

Останнім принципом у моделі П. Сенге є командне навчання. Команди працюють ефективно, коли не тільки команда досягає успіху, але й окремі члени також «ростуть швидше, ніж це могло б відбутися індивідуально» [6, с. 10]. Одним із ключів до успішної командної роботи є діалог, який включає визначення й оцінку припущень, а також розуміння природного захисту, що виникає в ситуаціях командної роботи. Подібно до того, як особиста майстерність є будівельним блоком для організаційної майстерності, командне навчання є сходиною для організаційного навчання.

Враховуючи рекомендації зарубіжних авторів про те, що управлінці ефективніші, коли працюють на основі перевіреної теорії, видається важливим, щоб менеджери соціальної роботи отримали необхідну освіту для розуміння моделей та теорій лідерства.

### **Список використаної літератури**

1. Arches, J.L. Connecting to communities: Transformational leadership from Africentric and feminist perspectives. *Journal of Sociology & Social Welfare*. 1997. № 24(4). P. 113-124.
2. Bargal, D., & Schmid, H. Recent themes in theory and research on leadership and their implications for management of the human services. *Administration in Social Work*. 1989. № 13(3/4). P. 37-54.
3. Gellis, Z. D. Social work perceptions of transformational and transactional leadership in health care. *Social Work Research*. 2001. № 25(1). № 17-25.
4. Mary, N. Transformational leadership in human service organizations. *Administration in Social Work*. 2005. № 29(2). P. 105-118.
5. Packard, T. The supervisor as transformational leader. In M. J. Austin & K. M. Hopkins (Eds.), *Supervision as collaboration in the human services: Building a learning culture*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2003. URL: [https://www.researchgate.net/publication/292938217\\_The\\_supervisor\\_as\\_transformational\\_leader](https://www.researchgate.net/publication/292938217_The_supervisor_as_transformational_leader)
6. Senge, P.M. *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday, 1990. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.3930290308>

*ЛЕБЕДИК Леся Вікторівна*

доцент кафедри мистецтвознавства та позашкільної освіти, Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка,  
д.пед.н., доц. (Україна, м. Полтава)

### ***Інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі***

Сучасні завдання формування лідерства у соціальній роботі часто вирішуються шляхом упровадження у процес підготовки соціальних працівників інноваційних інтерактивних технологій. Названа проблема займає провідне місце у теорії педагогіки та практиці підготовки фахівців соціальної роботи.

Інтерактивні технології за своєю суттю є діалогічними, їхнє застосування сприятиме формуванню лідерства у соціальній роботі – навичок успішної взаємодії, критичного мислення тощо. Тому постає важливе практичне

завдання узагальнення інструментарію інтерактивних технологій формування лідерства у соціальній роботі хоча б тому, що вони мають великі можливості для формування лідерства у соціальній роботі комунікативної і дискусійної культури фахівця соціальної роботи.

Сучасна педагогіка вивчає і практично розробляє шляхи використання інтерактивних технологій формування лідерства, проте поки залишаються невирішеними аспектами питання термінології означеної проблематики, її змістовного наповнення.

Метою дослідження є визначення особливостей використання інтерактивних технологій формування лідерства у соціальній роботі як оптимального навчального середовища майбутніх фахівців соціальної роботи, зокрема, уточнення змісту понять «інноваційні технології формування лідерства у соціальній роботі» й «інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі».

Ми прагнули докладніше вивчити сутність понять «інноваційні технології формування лідерства у соціальній роботі» й «інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі», адже «довільне» їхнє вживання є ознакою слабкості педагогічної теорії.

Інколи «інноваційні технології» стосовно формування лідерства у соціальній роботі розглядають просто як такі, що є новими для освіти України. При цьому забувають, що термін походить від двох латинських слів: *in* – префікс, який означає заперечення та *novatio* – оновлення, зміна – нововведення. Таким чином, «інноваційна технологія формування лідерства у соціальній роботі» є не просто новою, а такою, що заперечує вже існуючі. Це стосується й інших термінів: «інноваційне мислення», «інноваційне середовище», «інноваційні підходи» тощо.

Аналогічна ситуація і з іншим поняттям нашого дослідження – «інтерактивними технологіями формування лідерства у соціальній роботі». Правда, тут ситуація складніша: переважна більшість дослідників брали за основу англійське слово *interactive*, що означає взаємодію, спілкування, діалог. Вважаємо, що інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі не можна зводити лише до комунікацій. По-перше, «інтерація» є діалогом, який важко алгоритмізувати (тобто, зробити власне технологією формування лідерства у соціальній роботі) через спонтанність спілкування. По-друге, у дидактиці є відомими «активні технології», які використовуються і нині для формування лідерства у соціальній роботі. Тому виводимо і цей термін із двох латинських слів: *activus* – діяльний, енергійний – відповідно, технологія формування лідерства у соціальній роботі, яка активізує роботу фахівця соціальної роботи; *inter...* – префікс, що означає перебування поміж – звідси «інтерактивна технологія формування лідерства у соціальній роботі» є такою, у якій активність суб'єкта викликана зовнішніми чинниками (організацією соціальної роботи). Термін «інтерактивні технології» використовується часто для позначення комп'ютерних і відео-комп'ютерних засобів навчання, що не є зовсім точно. Можуть реалізуватися в одному дидактичному циклі різні види технологій, це залежить від характеристик окремих етапів дидактичного циклу. Тому інтерактивними технологіями формування лідерства у соціальній роботі є, окрім інформаційних і модульних, також комунікативні.

Так, у комунікативних інтерактивних технологіях формування лідерства у соціальній роботі через управління інтеракцією лідером полягає не в постійних наказних репліках чи викладенні власної авторитетної позиції з кожного обговорюваного питання. Використовуються лідером дивергентні запитання на відміну від конвергентних, які не передбачають єдиної однозначно правильної відповіді, спонукають до лідерського пошуку, творчого мислення. Конвергентні запитання лідера, замість того, щоб стимулювати обговорення у групі, можуть гальмувати його, а мовчання лідера, пауза дає фахівцям у сфері соціальної роботи можливість подумати. Запитання лідера у момент неясності, плутанини в основних поняттях чи фактах можуть призвести у групі до ще більшого замішання, тому в інтеракції лідеру важливі роз'яснювальні, інформативні й короткі вислови, парафраз (тобто, короткий переказ), який пояснює сутність позиції у соціальній роботі. Він особливо ефективний тоді, коли думка лідера сформульована не досить чітко. Коли вислів фахівця соціальної роботи нечіткий, лідер прямо, але з тактом, говорить про це. Наприклад, лідер: «Я не впевнений, що правильно розумію Вас», «Здається, я не зовсім розумію, що Ви маєте на увазі», «Мені не зовсім зрозуміло, яким це пов'язане» тощо).

Ефективне проведення інтеракцій для формування лідерства у соціальній роботі залежить від створення атмосфери уваги й доброзичливості до кожного. Безумовним правилом є зацікавлене ставлення до соціальних працівників, коли вони відчувають, що лідер вислуховує кожну людину, з однаковою повагою до особистості і до її точки зору.

Отже, висновком із дослідження є уточнення понять «інноваційні технології формування лідерства у соціальній роботі», які є не просто новими технологіями, а такими, що заперечують вже існуючі, та «інтерактивні технології формування лідерства у соціальній роботі», які є такими, у яких активність суб'єкта соціальної роботи викликана зовнішніми чинниками, зокрема, організацією соціальної роботи. Важливим є виявлення чинників, які впливають на засвоєння матеріалу соціальної роботи в ході інтеракції соціальних працівників: а) обмін інформацією; б) заохочення різних підходів до соціальної роботи; в) співіснування різних суперечливих думок; г) можливість відкидати і критикувати думку будь-кого; д) стимулювання учасників інтеракції до пошуку групової згоди. На перспективу важливо дослідити вимоги до інструментарію інтерактивних технологій формування лідерства у соціальній роботі на усіх її етапах.

### **Список використаної літератури**

1. Богданова І.М. Використання інтерактивних технологій у підготовці майбутніх соціальних працівників. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2011. Вип. 4. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps\\_2011\\_4\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2011_4_8)

2. Брусенко А.С. Застосування інтерактивних технологій у процесі формування культури самопрезентації майбутніх соціальних педагогів у позааудиторній роботі. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2018. № 3 (84). С. 29–37.

3. Лебедик Леся, Стрельников Віктор. Інтерактивні технології навчання майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи. Імідж сучасного педагога. 2020. № 4. С. 49–53. URL : [http://isp.poippo.pl.ua/article/view/212383/pdf\\_76](http://isp.poippo.pl.ua/article/view/212383/pdf_76)

4. Лебедик Л.В., Стрельников В.Ю., Стрельников М.В. Сучасні технології навчання і методики викладання дисциплін: Навчально-методичний посібник для слухачів курсів підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Полтава : ТОВ «АСМІ», 2020. 303 с.

5. Стрельников В. Ю., Лебедик Л. В. Дев'ять кроків ефективного навчання лідерству. Імідж сучасного педагога. 2007. № 7–8 (76–77). С. 25–30.

*МИХАЙЛИЧЕНКО Валентина Євдокимівна*

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,  
к.філос.н, доц. (Україна, м. Харків)

### ***Професійно-особистісний саморозвиток – важлива умова формування лідерів соціальної роботи***

Невід'ємним компонентом модернізації системи управління є підвищення якості професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Сучасному суспільству потрібна особистість із почуттям власної гідності, високим рівнем самосвідомості, яка прагне до саморозвитку і самовдосконалення, до подальшої безперервної освіти протягом усього життя. У зв'язку з цим І.А. Зязюн наголошував, що змістом і метою освіти має бути людина у постійному розвитку, її духовне становлення, гармонія її відносин із собою, іншими людьми, світом. Отже, освіта на державному рівні створює умови розвитку – саморозвитку, виховання – самовиховання, навчання – самонавчання всіх і кожного [1].

Поняття «професійно-особистісний саморозвиток» майбутнього лідера слід розглядати у світлі більш загальних понять, а саме: «розвиток і саморозвиток особистості», які тісно пов'язані між собою. У педагогіці, психології та філософії існує безліч аспектів цієї проблеми. Значний внесок у її вивчення зробили такі вчені, як І.Д. Бех, І.А. Зязюн, В.А. Лозовой та інші. Аналіз вітчизняної та зарубіжної психолого-педагогічної літератури дозволяє зробити висновок про те, що розвиток людини є результатом ускладнення її діяльності, у процесі якої вона вступає в нові для себе відносини, накопичує досвід, формує мотиви та оцінки. Будь-яка нова якість особистості виявляється спочатку лише у певних ситуаціях, які у навчанні і вихованні можна свідомо створювати. Далі, неодноразово повторюючись, якості, що зародилися, генералізуються, узагальнюються, перетворюються на внутрішнє набуття людини, її здібності та риси.

Вітчизняна психологія виходить із становища про провідну роль навчання у відношенні до психічного розвитку. Маючи реально досягнутий рівень розвитку, навчання має завжди трохи випереджати його, стимулювати, вести за собою. Інакше кажучи, оволодіння знаннями має бути організовано так, щоб можна було вносити нові елементи у діяльність, формувати нові відносини і цим забезпечувати розвиток особистості. Система отриманих у процесі навчання і самостійно вироблених індивідом соціальних якостей