиться подібне обговорення на тему труднощів у роботі та комфортності взаємодії.

Також можливий варіант, за якого, як і у «Спільному малюнку», обидва партнери бачать малюнок і малюють одночасно без розмов, проте лідер не визначається стихійно в процесі роботи, а учасники в двох робах по черзі виконують роль лідера, інший же має підлаштовуватись і доповнювати заданий лідером мотив. За результатами обговорюється, наскільки кому було комфортно в ролі ведучого і веденого,

Вправа «Етюди»

Учасники працюють в мікрогрупах, тренер оголошує тему – або одну на всіх, або індивідуальну для кожної команди. Кожна мікрогрупа має за 8-10 хвилин підготувати короткий невербальний етюд на задану тему; визначений лідер бере на себе роль режисера – розподіляє ролі, розробляє постановку, керує репетиціями, пізніше представляє групову роботу, тлумачить її для інших та відповідає за результат. По спливанні відведеного часу команди по черзі демонструють свої етюди, із кожним режисером відбувається обговорення – чи складно було впоратись зі своєю задачею, які труднощі виникали, чи задовольняє результат, що можна було б вдосконалити. Також, якщо дасться одна спільна тема для всіх команд, можна звернути увагу на відмінності етюдів

Продовження додатку А

та запропонувати учням поміркувати, чому на одну і ту саму тему режисери створили різні сценки.

Вправа «Агітація»

Кожна команда має визначити один об'єкт (жанр мистецтва або конкретний фільм / книгу / виконавця, вид спорту або конкретного спортсмена / команду, хобі, культуру тощо), який би цікавив / подобався усім, важливо досягти домовленості. Після цього команда за 10-15 хвилин (залежно від кількості членів та віку учасників, чим менше гравців в команді та чим старший вік, тим меншим може бути час) готує агітаційну кампанію, яка має переконати інших, що обраний об'єкт дійсно крутий. При цьому лідер команди організовує і контролює роботу – розподіляє, хто яку задачу виконує, приймає макет агітаційних листівок, які створить «художник», узгоджує сценарій невеличких рекламних роликів, які показуватимуть «актори», затверджує текст промови «оратора», де мають звучати аргументи на користь предмета команди тощо.

Після цього починається сам етап агітації, команди виступають по черзі, кожна має 5-7 хвилин. За результатами проводиться голосування, листівки, рекламні ролики, промови та інші заходи команди оцінюються іншими учасниками від 1 до 5 балів. Бали сумуються, складається загальний «рейтинг» команди та визначається переможець, якого вітають оплесками.

Можливе також проведення короткого обговорення – із чим виникали труднощі, чи задоволена команда результатом, що можна було би вдосконалити. За наступними «колами» із іншим лідером можна відмічати, чи були ліквідовані цього разу попередні недоліки, в ідеалі кожна наступна кампанія має бути кращою.

Вправа «Комплімент»

Кожен учасник по ланцюгу передає м'ячик та говорить компліменти і побажання своєму сусідові.

Обговорення:

Продовження додатку А

- Чи приємно вам було отримувати компліменти?
- А чи хтось відчував незручність, коли йому говорили комплімент?
- А що важче: отримувати компліменти чи робити?
- Чи потрібно вчитись робити компліменти?

Вправа «Лист»

Учасників налаштовуємо на внутрішній діалог з собою, знімаємо зайву тривожність, робимо акцент на тому, що немає чітко визначеної форми листа, важливо опиратися на власні відчуття. Озвучуємо те, з яких частин складатиметься лист. При написанні учасниками кожної з частин пропонуємо варіанти фраз, зазначені нижче. Учасники відслідковують, що їм відгукується, трансформуючи це у внутрішній діалог з собою.

*Підбиття підсумків**Заняття 5*

Розвиток комунікативних і лідерських лідерських якостей майбутніх соціальних працівників

*Привітання учасників**Вправа «Вітання на сьогоднішній день»*

Перед тим, як привітатися, необхідно продемонструвати, як це треба робити. Таку демонстрацію поведінки слід проводити щоразу, як діти знайомляться з чимось новим. Приєднайтеся до кола і поверніться обличчям до людини, яка сидить праворуч від вас. Попередьте сусіда, що зараз ви скажете: «Доброго ранку, (ім'я)», на що він має відповісти аналогічно. У відповідь йому скажіть: «Я дуже рада бачити тебе сьогодні». Після демонстрації скажіть учаснику повернутися до свого сусіда праворуч й виконати те ж саме і так далі. Таким чином привітання пройдуть по всьому колу. Нагадайте учасникам, що коли до них звертаються, необхідно дивитися співбесіднику в очі.

Вправа «Емоційна діагностика»

Надішліть усім учням (або роздрукуйте та роздайте) пропонувані

Продовження додатку А

шаблони. Якщо діти не мають можливості роздрукувати їх, то попросіть схематично перемалювати. Розкажіть школярам, яку роль грають датчики приладової панелі автомобіля, як вони заздалегідь повідомляють водія, наприклад, про те, що потрібно дозаправитися. Зверніть увагу дітей на те, що індикатори загоряються задовго до того, як ситуація стає критичною, тому водій має час на розв'язання проблеми. За таким самим принципом ми можемо стежити за своїм емоційним станом.

Запропонуйте учням подумати над тим, що вони відчують, коли спокійні, виділити кілька ключових слів. Далі нехай вони запишуть ці слова біля мітки «Спокій» на шаблоні. Потім повторіть процес для слів «Напруга» та «Стрес».

Попросіть дітей як слід подумати, в який саме момент вони переходять від спокою до напруги. Що змінилося? Можливо, на них впливають якісь звуки, слова, дії, люди? Попросіть накреслити червону лінію там, де спокійний стан змінюється напругою, а над нею – коротко описати те, що призводить до такого переходу. Повторіть процес для слів «Напруга» та «Стрес».

Вправа «Два дзеркала»

Інструкція: Я пропоную бажуючому увійти до кола і подивитися в своє «дзеркало». Твоя задача тільки по відображенню в «дзеркалі», а точніше двох «дзеркал», визначити хто з членів групи підійшов до тебе ззаду. Ці два «дзеркала», зрозуміло будуть живими. Одне буде мовчазним: воно зможе за допомогою жестів і міміки пояснювати, хто знаходиться позаду, друге «дзеркало» - говорить. Воно буде пояснювати, що за людина, звичайно не називаючи його імені. Вибери з групи тих двох, хто стане тобі мовчазним і говірким «дзеркалом».

Після того як зроблений вибір тренер надає «дзеркалам» детальну інструкцію:

- «Дзеркала» встають біля стіни. Основний гравець перед ними, решта

Продовження додатку А

учасників безшумно підходять до нього ззаду. Спочатку працює мовчазне «дзеркало», якщо учасник не відгадує – працює говірка, але не можна згадувати події про цю людину поза групою.

Вправа «Пам'ять»

Суть вправи у тому, що ви маєте створити для себе предмет меблів, який буде допомагати вас запам'ятовувати інформацію.

Уявіть собі комод. У нього двоє дверей спереду, три висувних ящички, дві відкриті полицки зверху. Вам треба уявити цей комод максимально чітко, його колір, текстуру та розміри. Тепер у нього можна класти спогади. Наприклад, вам треба запам'ятати континенти на географію від найбільшого до найменшого: Азія, Північна Америка, Південна Америка, Антарктида, Європа, Австралія. Уявіть як ви кладете маленькі сувенірні моделі у різні відсіки свого комоду: частину Китайської стіни у верхній ящик, під ним Статую свободи, під нею бразильську статую Ісуса і так далі. Уявляйте усі моделі по черзі і запам'ятовуйте у який ящик ви їх кладете. Можете уявити самих себе, коли ви складаєте ці сувеніри, уявіть який звук вони видають, коли ви їх кладете. Потім закрийте список континентів і відкрийте у голові свій комод. Що ви побачите?

Вправа «Мислення»

Завдання: написати свої думки в ситуаціях невдачі.

Примітка. Тренер на прикладі пояснює, як негативні думки можуть трансформуватися в позитивні. Наприклад: «Я дуже довіряю людям - я щирий у спілкуванні».

Вправа «Творчість»

Учасники сидять по колу. У колі лежать фломастери, кольорова крейда, аркуші паперу. «Коли я скажу “почали”, кожний з вас візьме собі лист паперу і все те, що йому буде потрібно для малювання. На малювання у вас буде 15 секунд, малювати можна усе, що завгодно. Після закінчення часу, кожному з вас потрібно буде за моїм сигналом передати свій лист по колу своєму сусідові.

Продовження додатку А

Протягом 15 секунд ви домальовуєте на чужих аркушах щось своє, розвиваючи сюжет так, як вам хочеться. Робота буде продовжуватися доти, доки ваш лист не повернеться до вас.”У ході обговорення виконаної вправи учасники виділяють нестандартні ідеї, несподівані доповнення, а також говорять про вплив стереотипів на розвиток сюжету. Крім того вони знову виявляють критерії нестандартності : сполучення, на перший погляд несумісних, подій ; використання незвичайних образотворчих засобів; зміна масштабу і ракурсу розгляду сюжету.

Вправа «Побудова команди»

Об'єднайте колег у 2 команди і запропонуйте кожній з них утворити разом дім: упродовж 5-7 хвилин учасники мають домовитися, ким вони будуть у загальній будівлі – дверима, стіною, а може шпалерами, квітами чи книжною полицкою. Кожен сам робить свій вибір, при цьому дім має бути повноцінним і функціональним.

Запитайте учасників вправи, чи легко їм було визначитись зі своєю роллю у «будинку» і чому кожен з них зробив саме такий вибір?

Вправа «Мій внутрішній стан»

Вправа допомагає зняти втому, знайти внутрішню стабільність. Для того, щоб виконувати вправу, треба прийняти зручну позу, сидячи або стоячи в залежності від того, де вона буде виконуватися. Уявіть, що всередині вашої голови, у верхній її частині, виникає світлий промінь, який повільно і послідовно рухається зверху вниз і повільно, поступово освітлює обличчя, шию, плечі, руки теплим, рівним і розслаблюючим світлом. У міру руху променя розгладжуються зморшки, зникає напруга в ділянці потилиці, послаблюється складка на лобі, розслаблюються брови, «охолоджуються» очі, послаблюються затискачі в кутах губ, опускаються плечі, звільняються шия і груди. Внутрішній промінь ніби формує нову зовнішність спокійного,

Продовження додатку А

визволеної людини, задоволеного собою і своїм життям. Виконайте вправу кілька разів – зверху вниз.

*Підбиття підсумків**Заняття 6**Розвиток умінь вирішення проблемних ситуацій з практики соціального працівника**Привітання учасників**Інформаційне повідомлення на тему: «Конфлікт»*

Всі люди різні. І тому між ними час від часу виникають конфлікти.

Під час конфлікту люди сваряться та ображають одне одного. Отже, конфлікт – це суперечка, яка може призвести до бійки.

Конфлікт – це зіткнення сторін, наприклад двох чи більше людей з різними думкам, інтересами, поглядами, бажаннями.

Конфлікти є частиною повсякденного життя. Вони бувають різні... Конфлікт між двома людьми, конфлікт між людиною та цілою групою, між групами, націями, державами. Проблемою сам по собі конфлікт не є. Вона скоріше полягає в тому, як ми на нього реагуємо. І негативні наслідки конфлікту скоріше залежать від небажання або невміння людини їх правильно вирішувати. Невміння спілкуватися посилює суперечку і призводить до опору.

Щоб конфлікт почав розвиватися, необхідний поштовх, коли одна із сторін починає діяти, зачіпаючи інтереси іншої.

Вправа «Конверт непорозумінь»

Психолог пропонує учасникам сформулювати «Я-твердження» до наведених на папері ситуацій. Всі зразки можна помістити в скриньку. Учасники працюють самостійно 3 хвилини.

Після закінчення самостійної роботи, психолог пропонує озвучити власні напрацювання. Доцільно дати можливість 2-3 учасникам зачитати свої варіанти одного і того ж твердження. Психолог повинен слідкувати, щоб усі частини «Я-

Продовження додатку А

висловлювання» були присутні у формулюваннях учасників. У разі, якщо щось пропущене, він пропонує групі покращити варіант «Я-висловлювання» - додати ту частину, якої не вистачає.

Ситуації для опрацювання:

1. Друг відмовився від твоєї пропозиції погуляти, сказав, що треба готуватися до контрольної. Потім його бачили у компанії інших друзів. Тепер ти відчуваєшся зрадженим.

2. Твій знайомий має звичку постійно тебе штовхати, коли до тебе звертається – тобі це набридло, до того ж у тебе болить плече. Ти відчуваєш, що твій терпець от-от увірветься і ти даси йому здачу .

3. Під час перерви ви грали в гру з друзями. Ви порушили правила, бо не до кінця їх зрозуміли. Ініціатор гри звинуватив вас у цьому і принизив перед всіма гравцями.

Обговорення:

- Чому важливо, щоб «Я-висловлювання» включало усі зазначені вище частини (дивись попередню вправу)? Що буде, якщо пропустити одну з частин «Я-твердження»?

- Які помилки можна зробити, формулюючи «Я-твердження»?
- Чи важко було виконувати завдання?

Вправа «Картинки-перевертні»

Психолог пропонує учасникам розглянути «картинки-перевертні» (молода жінка - стара бабуся, качка – заєць) і просить учасників сказати, що вони бачать на зображенні. Думки, стосовно того, що намальовано на картинках, зазвичай, різняться: хтось бачить тільки молоду жінку, хтось – бабусяю і т.д.

В конфліктній ситуації сторони упереджено сприймають реальність і бачать тільки факти, що підтверджують їх інтерпретацію конфлікту.

Насправді, кожен із запропонованих малюнків включає по два малюнки – це і є суть висновку. Повна картина складається з точок зору різних людей.

Продовження додатку А

Розв'язання конфлікту можливе тоді, коли учасники побачать «повну картину», спробують зрозуміти точку зору одне одного.

Обговорення:

- Чи існує правильний спосіб бачення цих картинок-перевертнів?
- Чому так важливо визнавати, що будь-яку ситуацію можна розглядати з різних сторін?

Міні-повідомлення «Стили поведінки в конфлікті»

Принциповим значенням в питанні вирішення конфлікту є вибір стратегії виходу з нього. Виділяють п'ять таких стратегій.

Конкуренція – це прагнення до обстоювання своїх інтересів на шкоду іншому. Поведінка людей із таким стилем поведінки – це «поведінка акули». Вони будь-якою ціною готові добиватися своїх цілей. Потреби інших людей їх не турбують, їх мало хвилює те, чи вони комусь подобаються, чи проявляє хтось до них прихильність. Акули переконані, що конфлікти вирішуються тоді, коли один перемагає другого, який програє. Вони хочуть бути переможцями.

Пристосування – це принесення в жертву власних інтересів заради іншого. Нагадує «плюшевого ведмедика». Ведмедики хочуть подобатися, хочуть, щоб усі їх любили і цінували, тому готові відмовитися від своїх цілей, аби зберегти стосунки з іншими.

Компроміс – це поступка у відповідь на поступку («Я тобі, ти – мені»). Компроміс як стратегію виходу з конфлікту необхідно застосовувати у випадку, коли сторони хочуть досягти згоди, врегулювати відносини. Це подібно поведінці лисиці. Вони пожертвують частиною своїх домагань під час конфлікту і переконують іншу особу поступитися теж якоюсь часткою своїх цілей.

Уникнення – це відсутність прагнення як до кооперації, так і до досягнення власної мети. Стратегія уникнення зазвичай реалізується, якщо конфлікт не зачіпає прямих інтересів сторін і немає необхідності відстоювати

Продовження додатку А

свої права. Уникнення – «стратегія черепахи».

Співпраця – це вибір альтернативи, що повністю задовольняє інтереси обох сторін. Людей, які займають таку позицію, називають «мудрими совами».

Вправа «Коктейль від гніву»

Учасникам пропонується скласти рецепт коктейлю із використанням певного списку слів, склавши із ними речення щодо розумної поведінки під час конфліктної ситуації з ким-небудь. Завдання виконується в трьох групах.

Список слів: емоція; дихання; рух; стоп; стриманість; думка опонента.

Зразок: «Якщо ти відчуваєш, що не в змозі контролювати своїми емоціями під час загострення суперечки, приготуй та випий коктейль за рецептом: на дно стакану налий рідини під назвою «СТОП!», додай до основи 10 глибоких вдихів-видихів, перемішай це все стрибком на місці, долей 50 грамів стриманості та посип зверху «співпрацею».

Питання для обговорення:

- Хто був генератором ідей?
- Чи виникали розбіжності? Як ви їх вирішували?
- Як часто ми користуємось подібними рецептами в конфліктній ситуації?

Вправа «Зворотній зв'язок»

Кожен учасник дає коротку характеристику заняття:

- Мені сьогодні сподобалося...
- Я сьогодні дізнався...
- Я зрозумів, що вмію вирішувати конфлікти, потрібно ще вчитися, мене вони не стосуються...

Психолог. Сьогодні ми з вами вчилися гідно поводитися в конфліктах і відпрацювали шляхи їх мирного врегулювання. Сподіваюсь, ви надалі будете їх використовувати та вдосконалювати свої стосунки з однокласниками, друзями, знайомими. Успіхів вам у цьому!

Підбиття підсумків проведення тренінгу

ДОДАТОК Б

**МЕТОДИКА «БАГАТОФАКТОРНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК
ЛІДЕРСТВА» (B. BASS, B. AVOLIO)**

Твердження

1. Я намагаюся робити так, щоб іншим було комфортно зі мною.

- 1) ніколи
- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто
- 5) майже завжди

2. Я можу висловити мету простими словами і вказати, що люди повинні робити.

- 1) ніколи
- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто
- 5) майже завжди

3. Я сприяю тому, що інші починаю думати по-новому.

- 1) ніколи
- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто
- 5) майже завжди

4. Я допомагаю іншим розвиватися.

- 1) ніколи
- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто

Продовження додатку Б

5) майже завжди

5. Я говорю іншим, що потрібно зробити, щоб досягти наміченого.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

6. Я задоволений, коли люди роблять все так, як було сплановано.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

7. Я прагну до того, щоб інші продовжували працювати так само, як завжди.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

8. Люди вірять у мене.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

9. Я показую людям привабливість результату, якого ми маємо досягти.

1) ніколи

Продовження додатку Б

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

10. Я допомагаю іншим побачити нові способи вирішення завдань.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

11. Я говорю людям, що я думаю про їхню роботу.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

12. Я прагну до того, щоб люди отримали визнання/нагороди, коли досягають своїх цілей.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

13. Поки все працює, я не намагаюся щось міняти.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

Продовження додатку Б

5) майже завжди

14. Я не втручаюся у те, як працюють інші люди.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

15. Люди пишаються тим, що пов'язані зі мною.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

16. Я можу допомогти іншим знайти сенс у їхній роботі

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

17. Я допомагаю іншим переосмислити ідеї, у яких вони ніколи не сумнівалися раніше.

1) ніколи

2) досить рідко

3) іноді

4) досить часто

5) майже завжди

18. Я надаю особисту увагу тим, кого інші відкидають.

1) ніколи

Продовження додатку Б

- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто
- 5) майже завжди

19. Я звертаю увагу на те, що інші можуть отримати за їх досягнення.

- 1) ніколи
- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто
- 5) майже завжди

20. Я показую іншим стандарти, яким вони повинні відповідати, щоб виконувати свою роботу.

- 1) ніколи
- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто
- 5) майже завжди

21. Я завжди прошу досягати більшого, ніж потрібно.

- 1) ніколи
- 2) досить рідко
- 3) іноді
- 4) досить часто
- 5) майже завжди

ДОДАТОК В

**МЕТОДИКА «ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ САМООЦІНКИ
ОСОБИСТОСТІ»**

Методика пропонує певну кількість тверджень, навпроти яких ставиться один з трьох варіантів відповідей: «так» (+), «ні» (-), «не знаю» (?), які відповідають власній поведінці в аналогічній ситуації.

Бланк запитань

1. Звичайно я розраховую на успіх у своїх справах.
2. Більшу частину часу я знаходжуся у пригніченому стані.
3. Більшість ровесників зі мною радяться.
4. У мене не має невпевненості в собі.
5. Я настільки ж здібний і винахідливий як більшість оточуючих мене людей.
6. Часом я почуваю себе нікому не потрібним.
7. Я все роблю добре (будь-яку справу).
8. Мені здається, що я нічого не досягну в майбутньому.
9. У будь-якій справі я вважаю себе правим.
10. Я роблю багато такого, про що потім жалкую.
11. Коли я дізнаюся про успіхи кого-небудь, кого я знаю, то сприймаю це як власну поразку.
12. Мені здається, що всі навколо дивляться на мене з осудом.
13. Мене мало турбують можливі невдачі.
14. Мені здається, що успішному виконанню доручень чи справ мені заважають перешкоди, яких мені не подолати.
15. Я рідко жалкую про те, що вже зробив.
16. Оточуючі мене люди більш привабливі, ніж я.
17. Я думаю, що я постійно комусь необхідний.
18. Мені здається, що я навчаюся гірше за інших.

Продовження додатку В

19. Мені частіше щастить, ніж не щастить.

20. У житті я завжди чогось боюся.

Підрахунок результатів. Підраховується кількість позитивних відповідей (+), спочатку за непарними номерами, а потім за парними. Від першого результату віднімається другий. Кінцевий результат знаходиться в інтервалі від -10 до +10. Інтерпретація від -10 до -4 свідчить про занижену самооцінку від -3 до +3 – про адекватну самооцінку від +4 до +10 – про завищену самооцінку.

ДОДАТОК Г
МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ
ДО УСПІХУ Т. ЕЛЕРСА)

Інструкція: «Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей («так» або «ні»). У реєстраційному банку, в клітинці, що відповідає номеру твердження, поставте знак «+» (так), якщо згодні, або «-» (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь».

Тестовий матеріал

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час.
2. Я легко дратуюсь, коли помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я все «ставлю на карту».
4. Коли виникає проблемна ситуація, я найчастіше приймаю рішення одним із останніх.
5. Коли в мене два дні поспіль немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче за середні.
7. По відношенню до себе я більш вимогливий, ніж по відношенню до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку.
11. Старанність – це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше за похвалу.
15. Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною.

Продовження додатку Г

- 16.Перешкоди роблять мої рішення більш твердими.
- 17.У мене легко викликати честолюбство.
- 18.Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
- 19.При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
- 20.Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
- 21.Потрібно покладатися тільки на самого себе.
- 22.У житті мало речей більш важливих, ніж гроші.
- 23.Завжди, коли мені належить виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
- 24.Я менш честолюбний, ніж багато інших.
- 25.Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
- 26.Коли я налаштований на роботу, я роблю її краще й кваліфікованіше за інших.
- 27.Мені простіше й легше спілкуватися з людьми, які можуть завзято працювати.
- 28.Коли в мене немає справ, я відчуваю, що мені не по собі.
- 29.Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
- 30.Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це якомога краще.
- 31.Мої друзі іноді вважають мене ледачим.
- 32.Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх колег.
- 33.Безглуздо протидіяти волі керівника.
- 34.Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
- 35.Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
- 36.Я зазвичай звертаю мало уваги на свої досягнення.
- 37.Коли я працюю разом з іншими, моя робота дає більші результати, ніж робота інших.

Продовження додатку Г

38.Багато чого, за що я берусь, я не доводжу до кінця.

39.Я заздрю людям, які не завантажені роботою.

40.Я не заздрю тим, хто прагне влади та становища.

41.Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

Обробка та інтерпретація результатів

Підраховується сума набраних балів.

Від 1 до 10 балів – низька мотивація до успіху;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації;

від 17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації;

більше 21 бала – занадто високий рівень мотивації до успіху.

Результати досліджень показали, що люди, помірно й сильно орієнтовані на успіх, віддають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто боїться невдач, віддають перевагу малому або, навпаки, занадто великому рівню ризику. Чим вища мотивація людини до успіху – досягненню мети, тим нижча готовність до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на надію на успіх: при сильній мотивації до успіху надії на успіх зазвичай скромніші, ніж при слабкій мотивації до успіху. До того ж людям, які мотивовані на успіх і мають великі надії на нього, властиво уникати високого ризику. З тими, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше відбуваються нещасні випадки, ніж із тими, хто має високу готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), то це перешкоджає мотиву до успіху – досягненню мети.