

DOI <https://doi.org/10.32405/2308-3778-2019-23-1-31-42>  
УДК 378.011.3 - 051: [37.015.33:314.151.3  
ORCID ID 0000-0001-9947-8503

**Дар'я Бирик,**

*аспірант кафедри теорії та технології соціальної роботи  
НПУ імені М. П. Драгоманова,  
м. Київ*

## **СПЕЦИФІКА ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ДО ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ З РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА У ДІТЕЙ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ**

**Анотація.** *Стаття присвячена одній із актуальних проблем професійної підготовки студентів – майбутніх соціальних працівників до роботи з дітьми із сімей вимушених переселенців. Обґрунтовано актуальність проблем та потреб дітей вимушених переселенців щодо подолання «споживацької позиції» засобами тренінгових технологій.*

*Розкрито специфіку й особливості підготовки студентів до впровадження тренінгових технологій для дітей вимушених переселенців. Висвітлено ключові компетенції майбутніх соціальних працівників для розвитку лідерства дітей вимушених переселенців. Розглянуто нові напрями практичної соціальної роботи: «соціальне лідерство», «лідерство в соціальній роботі».*

*За результатами аналізу наукових джерел уточнено значення для педагогічної моделі взаємодії з клієнтами соціальної роботи концепцій ефективного лідерства та ситуаційних концепцій лідерства. Зроблено теоретичний аналіз моделей лідерської компетентності. Наголошено на доцільності впровадження моделі ефективних навичок лідера за концепцією Стівена Р. Кові «залежність-незалежність – взаємозалежність».*

*Подано узагальнений огляд завдань та зміст тренінгової програми «Лідер у кожному» для дітей вимушених переселенців. Визначено перелік важливих компетенцій, які зможуть отримати діти із сімей вимушених переселенців під час проходження тренінгової програми.*

*Уточнено значення професійної мотивації та ціннісних орієнтацій студентів-майбутніх соціальних працівників для професійної підготовки фахівців.*

*Отримані результати дослідження дозволяють зробити висновки про необхідність в професійній підготовці впровадження і стимулювання лідерства до практичної взаємодії, а саме з дітьми вимушених переселенців через реалізацію тренінгових технологій.*

**Ключові слова:** *діти із сімей вимушених переселенців, лідерство, професійна підготовка, професійні компетенції, розвиток, соціальна робота, соціальний працівник.*

**Daria Bybyk,**

*PhD Student of the Postgraduate of  
Department of Theory and Technology of Social Work of the  
National Pedagogical Dragomanov University,  
Kyiv*

## **SPECIFICITY OF STUDENTS' PREPARATION FOR THE IMPLEMENTATION OF LEADERSHIP TRAINING TECHNOLOGIES FOR INTERNALLY DISPLACED CHILDREN**

**Abstract.** *The article is devoted to one of the urgent problems of professional preparation of students-future social workers for work with internally displaced children. The urgency of problems and*

*needs of internally displaced children in overcoming the “consumer position” by means of training technologies is substantiated.*

*The specifics and peculiarities of students' preparation for implementation of training technologies for internally displaced children are revealed. The key competencies of future social workers for the development of leadership of internally displaced children are highlighted. New directions of practical social work are considered as: “social leadership”, “leadership in social work”.*

*The results of the analysis of scientific sources clarify the importance of the pedagogical model of reflective practice in interaction with clients of social work, modeling of effective leadership and situational concepts of leadership. Theoretical analysis of models of leadership competence is made. It is emphasized on the expediency of introducing the model of effective skills of the leader according to the concept of Stephen R. Kovey “dependence-independence-interdependence”.*

*A summary of the tasks and content of «the Leader in Everyone» training program for internally displaced children has been provided. The list of important competences that internally displaced children will receive during the training program is defined.*

*The importance of professional motivation and value orientation of students-future social workers for professional training of specialists has been clarified.*

*The results of the study allow showing conclusions about the need for vocational training for the introduction and stimulation of leadership to practical interaction, especially, for internally displaced children through the implementation of training technologies.*

**Key words:** *development, displaced children, leadership, professional competences, professional development, social work, social worker.*

**Вступ.** Важливим напрямом соціальної політики в Україні є соціальний захист та соціально-педагогічна робота з сім'ями вимушених переселенців. Про це свідчить поява абсолютно нової проблеми в нашому суспільстві, оскільки внаслідок військового конфлікту на Сході України вимушено покидають свої домівки сім'ї з дітьми, які потребують відновлення нормального життя.

Примітно, що для стійкого розвитку вимушених переселенців, держава повинна вживати низку заходів з чіткою системою соціальної підтримки. Для успішного вирішення проблем, що виникають, необхідні спільні зусилля фахівців у різних галузях діяльності, зокрема професійних соціальних працівників та соціальних педагогів, які володіють технологіями вирішення соціальних проблем для даної категорій клієнтів.

Термін «внутрішньо переміщена особа» не є соціальним статусом і жодним чином не можна вирізнити цю групу з нашої великої української громади (Алексєєнко, 2018). Важливою складовою роботи з внутрішньо переміщеними особами, а також з усіма громадянами України, які на собі відчули конфлікт та його наслідки, є соціально-педагогічна робота, зокрема на основі профілактики споживацької позиції для кожної родини та дітей вимушених переселенців.

Професійна діяльність соціального працівника з внутрішньо переміщеними сім'ями спрямована на подолання негативних явищ спричинених вимушеною міграцією. Через наслідок вимушеної міграції відбувається процес загострення соціальних, політичних, психологічних проблем, тому найбільше в цій ситуації страждають діти, оскільки переживання стресу від перебування в зоні військового конфлікту, переселення,

пристосування до нових умов перебування може негативно вплинути на розвиток особистості, психічне та фізичне здоров'я. Травматичні і стресові чинники значно частіше впливають на дитину в період її розвитку, тим самим порушуючи нормальні процеси формування і становлення особистості (Сьомкіна, 2015).

Очевидно, знаючи проблеми та потреби дітей вимушених переселенців, важливим питанням соціальної роботи в Україні залишається підготовка соціальних працівників відповідно до суспільного запиту – підготувати фахівців здатних до взаємодії з даною категорією на основі набутих «нових» знань, умінь, навичок та компетенцій, які необхідні для виконання професійних функцій соціального працівника. Якісна соціальна підтримка дітей повинна реалізовуватися у відповідних програмах, які мають певну спрямованість до урахування специфічних потреб дітей вимушених переселенців щодо розвитку їхнього лідерського потенціалу та високоефективних навичок подолання профілактики споживацької позиції в суспільстві. Суттєвою психологічною особливістю таких ситуацій є те, що відбувається забезпечення детермінуючого «впливу на» особистість, який здійснюється реактивними, адаптивними виховними механізмами (Бех, 1999).

Розглядаючи професійну діяльність майбутніх соціальних працівників як систему цілеспрямованого прояву професійних умінь заради конкретно окресленої мети, ми розуміємо суть цілей через діяльність і поведінку клієнта, а не через діяльність соціального працівника. Тому цілі професійної діяльності у соціальній сфері проявляються у змінах, зміщенні, розвитку людини, її уявленні, розумінні ситуацій, її практичних умінь і навичках, набутих у цілеспрямованій діяльності (Карпенко, 2016). Зокрема професійна підготовка стає практико-орієнтованою, оскільки засвоєння знань, навичок та умінь відбувається спираючись на реальний життєвий та професійний досвід (Савельчук, 2019), універсальною, тобто володіння спеціалістами не тільки базовими цінностями та функціями, а й чіткими знаннями та практичними навичками з вирішення тієї чи іншої соціальної проблеми. Соціальний працівник повинен швидко адаптуватись, постійно підвищувати рівень професійної підготовки та мати відповідний рівень компетентності з різними категоріями клієнтів.

У документі Освітня політика та акредитаційні стандарти (Educational Policies and Accreditation Standards, 2008, 2012) виділено 10 ключових компетенцій соціальних працівників: ідентифікувати себе з професіоналом у галузі соціальної роботи та поводити себе відповідно; застосовувати етичні принципи соціальної роботи, що визначають професійну практику; використовувати критичне мислення, щоб інформувати та висловлювати професійні судження; запроваджувати ідеї різноманітності (diversity) та відмінності у практику; сприяти реалізації прав людини і соціальної та економічної справедливості; брати участь у дослідницько-орієнтованій практиці та практично-орієнтованих дослідженнях; застосовувати знання про людську поведінку і соціальне середовище; впливати на політичну практику для просування соціально-економічного благополуччя і надання ефективних соціальних послуг; враховувати контексти, які

формують практику; здійснювати оцінювання потреб, втручання і аналіз результатів роботи з індивідами, сім'ями, групами, організаціями і громадами.

Найбільший науково-дослідницький доробок щодо розширення теоретико-методологічних засад підготовки соціальних працівників представлено у педагогічній моделі рефлексивної практики (A Pedagogical Model for Reflective Practice) щодо взаємодії з клієнтами соціальної роботи (Bibiana D. Koh & Laura S. Boisen, 2019). Аналіз наукових джерел надає підстави щодо важливості моделювання ефективного лідерства. У всіх ситуаційних концепціях лідерства (Fielder, & Garcia, 1987) при розробці імовірнісної моделі ефективного лідерства, припускають, що ефективність лідера залежить від того, наскільки його стиль взаємодії з групою відповідає ситуації її життєдіяльності.

Проблема формування лідерства потребує додаткових досліджень з урахуванням висновків досліджень (Клепко, & Литвинюк, 2012), які констатували, що моделі лідерської компетентності (Коллінз, 2002), проектної моделі лідерства Веліміра Сріча, моделі найефективнішого лідера "суперлідера" (Manz & Sims, 1989), базової моделі комунікативної компетентності, орієнтовані переважно на форми виховання дітей та молоді. Оскільки концепції лідерства – це моделі, які допомагають зрозуміти, що дозволяє стати лідером, навчитися бути ефективним лідером, добирати лідерів до відповідних ситуацій (Власова, 1998), то досвід розробки та впровадження моделей з розвитку лідерства дозволяє застосувати окремі концептуальні положення, зокрема ідеї моделі ефективних навичок лідера (Кові, 2019) для розробки та впровадження тренінгової програми для дітей-вимушених переселенців.

Отже, досягненням практичної соціальної роботи в сфері сталого розвитку територіальної спільноти є розвиток її нових напрямів: *соціальне лідерство* (Michael J. Holosko PhD, 2009) і *лідерство в соціальній роботі* (Elizabeth A. Fisher, 2009), підготовка до яких потребує розробки нових курсів соціальної роботи, удосконалення змісту та впровадження інноваційних методів та стратегій навчання майбутніх соціальних працівників.

Таким чином, у період суспільних змін, як ніколи важливо модернізувати зміст та форми вищої освіти, забезпечити її гнучкість, практичність, динамізм, оперативність, а також переосмислити процес підготовки студентів до реалізації тренінгових технологій з розвитку лідерства у дітей вимушених переселенців.

**Мета та завдання:** обґрунтувати процес підготовки студентів до розвитку лідерства у дітей вимушених переселенців; розкрити специфіку й особливості підготовки студентів до впровадження тренінгових технологій для дітей вимушених переселенців.

**Методи дослідження:** Для досягнення мети та реалізації завдань статті використано комплекс методів дослідження:

- *теоретичні:* аналіз, синтез і систематизація, порівняння, узагальнення для уточнення базових понять окреслення ролі студентів у викликах часу, визначення особливостей тренінгових програм з розвитку лідерства;

- *емпіричні*: спостереження, анкетування, опитування;
- *статистичні*: кількісний і якісний аналіз даних, систематизація, підбиття групових та загальних підсумків.

У дослідженні брали участь 80 студентів спеціальності «соціальна робота» НПУ імені М. П. Драгоманова, м. Києва.

**Результати дослідження.** Підготовка соціальних працівників стала запорукою удосконалення та впровадження активних методів з урахуванням сучасних та перспективних вимог суспільства, що стосуються напрямів підготовки студентів до роботи з дітьми із сімей вимушених переселенців.

Нами розроблено зміст та вжиття заходів удосконалення підготовки соціальних працівників до роботи з дітьми із сімей вимушених переселенців згідно з реалізацією необхідних завдань:

- введення у навчальний план підготовки фахівців із соціальної роботи дисциплін «Основи лідерства» (90 год.); «Соціальне лідерство» (180 год); «Соціальна робота з вимушеними переселенцями» (90 год) з метою вдосконалення системи теоретичного, практичного і методичного зростання майбутніх соціальних працівників;

- отримання практичного досвіду роботи у відповідній сфері та поєднання теоретичних знань з реальними прикладами зі своєї практики з різними групами клієнтів; вивчення питання інноваційних, креативних, індивідуальних та групових форм навчання; перенесення акценту з аудиторної на тренінгову роботу в межах літньої та зимової програми «ШКОЛИ SOCIAL ЛІДЕРСТВА – STUDENT»;

- розробка студентських власних соціальних проектів, соціальної реклами, інноваційних індивідуальних завдань у межах функціонування Клубу соціальних ініціатив;

- вирішення суспільних проблем в умовах практичної підготовки студентів спеціальності «Соціальна робота», які беруть участь в благодійних літніх таборах з різними групами клієнтів відповідно до партнерської співпраці з громадськими та благодійними організаціями.

Отже, вивчення інноваційних дисциплін соціального спрямування та опанування «новими» методами та формами організації фахової підготовки соціальних працівників у межах формальної та неформальної освіти вплинув на формування бачення майбутньої ролі соціального працівника у роботі з різними категоріями клієнтів, зокрема з категорією вимушених переселенців. Набуття досвіду в процесі теоретичної та практичної підготовки студентів стало запорукою їхньої подальшої успішної професійної діяльності з дітьми вимушеними переселенцями.

Професійна підготовка фахівців соціальної сфери є суттєвим фактором підвищенням їх ролі у розв'язанні складних життєвих ситуацій, тому слід посилити їх здатність працювати на рівні громади, планувати та реалізовувати соціальні проекти, застосовувати системний міждисциплінарний підхід у вирішенні проблем суспільства. Доцільним стала активізація забезпечення підготовки майбутніх соціальних працівників до застосування тренінгових

технологій з розвитку лідерства із дітьми вимушених переселенців. Змістовно тренінгова програма є обумовленою необхідністю розвитку лідерських навичок у дітей вимушених переселенців, оскільки тільки соціально активна особистість визнає соціально-моральні цінності, вмє робити відповідальний вибір, здійснювати свої плани, налагоджувати співпрацю у власних та суспільних інтересах, володіти життєвими навичками.

Упровадження студентами тренінгової програми з розвитку лідерства для дітей вимушених переселенців передбачило послідовність формування наступних важливих компетенцій:

- **Проактивність** – здатність дітей бути ініціативними, відповідальними за свої дії, контролювати свої емоції, брати відповідальність за своє майбутнє, усвідомлення активної, а не споживацької позиції.

- **Бачення мети** – здатність зрозуміти, від чого залежить успіх; визначення власної мети та формування стратегії місії свого життя в умовах воєнних подій, вимушеної міграції.

- **Визначення пріоритетів і управління часом** – здатність планувати та розподіляти свій час щодо запобігання тривогам за майбутнє; визначення пріоритетів сказати «ні» перед страхом до змін.

- **Управління конфліктами** – здатність розуміння всіх спірних та конфліктних ситуаціях унаслідок незахищеності та безпорадності, визначення правильних рішень для подолання недовіри у вирішенні особистих проблем; володіння власним досвідом довіри оточенню, в якому знаходиться дитина.

- **Ефективне спілкування** – здатність слухати і розуміти свого співрозмовника, знаходити спільну мову через висловлення своїх думок, володіння навичками комунікативної компетентності.

- **Навичка організаційного розвитку** – здатність навчатися, розвиватися в команді через усвідомлення спільної ідеї, розуміння психологічного клімату для досягнення синергії, вміння обирати товаришів, однодумців.

- **Навичка особистого розвитку** – здатність до змін способу власного життя; особистісний розвиток для досягнення важливих успіхів, оперативного реагування внаслідок воєнних подій; пошук і використання нових ресурсів для постійного вдосконалення.

Ми вважаємо доцільним зміст тренінгової програми *«Лідер у кожному»*, оскільки володіння навичками ефективного лідерства дозволяє дітям вимушених переселенців найповніше розкрити та вдосконалити власний потенціал, а фахівцям у галузі соціальної роботи здійснювати профілактику споживацької позиції даної категорії сімей.

**Цільова аудиторія.** Тренінг розрахований, перш за все, на дітей із сімей вимушених переселенців.

**Тривалість.** Загальна тривалість тренінгу – 16 академічних годин.

**Склад груп.** Діти-вимушені переселенці. Оптимальна кількість учасників – від 12 до 16 осіб.

**Мета тренінгу:** Метою тренінгу є формування у дітей високоефективних звичок, впевненості у собі, ініціативи, творчого потенціалу, комунікації, лідерства, взаємодії для досягнення синергії при розв'язуванні проблем, розуміння розмаїтості та академічних успіхів; поліпшення лідерської культури; покращення поведінки дітей; підвищення задоволення батьків та активізація їх залучення до самовдосконалення.

**Завдання тренінгу:** ознайомити з основними принципами ефективного лідерства; сприяти у складанні мапи свого майбутнього, формуванні власної відповідальності, контролю при встановленні пріоритетів для досягнення цілей; сформувати вміння керувати своїм часом, планувати, визначати мету для особистого лідерства; розвивати критичне мислення та вміння розв'язувати конфлікти, слухати, спілкуватися, виявляти творчий підхід, формувати проактивну позицію у вирішенні проблем як особистого, так і суспільного життя; пробуджувати мотивацію та прагнення до лідерства; розвивати у дітей вимушених переселенців активну життєву позицію та прагнення до вдосконалення свого майбутнього.

Структура тренінгової програми «Лідер в кожному» складалася з чотирьох модулів: I. «Лідерство-змінює світ»; II. «Приватна перемога лідера»; III. «Публічна перемога лідера»; IV. «Відновлення лідерського потенціалу» (табл. 1).

Таблиця 1.

## Зміст тренінгової програми

Модуль	Назва тематика	Методи роботи
<b>Модуль I.</b> «Лідерство-змінює світ»	Тема 1. Лідерство XXI століття. Тема 2. Лідер та його команда.	<b>Тренінгова методика №1</b> Тренінг з командоутворення: тренінгові вправи, Гра «Танкер», Інтелектуальний квест «Лідерство в сфері сталого розвитку». Міні лекція. Презентація Групова робота з дефініціями Міні-ролік
<b>Модуль II.</b> «Приватна перемога лідера»	Тема 3. Займай проактивну позицію. Тема 4. Думай про те, що вийде. Тема 5. Спочатку робити важливе	<b>Тренінгова методика №2</b> Публічний виступ «Велике відкриття лідера» Самопрезентація за схемою мої успіхи – таланти – досягнення – бачення власного майбутнього. Техніка SMART – колажування Інтелектуальна гра
<b>Модуль III.</b> «Публічна перемога лідера»	Тема 6. Думай про виграш для всіх. Тема 7. Толерантність як запорука успішних стосунків. Тема 8. Знаходь синергію.	<b>Тренінгова методика №3</b> Тренінгові вправи Креативна майстерня Захист творчого проєкту. Конкурс соціальних проєктів
<b>Модуль IV.</b> «Відновлення лідерського потенціалу»	Тема 9. Шлях до вдосконалення.	<b>Тренінгова методика №4</b> Тренінг Презентація День лідерства

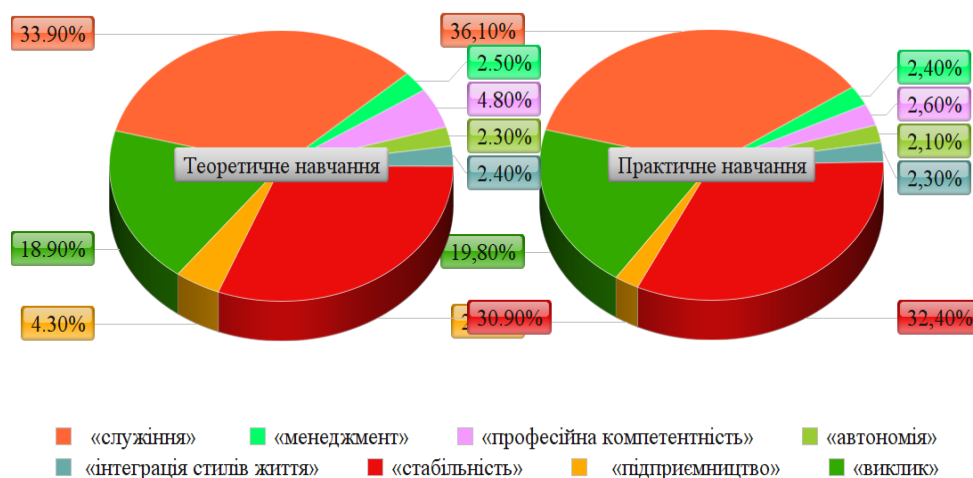
Вирішальним підтвердженням ефективності професійного вибору студентів щодо подальшої діяльності в сфері надання соціальних послуг певній категорії клієнтів є проведення тренінгової роботи з розвитку лідерства у дітей вимушених переселенців.

На нашу думку, суттєвою специфікою особистісної та професійної підготовки фахівців виявилось набуття конкретних уявлень, пов'язаних із професійним і особистісним майбутнім, із вимогами, що висувуються практичною соціальною роботою. Засвоюючи зміст професійної діяльності, студенти мали змогу уточнити свої уявлення про можливості, норми, цінності, моделювання майбутнього фахового простору і сфери самореалізації (Столярчук, 2016). Професійна мотивація студентів активно була сформована на III і IV курсах навчання (Єрохін, Нікітін, & Нікітіна, 2011), в процесі поглибленого вивчення професійно зорієнтованих дисциплін та реального знайомства з практикою. Тому задля визначення ціннісної орієнтації студентів – майбутніх соціальних працівників та можливостей реалізувати себе й самоактуалізуватися у професійному плані, нами було застосовано методика «Якоря кар'єри» Е. Шейна (взято з <https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7900-jakir-kar-eri-metodika-diaagnostiki-cinnisnih.html>).

Дослідженням з визначення ціннісних орієнтацій було охоплено майбутніх соціальних працівників III-IV курсів (загальна вибірка становить 80 осіб) з напрямку підготовки «Соціальна робота» (рис. 1.).

Студентам напрямку підготовки «соціальна робота» в ході дослідження під час теоретичного та практичного фахового навчання притаманні високі значення за такими ціннісними орієнтаціями, як «служіння» (36,10%), «стабільність роботи» (32,40%), «виклик» (19,80). Слід акцентувати увагу на той факт, що основними їхніми цінностями є «робота з людьми», «служіння людству», «допомога людям», «бажання зробити світ кращим» тощо.

Отримані результати засвідчили, що перевагою пріоритетності професійно орієнтованих чинників для здобуття професії є мотивація фахового навчання майбутніх соціальних працівників.



**Рис. 1.** Порівняльна характеристика ціннісних орієнтації майбутніх соціальних працівників після теоретичного та практичного навчання



Отже, орієнтацію «служіння» обрали студенти напряму підготовки «Соціальна робота» (45,0%), тобто вони прагнуть бути корисними людям, відданими справі та роботі на благо людей. Ці студенти відрізняються виразними соціальними вміннями: вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребами в численних соціальних контактах. Вони незалежні від оточуючих, успішно долучаються до обставин, емоційні та чутливі, виявляють зацікавленість до спільної праці, очікують підтримки з боку інших, залежні від групи, не виявляють агресивних тенденцій.

Студенти з орієнтацією «стабільність роботи» (21,0%), орієнтовані у своїх професійних спрямуваннях на стабільність роботи та передбачуваності майбутніх подій. Для майбутніх соціальних працівників головне – не запаморочлива кар'єра, а гарантія зайнятості, стабільність досягнутого рівня життя.

Досліджувані за орієнтацією «виклик» (15,0%), прагнуть зробити неможливе можливим, вирішувати унікальні завдання, оскільки такі студенти вважають успіхом подолання нездоланих перешкод, рішення складних проблем або просто «виграш». Вони орієнтовані на вирішення свідомо складних завдань у роботі з різними категоріями клієнтів.

Отже, орієнтації студентів в цілому відповідають характеру майбутньої професійної діяльності та особливостям соціальної роботи, свідчать про бажання бути майстрами своєї справи та співпрацювати з благодійними та громадськими організаціями задля вирішення суспільних проблем. Саме завдяки урахуванню ціннісних орієнтацій здійснилася реалізація тренінгової програми студентів, які підготовлені до практичної роботи з різними категоріями дітей, а саме дітьми з сімей вимушених переселенців в умовах неформальної освіти.

**Обговорення.** Застосування тренінгових технологій знайшло своє відображення у сучасній педагогічній науці. Зокрема, ефективно впливатиме на комунікативні вміння, вміння міжособистісного спілкування (вербальне та невербальне спілкування, активне слухання; надання і отримання зворотного зв'язку без звинувачення; встановлення контактів та мотивування тощо); вміння прийняття рішень та критичного мислення (аналіз ставлень, цінностей, соціальних норм, вірувань та фактів; вміння знайти відповідну інформацію та джерела інформації (Петрочко, 2018).

Тому, важливим суттєвим чинником впливу на соціалізацію та самореалізацію дітей вимушених переселенців є тренінгова програма з розвитку лідерства, реалізація якої можлива через адаптування до наших умов основних положень концепції ефективного лідерства (Кові, 2019) з формування 7 звичок ефективності: (залежність-незалежність – взаємозалежність).

Очевидно, що «7 навичок надзвичайно ефективних людей» (Кові, 2019) означають поєднання *знань* – це теоретична парадигма, предмет і причина щось робити; *уміння* – спосіб робити, а *бажання* – це мотивація, прагнення робити.

**Висновок.** Аналіз результатів емпіричного дослідження дозволив зробити висновки про те, що професійна підготовка студентів – майбутніх соціальних працівників з дітьми вимушених переселенців відбувається в основному у процесі вивчення інноваційних

дисциплін соціально-гуманітарного циклу та впровадження інноваційних методів та стратегій навчання під час проходження практики задля вирішення суспільних проблем. Спираючись на ціннісні орієнтації, тренінгові технології створили можливість відкрити потенціал та проявити професійну роль майбутніх соціальних працівників у процесі розвитку лідерства з дітьми вимушених переселенців. Професійний успіх соціального працівника визначився результативністю його діяльності, а результат залежав від професійних можливостей фахівця. Також компетентність стала важливою умовою успіху діяльності соціального працівника та показником його можливостей.

Отже, результати нашого дослідження дозволяють зробити висновки про необхідність та доцільність застосування тренінгових технологій з розвитку лідерства у дітей із сімей вимушених переселенців.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці методики соціально-педагогічної підтримки дітей із сімей вимушених переселенців щодо подолання профілактики споживацької позиції.

#### Список використаних джерел

- Bibiana, D., Koh, & Laura, S. Boisen (2019). The Use-of-Selves Interdependent Model: A Pedagogical Model for Reflective Practice, *Journal of Social Work Education*, 55:2, 338-350, DOI: 10.1080/10437797.2018.1513880
- Educational Policies and Accreditation Standards, Inc., (2008, 2012). Взято з <http://www.ssw.chhs.colostate.edu>.
- Elizabeth A. Fisher (2009). Motivation and Leadership in Social Work Management: A Review of Theories and Related Studies, *Administration in Social Work*, 33:4, 347-367, DOI: 10.1080/03643100902769160
- Fielder, F. & Garcia, J. (1987). *New approaches to effective leadership: cognitive resource and organizational performance*. N.Y.: John Wiley & Sons.
- Кові, Стівен Р. (2019). *7 звичок надзвичайно ефективних людей*. 6-е вид. Харків: Книжковий клуб сімейного дозвілля, 384.
- Коллінз, Дж. (2002). *От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет*. СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 304.
- Manz Charles C., & Henry P. Sims. (1989). *Leading Others to Lead Themselves. Superleadership*: – New York: Prentice Hall Press, xi
- Michael J. Holosko PhD (2009) Social Work Leadership: Identifying Core Attributes, *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 19:4, 448-459, DOI: 10.1080/10911350902872395
- Алексеєнко, Т. Ф. (2018) Проблеми вимушених переселенців в Україні як феномен біфуркації ціннісних смислів реального життя і соціального виховання. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 11: Соціальна робота. Соціальна педагогіка, 24 (2), 174-180.
- Бех, І. Д. (1999). *Особистісно зорієнтоване виховання: стратегія проектування*. Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка, 3, 42-43.
- Власова, А. М. (1998). *Організаційна поведінка*. Київ: КНЕУ, 96.
- Єрохін, С. А., Нікітін, Ю. В., & Нікітіна, І. В. (2011). Концепція професійної мотивації студентів як фактору конкурентності на ринку праці. *Юридична наука*, 1(1), 20-27.
- Карпенко, О. Г. (2016). Професійна діяльність соціального працівника як творчий процес. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 11.

Соціальна робота. Соціальна педагогіка. Збірник наукових праць. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 22.

Клепко, С. Ф., Литвинюк Л. В. (2012). *Формування лідерської компетентності в школі. Навчальний посібник-довідник*. Полтава: ПОШПО, 270.

*Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якір кар'єри» Е. Шейна*. Взято з <https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7900-jakir-kar-eri-metodika-diaagnostiki-cinnisnih.html>

Петрочко, Ж. В. (2018) Специфіка тренінгових технологій національно-патріотичного виховання для лідерів учнівського самоврядування. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*, 22, 227-239.

Savelchuk, I. V. (2019). Training of social workers in the innovative educational environment of a university: conceptual ideas and innovation mechanisms. «*EUREKA: Social and Humanities*». Number 4, 59-66, DOI: 10.21303/2504-5571.2019.00962

Сьомкіна, І. С. (2015). Соціально-педагогічна робота з сім'ями вимушених переселенців: стан та перспективи. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*, 11, 102-105.

Столярчук, О. А. (2016). Вплив мотивів навчання студентів на формування їх кар'єрних орієнтацій. *Педагогічний процес: теорія і практика*, 1, 21-25.

### References

*Educational Policies and Accreditation Standards, Inc.* (2008, 2012). Retrieved from <http://www.ssw.chhs.colostate.edu>.

Fisher, E. A. (2009) Motivation and leadership in social work management: a review of theories and related studies. *Administration in Social Work*, 33, 4, 347-367, DOI:10.1080/03643100902769160

Fielder, F. & Garcia J. (1987) *New approaches to effective leadership: cognitive resource and organizational performance*. N.Y.: John Wiley & Sons.

Koh, B. D. & Boisen, L. S. (2019). The use-of-selves interdependent model: A pedagogical model for reflective practice. *Journal of Social Work Education*, 55, 2, 338-350, DOI: 10.1080/10437797.2018.1513880/

Manz, Ch. C., & Sims, H. P. (1989). *Leading others to lead themselves. Superleadership*: New York: Prentice Hall Press, xi

Michael J. Holosko PhD (2009) Social work leadership: Identifying core attributes. *Journal of Human Behaviour in the Social Environment*, 19:4, 448-459, DOI: [10.1080/10911350902872395](https://doi.org/10.1080/10911350902872395)

Kollynz Dzh. (2002). *Ot khorosheho k velykomu. Pochemu odny kompanyy sovershaiut proriv, a druhye net* [From good to great. Why some companies make the breakthrough and others don't]. St. Petersburg: Stokholmskaia shkola ekonomiki v Sankt-Peterburge.

Kovi, Stiven R. (2019). *7 zvyчок nadzvychaino efektyvnykh liudei* [7 habits of extremely effective people]. (6<sup>th</sup> ed). Kharkiv: Knyzhkovyi klub simeinoho dozvillia.

Alekseenko, T. F. (2018). Problemy vymushenykh pereselentsiv v Ukraini yak fenomen bifurkatsii tsinnisnykh smysliv realnoho zhyttia i sotsialnoho vykhovannia [Problems of IDPs in Ukraine as a bifurcation phenomenon of real life values and social education]. In *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M. P. Drahomanova. Seriia 11: Sotsialna robota. Sotsialna pedahohika: Vol. 24 (2)*. (pp. 174-180).

Bekh, I. D. (1999). Osobystisno zoriientovane vykhovannia: stratehiia proektuvannia [Person-oriented education: A design strategy]. In *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka: Vol. 3* (pp. 42-43).

Vlasova, A. M. (1998). *Orhanizatsiina povedinka* [Organizational behavior]. Kyiv: KNEU.

Yerokhin, S. A., Nikitin, Yu. V., & Nikitina, I.V. (2011). Kontseptsiiia profesiinoi motyvatsii studentiv yak faktoru konkurentnosti na rynku pratsi [The concept of professional motivation of students as a factor of competitiveness in the labour market]. *Yurydychna Nauka*, 1 (1), 20-27

Karpenko, O. H. (2016). Profesiina diialnist sotsialnoho pratsivnyka yak tvorchyi protses [The professional activity of a social worker as a creative process]. In *Naukovyi chasopys Natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.P. Drahomanova. Seriiia 11. Sotsialna robota. Sotsialna pedahohika: Vol. 22*. Kyiv: Vyd-vo NPU imeni M.P. Drahomanova/

Klepko, S. F., & Litviniuk, L. V. (2012). *Formuvannia liderskoi kompetentnosti v shkoli* [Formation of leadership competence at school]. Poltava: POIPPO.

*Metodyka diahnostyky tsinnisnykh oriientatsii v kareri «Yakir kariery» E. Sheina* [Methods of diagnostics of value orientations in E. Shane's career "Anchor of career"]. Retrieved from <https://psiukrearth.ru/psihologichni-testi-ta-igri/7900-jakir-kar-eri-metodika-diaagnostiki-cinnisnih.html>

Petrochko, Zh. V. (2018). Spetsyfika treninhovykh tekhnolohii natsionalno-patriotychnoho vykhovannia dlia lideriv uchnivskoho samovriaduvannia [Specificity of training technologies of national patriotic education for leaders of student self-government]. In *Teoretyko-metodychni problemy vykhovannia ditei ta uchnivskoi molodi: Vol. 22* (pp. 227-239).

Savelchuk, I.B. (2019), Training of social workers in the innovative educational environment of a university: Conceptual ideas and innovation mechanisms. *«EUREKA: Social and Humanities»*, 4, 59-66, DOI: [10.21303/2504-5571.2019.00962](https://doi.org/10.21303/2504-5571.2019.00962)

Semkina, I. S. (2015) Sotsialno-pedahohichna robota z sim`iamy vymushenykh pereselentsiv: stan ta perspektyvy [Social and pedagogical work with families of internally displaced persons: status and perspectives]. In *Zbirnyk naukovykh prats Khmelnytskoho instytutu sotsialnykh tekhnolohii Universytetu "Ukraina": Vol. 11* (pp. 102-105).

Stolarchuk, O. A. (2016). Vplyv motyviv navchannia studentiv na formuvannia yikh kariernykh oriientatsii [The influence of student learning motives on shaping their career orientations. *Pedahohichni Protsey: Teoriia i Praktyka*, 1, 21-25.