

Богдан Анціборенко

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, аспірант
кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.

Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9462-9979>;

E-mail: bohdan.ants@gmail.com

Андрій Черкашин

кандидат психологічних наук, доцент, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, професор кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4929-6706>;

E-mail: cherkashin68@ukr.net

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, Національний
технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, професор кафедри
педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна;

Харків, Україна;

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0602-9395>;

E-mail: romanovskiyy_a_khpi@ukr.net

**ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА У ПРАКТИЦІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ
СФЕРИ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Анотація: у статті розглянуто сучасні теорії лідерства в контексті підготовки фахівців соціальної сфери. Проаналізовано трансформаційне, сервантне, емоційне та ситуаційне лідерство як найбільш педагогічно релевантні підходи у підготовці фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти (ЗВО). Визначено потенційні можливості їх інтеграції в освітній процес. Представлено результати емпіричного дослідження, що підтверджують ефективність трансформаційного стилю лідерства в соціальній сфері. Порівняно результати опитування майбутніх фахівців соціальної сфери та майбутніх магістрів фізичної культури та спорту, і показано роль лідерських компетентностей в організації оздоровчих та спортивних заходів. Запропоновано шляхи розвитку лідерських компетентностей у студентів соціальних спеціальностей.

Ключові слова: лідерство; трансформаційне лідерство; сервантне лідерство; соціальні працівники; професійна підготовка; освітній процес; педагогіка лідерства; майбутні магістри фізичної культури та спорту; підготовка до організації оздоровчих та спортивних заходів.

Bohdan Antsiborenko

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, graduate student of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I.

Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;
E-mail: bohdan.ants@gmail.com

Andrii Cherkashyn

PhD in psychology, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: cherkashin68@ukr.net

Oleksandr Romanovskyi

doctor of science in pedagogy, full professor, corresponding member of NAPS Ukraine, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun;

Kharkiv, Ukraine;
E-mail: romanovskiy_a_khpi@ukr.net

LEADERSHIP THEORIES IN THE PRACTICE OF TRAINING SOCIAL SPHERE SPECIALISTS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Abstract: the article explores leadership theories in the context of training future professionals in the social sphere. It analyzes transformational, servant, emotional, and situational leadership models as the most pedagogically relevant. The potential for integrating these leadership approaches into the educational process is examined. The paper also presents findings from an empirical study that confirm the effectiveness of transformational leadership in the social sector. The results of a survey of future social sphere specialists and future masters of physical education and sports were compared and the role of leadership competencies in the organization of health and sports events was shown. Recommendations are offered for developing leadership competencies among students of social specialties.

Key words: leadership; transformational leadership; servant leadership; social work education; leadership competencies; pedagogical integration; student development; future masters of physical education and sports; preparation for organizing health and sports events.

Bohdan Antsiborenko, Andrii Cherkashyn, Oleksandr Romanovskyi

An extended abstract of the paper on the subject of:

“Leadership theories in the practice of training social sphere specialists in higher education institutions”

Problem setting. In modern society, there is a growing demand for social work professionals who are capable of influencing social change, making responsible decisions, and interacting effectively under uncertainty. These capabilities are closely related to leadership, which is increasingly seen as a key professional component. Despite numerous theoretical frameworks, a unified pedagogical model for integrating leadership into the

training process is lacking. The need remains to scientifically justify the adaptation of various leadership theories — particularly transformational, situational, emotional, and servant leadership — within higher education.

Recent research and publications analysis. Leadership has been widely studied across philosophy, sociology, psychology, pedagogy, and management. Scholars like Bass, Avolio, Greenleaf, and Goleman, as well as Ukrainian researchers such as Nestiula, Romanovskyi, Knysh, and Hren, have explored leadership from diverse perspectives. Recent empirical studies demonstrate the strong correlation between transformational leadership and employee motivation, learning, organizational culture, and satisfaction. However, the pedagogical application of these theories within the preparation of social workers remains underexplored.

Paper objective. The paper aims to systematize and analyze major leadership theories and assess their practical and pedagogical value in the training of social sphere specialists. It seeks to identify approaches to integrating leadership models into the educational process and outline strategies for fostering leadership competencies in students.

Paper main body. The paper reviews four leadership models relevant to social work education:

1. Transformational leadership focuses on vision, personal growth, and ethical leadership.
2. Servant leadership emphasizes empathy, community building, and prioritizing the needs of others.
3. Emotional leadership highlights emotional intelligence and relationship-building.
4. Situational leadership advocates for adaptive leadership based on learners' readiness.

An empirical study was conducted among 53 members of a volunteer-based social service organization. The aim of the survey was to determine which leadership styles are perceived as most effective in the

social sector and to assess leadership potential from both self-evaluation and subordinate perspectives.

The anonymous survey was administered online using Google Forms and consisted of two key parts:

The first question posed was: "What type of leader behavior most effectively supports the organization's functioning?" Respondents were asked to choose from the following leadership styles:

- Trait-based leadership (strong inherent leadership qualities),
- Situational leadership (adaptability depending on circumstances),
- Transformational leadership (inspiration, vision, support),
- Transactional leadership (exchange-based, reward and punishment),
- Servant leadership (prioritizing others' needs),
- Other (open comment).

The responses revealed the following distribution: transformational leadership — 39.6 %; servant leadership — 24.5 %; situational leadership — 18.9 %; trait-based — 11.3 %; transactional — 5.7 %.

The second part included two tailored questions:

For managers: "How would you rate your own leadership capacity?"

For staff: "How would you rate your manager's leadership performance?"

Each was assessed on a 5-point Likert scale. Results showed that employees rated their managers' leadership capacity higher than the managers rated themselves. This reflects an environment of interpersonal trust and openness to leadership development.

All results were compiled using Google Sheets with automatic calculations to determine percentage distributions.

Conclusions of the research. The findings underscore the relevance of integrating leadership models into social work education. Transformational and servant leadership are particularly effective for cultivating ethical and empathetic

professionals. The study highlights the need for pedagogical strategies such as interdisciplinary coursework, leadership-focused modules, project-based learning, and

volunteering. Future research should aim to develop tools for diagnosing leadership competence and further adapt these models into structured educational frameworks.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. У сучасному суспільстві зростає запит на фахівців соціальної сфери, здатних до активного впливу на соціальні процеси, ініціативного мислення, відповідального прийняття рішень та ефективної взаємодії з людьми в умовах невизначеності. Ці характеристики безпосередньо пов'язані з поняттям лідерства, яке дедалі частіше розглядається як ключовий професійний компонент [1].

Проте, попри значну кількість теоретичних підходів до вивчення лідерства, досі відсутня єдина модель його педагогічного впровадження у процес професійної підготовки фахівців соціальної сфери у ЗВО. У вищій школі залишається недостатньо розробленим механізм інтеграції лідерських компетентностей у зміст освітніх програм соціального спрямування. Актуальною залишається потреба в науковому обґрунтуванні доцільності застосування окремих теорій лідерства — зокрема трансформаційної, ситуаційної, емоційної та сервантної — в освітньому процесі підготовки працівників соціальної сфери у ЗВО[2–4].

На думку В. Саллівана, соціальна сфера потребує особливої моделі лідерства, яка б не дублювала корпоративні чи адміністративні практики, а ґрунтувалася на цінностях довіри, взаємодії та включення клієнта до процесу прийняття рішень [5]. Такий підхід вимагає зміни акцентів у системі вищої освіти — від формального передавання знань до розвитку лідерського потенціалу особистості, здатної до рефлексії, співпереживання, етичного вибору та соціального впливу. Зокрема Закон України “Про державні соціальні

стандарти та державні соціальні гарантії” [10, с. 409], Закон України “Про основи законодавства України про охорону здоров'я” [11, с. 19] та Закон України “Про соціальні послуги” [12], а також Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки свідчить про потребу впроваджувати компетентності з лідерства до освітніх планів та програм закладів вищої освіти.

Як зазначає А. Черкашин, провідні лідерські теорії, адаптовані до освітнього середовища, можуть бути ефективно застосовані у практиці формування професійної готовності майбутніх соціальних працівників, зокрема в аспекті розвитку їхньої суб'єктності, критичного мислення, ініціативності та відповідальності [1].

У цьому контексті важливо не лише описати ключові лідерські підходи, а й здійснити порівняльний аналіз їхнього потенціалу в педагогічному процесі, що й становить зміст даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Проблематика лідерства традиційно є предметом вивчення у філософії, соціології, психології, педагогіці та управлінні. Її теоретичні витоки сягають античності, однак сучасне наукове осмислення лідерства розпочинається з другої половини ХХ століття та пов'язане з розробленням перших емпіричних моделей і підходів. Класифікація лідерських теорій умовно поділяється на класичні (теорія рис, поведінкова, ситуаційна, функціональна) та посткласичні (харизматичне, емоційне, сервантне, трансформаційне лідерство) [1; 2].

Серед дослідників, що розглядали лідерство як інтегральну психолого-педагогічну категорію, варто виокремити С. Нестулю та О. Нестулю, які наголошували на необхідності гармонізації

особистісного, мотиваційного та ціннісного компонентів під час підготовки лідерів у соціальній сфері [1]. Гоулман Д. у межах концепції емоційного лідерства обґрунтовує зв'язок між емоційною компетентністю та ефективністю управлінської та соціальної взаємодії [4].

Грінліф Р. одним із перших сформулював ідеї сервантного (службового) лідерства, яке передбачає пріоритет потреб інших, розвиток довіри, діалогу та підтримки [3]. Цей підхід отримав розвиток у працях Д. ван Дірендоку [6], які підкреслюють потенціал цього стилю саме у гуманітарній сфері.

Актуалізація питання про трансформаційне лідерство у професійній підготовці фахівців соціальної сфери зумовлена його високою кореляцією з показниками ефективності, задоволеності роботою та клієнтоорієнтованістю. Так, дослідження М. Акдере та Т. Ігана виявило сильний статистичний зв'язок між трансформаційним стилем управління та такими змінними, як підтримка лідера ($r=0,67$), підтримка навчання ($r=0,79$), культура розвитку персоналу ($r=0,50$) та задоволення роботою ($r=0,45$) [7].

Окрему позицію в науковій дискусії займає В. Салліван, який акцентує на відсутності чіткої моделі лідерства у сфері соціальної роботи та підкреслює важливість врахування ціннісної складової, залучення клієнта та дотримання етичних норм у лідерській поведінці соціального працівника [5].

Таким чином, сучасні дослідження вказують на різноманіття теоретичних моделей лідерства, однак проблема їх системної інтеграції у професійну підготовку фахівців соціальної сфери залишається відкритою.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Незважаючи на підвищення інтересу до проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній педагогічній науці, аналіз літератури дозволяє констатувати наявність низки

невирішених питань, які потребують подальшого вивчення в контексті підготовки фахівців соціальної сфери.

По-перше, більшість наукових праць розглядають лідерство як складову управлінської діяльності або як феномен особистісного впливу, не пов'язуючи його безпосередньо з освітнім середовищем вищої школи та специфікою соціальної роботи. Існує недостатня кількість досліджень, які б узагальнювали теорії лідерства в контексті їх педагогічної інтерпретації саме у підготовці фахівців соціогуманітарного профілю.

По-друге, в сучасних освітніх програмах підготовки соціальних працівників лідерство частіше постає як "прихована компетентність", що формується опосередковано, без цілеспрямованої педагогічної стратегії. Брак методичних рекомендацій щодо реалізації лідерських компонентів у навчальних дисциплінах, позааудиторній діяльності та педагогічній практиці знижує ефективність формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців.

По-третє, в українському освітньо-науковому просторі ще не сформовано чітких критеріїв і діагностичних методик для оцінювання рівня сформованості лідерських якостей у студентів соціальних спеціальностей. Це ускладнює процес моніторингу результатів професійної підготовки та заважає вчасно коригувати освітню траєкторію.

Таким чином, проблема полягає не лише у виборі теоретичної моделі лідерства, релевантної соціальній сфері, але й у пошуку шляхів її адаптації до педагогічної практики у ЗВО. Саме цим аспектам і присвячено дану статтю.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є огляд та систематизація основних теорій лідерства в контексті їхньої практичної доцільності для професійної підготовки фахівців соціальної сфери, а також окреслення напрямів їхньої педагогічної інтеграції до змісту освітнього процесу

ЗВО. Для досягнення цієї мети передбачено вирішення таких завдань:

- узагальнити ключові підходи до класифікації та інтерпретації теорій лідерства, представлені у вітчизняних і зарубіжних наукових джерелах;

- проаналізувати зміст трансформаційного, сервантного, емоційного та ситуаційного лідерства з позицій їхньої педагогічної релевантності;

- обґрунтувати перспективні напрямки формування лідерських компетентностей студентів соціальних спеціальностей у процесі навчання та професійного становлення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Теоретичний дискурс лідерства охоплює широкий спектр підходів, що ґрунтуються на різних засадах: від особистісних рис до системної взаємодії в колективі. Вітчизняні та зарубіжні дослідники розглядають лідерство як динамічне явище, що змінюється залежно від соціального контексту, професійної сфери та цілей освітнього середовища [1; 2; 6; 8].

Систематизація теорій лідерства у педагогічній площині дозволяє умовно поділити їх на дві групи: класичні та посткласичні. До класичних належать: теорія рис, поведінкові теорії (Д. Макгрегор), ситуаційні моделі (П. Херсі і К. Бланчард), які зосереджуються на зовнішньому прояві лідерства або на вроджених характеристиках. Посткласичні підходи (трансформаційне, емоційне, сервантне, ціннісне лідерство) акцентують увагу на внутрішніх мотиваціях лідера, його здатності змінювати інших та розвивати організаційну культуру [3–5; 9].

З нашої точки зору, особливої уваги у контексті підготовки фахівців соціальної сфери заслуговують чотири теорії лідерства, що поєднують гуманістичний вектор із педагогічною доцільністю:

1. Трансформаційне лідерство. Його сутність полягає в здатності лідера

мотивувати підлеглих через спільне бачення цілей, формування етичних орієнтирів і розвиток особистісного потенціалу. Басс М. та Аволіо Б. [3] виділяють такі складові трансформаційного лідерства: ідеалізований вплив, натхнення, інтелектуальна стимуляція та індивідуалізований підхід. За даними дослідження М. Акдере та ін. [7], трансформаційне лідерство має позитивну кореляцію з підтримкою навчання ($r=0,79$), підтримкою продуктивності ($r=0,67$), розвитком організаційної культури ($r=0,50$) та задоволеністю роботою ($r=0,45$). У контексті вищої освіти це дає підстави вважати трансформаційне лідерство ефективною моделлю супроводу професійного зростання студентів соціальних спеціальностей.

2. Сервантне (службове) лідерство. Запропоноване Р. Грінліфом [4], воно передбачає орієнтацію не на владу, а на служіння іншим, підтримку, розвиток команди. Для соціального працівника такий підхід є ціннісно близьким: допомога, етична відповідальність, розвиток потенціалу іншого — це й професійна мета, і форма особистісного лідерства. У дослідженнях Д. ван Дірендоку [6] підкреслюється ефективність сервантного лідера в командах із високим рівнем довіри та соціальної згуртованості.

3. Емоційне лідерство. Згідно з Д. Гоулманом, ефективність лідера залежить від його емоційного інтелекту — здатності розпізнавати, розуміти і регулювати емоції у собі та в інших [9]. Цей підхід є надзвичайно важливим у соціальній сфері, де професійна діяльність пов'язана зі стресом, емоційним вигоранням і потребою в емпатії.

4. Ситуаційне лідерство. Модель П. Херсі та К. Бланчарда [10] пропонує адаптувати стиль управління залежно від готовності виконавців до самостійної діяльності. У підготовці соціальних працівників цей підхід дозволяє викладачеві гнучко змінювати стратегії навчання залежно від рівня автономності, досвіду й мотивації студента.

В українському освітньому дискурсі теоретико-методологічним підходам до формування лідерських якостей присвячені наукові праці С. Нестулі [11], О. Романовського [12], А. Черкашина [1,15], А. Книш [13], Л. Грень [14]. Зокрема, С. Нестуля наголошує на інтегративному характері лідерства як соціального феномена, який потребує цілісного педагогічного впливу. Романовський О. акцентує увагу на формуванні харизматичного лідера у соціогуманітарному просторі. Книш А. розглядає розвиток лідерських якостей через призму емоційного інтелекту та етичних цінностей.

У рамках нашого дослідження було проведено анонімне опитування серед представників волонтерської соціальної організації, що працює в сфері надання соціальних послуг (n=53). Метою опитування було з'ясування уявлень працівників соціальної сфери щодо найбільш ефективних стилів лідерства в їхньому професійному середовищі, а також самооцінка або зовнішнє оцінювання лідерських якостей керівників.

Опитування проводилося онлайн за допомогою Google Forms, складалося з двох блоків:

1. Перше питання мало форму закритого вибору й звучало так: *“Яка поведінка керівника соціальної організації, на Вашу думку, найбільше сприяє ефективності її діяльності?”* Варіанти відповідей відповідали провідним лідерським підходам:

- демонстрація лідерських якостей (теорія рис);
- гнучкість відповідно до ситуації (ситуаційне лідерство);
- натхнення, бачення, підтримка (трансформаційне лідерство);
- обмін, винагороди, дисципліна (транзакційне лідерство);
- лідерство служіння;
- інше (з відкритим коментарем).

Результати розподілилися наступним чином: трансформаційне

лідерство — 39,6 %; сервантне — 24,5 %; ситуаційне — 18,9 %; теорія рис — 11,3 %; транзакційне — 5,7 %.

2. Друге питання було поділено залежно від ролі респондента:

• для керівників: *“наскільки ви вважаєте, що володієте навичками ефективного лідера?”*

• для підлеглих: *“наскільки, на вашу думку, ваш керівник демонструє ефективне лідерство?”*.

В обох випадках респонденти оцінювали твердження за шкалою від 1 до 5. Отримані результати засвідчили, що середній бал оцінки підлеглими лідерських якостей їхніх керівників був вищим за самооцінку керівників, що свідчить про наявність довіри в організаціях та потенціал до подальшого розвитку лідерських компетентностей.

Також було проведено опитування серед студентів НТУ “ХПІ” восени 2024 року. У опитуванні взяли участь майбутні магістри соціальної сфери (n=26), а також майбутні магістри фізичної культури та спорту (n=31) денної та заочної форми навчання першого та третього семестру здобуття освіти. Метою опитування було порівняння сприйняття двома групами найбільш ефективних стилів лідерства для їх майбутньої професійної діяльності, а також визначення їхніх уявлень стосовно важливості лідерської компетентності для підготовки до організації оздоровчих і спортивних заходів.

1. Перше питання передбачало вибір відповіді й звучало так: *“Яка поведінка, на Вашу думку, буде найбільш ефективною для Вашої майбутньої професійної діяльності?”* Варіанти відповідей відповідали провідним лідерським підходам:

- демонстрація лідерських якостей (теорія рис);
- гнучкість відповідно до ситуації (ситуаційне лідерство);
- натхнення, бачення, підтримка (трансформаційне лідерство);

- обмін, винагороди, дисципліна (транзакційне лідерство);
- лідерство служіння;
- інше (з відкритим коментарем).

Результати виявились такими. Переважна кількість і майбутніх магістрів соціальної сфери і майбутніх фахівців фізичної культури і спорту погоджуються, що найбільш ефективним є трансформаційний лідерський стиль, проте дещо більша кількість майбутніх магістрів фізичної культури і спорту вважає цей стиль найбільш ефективним (46 % та 58 % відповідно). Лідерство служіння майбутні магістри соціальної сфери поставили на друге місце (27 %), а майбутні магістри фізичної культури і спорту вважають інакше — вони на друге місце поставили ситуаційне лідерство (19 %). Теорія рис у обох груп респондентів були визначена із приблизно однаковим процентним розподілом відповідей (15 % та 13 %). Четверте та п'яте місце у майбутніх фахівців соціальної сфери були: ситуаційне лідерство (8 %) та транзакційне лідерство (6 %), а у майбутніх магістрів фізичної культури і спорту: лідерство служіння (4 %) та транзакційне лідерство (3 %).

2. Друге питання передбачало відповіді за 5-ти бальною шкалою на питання: *“Оцініть, наскільки важливою є лідерська компетентність для Вашої професійної підготовки до організації оздоровчих та спортивних заходів?”*

Інтерпретація результатів дозволила відзначити, що і майбутні магістри соціальної сфери і майбутні магістри фізичної культури та спорту переважно вважають дуже важливою (36 % та 42 % відповідно) та важливою (49 % та 38 %) лідерську компетентність.

Аналіз відповідей респондентів на два питання дозволяє відзначити, що більшість респондентів усвідомлюють важливість лідерської компетентності для виконання організаційних завдань у майбутній професійній діяльності, вважають трансформаційний лідерський стиль найбільш ефективним. Лідерство

служіння недооцінюється майбутніми магістрами фізичної культури та спорту, але високо оцінюється майбутніми фахівцями соціальної сфери. Результати опитування можуть бути використані для вдосконалення процесу професійної підготовки здобувачів освіти.

Усі дані було оброблено у Google Sheets, підрахунок результатів здійснювався автоматично з формулюванням відсоткових співвідношень.

Таким чином, узагальнення та аналіз теорій лідерства дозволяють обґрунтувати доцільність їх цілеспрямованої адаптації до підготовки майбутніх соціальних працівників [16]. До перспективних напрямів формування лідерських компетентностей студентів соціальної сфери слід віднести: розробку міждисциплінарних курсів, включення лідерських компонентів до освітніх програм, створення освітнього середовища з акцентом на розвиток суб'єктності, організацію проєктної, волонтерської та командної діяльності під час навчання.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Проведене дослідження дало змогу здійснити комплексний теоретико-педагогічний аналіз основних теорій лідерства та визначити їхню доцільність і релевантність у контексті професійної підготовки фахівців соціальної сфери. Встановлено, що найбільш педагогічно адаптивними та гуманістично спрямованими для підготовки майбутніх соціальних працівників є трансформаційне, сервантне, емоційне та ситуаційне лідерство.

Встановлено, що:

- трансформаційне лідерство сприяє розвитку професійної ідентичності та залученості студентів до суспільно значущої діяльності;

- сервантне лідерство відповідає ціннісним основам соціальної роботи, акцентуючи увагу на етиці та взаємній підтримці;

- емоційне лідерство дозволяє підвищити рівень емоційної

компетентності майбутніх фахівців, що є критично важливим у роботі з вразливими категоріями населення;

- ситуаційне лідерство забезпечує педагогічну гнучкість і адаптацію до індивідуальних потреб студентів у процесі навчання.

Результати власного емпіричного дослідження підтвердили домінування трансформаційного стилю лідерства як найефективнішого в умовах соціальної сфери, а також наявність високого рівня довіри до лідерських якостей керівників у соціальних організаціях.

Порівняння результатів опитування майбутніх магістрів соціальної сфери і майбутніх магістрів фізичної культури та спорту дозволило визначити, що вони усвідомлюють важливість лідерської компетентності для виконання організаційних завдань у майбутній професійній діяльності. І майбутні магістри соціальної сфери, і майбутні фахівці з фізичної культури і спорту погоджуються, що найбільш ефективним є трансформаційний лідерський стиль,

проте дещо більша кількість майбутніх магістрів фізичної культури і спорту вважає цей стиль найбільш ефективним. Лідерство служіння недооцінюється майбутніми магістрами фізичної культури та спорту, але високо оцінюється майбутніми фахівцями соціальної сфери. Результати опитування можуть бути використані для вдосконалення процесу професійної підготовки здобувачів освіти.

До перспектив подальших розвідок у цьому напрямку слід віднести:

- розробку методик діагностики рівня сформованості лідерських компетентностей у студентів соціальних спеціальностей;
- створення навчальних курсів, орієнтованих на розвиток лідерства в майбутніх соціальних працівників;
- апробацію педагогічних технологій, що інтегрують зазначені теорії лідерства в освітній процес;
- проведення порівняльних досліджень між вітчизняними та зарубіжними практиками формування лідерства в соціальній сфері.

Список літератури:

1. Черкашин А. Світовий досвід впровадження теорій лідерства у стратегію підготовки майбутніх фахівців ДСНС. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2023. № 1. С. 98–107.

2. Макгрегор Д. Людська сторона підприємства. Нью-Йорк : McGraw-Hill, 1960. 256 с.

3. Bass B., Avolio B. Transformational Leadership Development. *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. CA : Consulting Psychologists Press, 1992.

4. Greenleaf R. Servant Leadership. *A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press, 1977.

5. Sullivan W. Leadership in Social Work: Where Are We?. *Social Work*. 2016. Vol. 61, № 2. P. 101–103. DOI: <https://doi.org/10.1093/sw/sww006>.

6. Dierendonck D. Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. 2011. Vol. 37. P. 1228–1261.

7. Akdere M, Egan T. Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2020. P. 1–29. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>.

8. Скібицька Л. Лідерство як чинник розвитку управлінської культури в організації. *Психологія і суспільство*. 2014. № 3. С. 93–99.

9. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York : Bantam Books, 1995.

10. Hersey P., Blanchard K. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. *Pearson*. 2008.

11. Нестуля С. Педагогічні основи формування лідерських якостей у

майбутніх фахівців соціальної сфери. *Педагогічні науки*. 2016. № 1. С. 25–30.

12. Романовський О. Харизматичне лідерство в соціогуманітарному просторі. *Гуманітарний вісник*. 2020. № 12. С. 77–84.

13. Книш А. Емоційна складова лідерства у професійній підготовці фахівців. *Вісник Житомирського державного університету*. 2019. № 4. С. 115–120.

14. Грень Л. Розвиток лідерських компетентностей у студентів соціальних спеціальностей. *Освіта і управління*. 2018. Т. 21, № 3. С. 47–51.

15. Черкашин А. Методологічні підходи до виховання особистості майбутніх фахівців-лідерів у закладах вищої освіти України. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2019. № 2. С. 60–72.

16. Анціборенко Б. Особливості освітнього середовища у підготовці соціальних працівників. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2024. № 4. С. 144–153. DOI: <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2024.4.10>.

References:

1. Cherkashyn A. Svitovyi dosvid vprovadzhennia teorii liderstva u stratehiiu pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv DSNS [International experience of implementing leadership theories in the strategy of training future SES specialists]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy*. 2023. No. 1. pp. 98–107.

2. Makhrehor D. Liudska storona pidpriemstva [The human side of the company]. Niu-York : McGraw-Hill, 1960. 256 p.

3. Bass B., Avolio B. Transformational Leadership Development. *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. CA : Consulting Psychologists Press, 1992.

4. Greenleaf R. Servant Leadership. A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness. New York: Paulist Press, 1977.

5. Sullivan W. Leadership in Social Work: Where Are We?. *Social Work*. 2016. Vol. 61, No 2. pp. 101–103. DOI: <https://doi.org/10.1093/sw/sww006>.

6. Dierendonck D. Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. 2011. Vol. 37. pp. 1228–1261.

7. Akdere M, Egan T. Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2020; pp. 1–29. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.21404>.

8. Skibytska L. Liderstvo yak chynnyk rozvytku upravlinskoi kultury v orhanizatsii [Leadership as a factor in the development of managerial culture in an organisation]. *Psykhohiia i suspilstvo*. 2014. No. 3. pp. 93–99.

9. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York : Bantam Books, 1995.

10. Hersey P., Blanchard K. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. *Pearson*. 2008.

11. Nestulia S. Pedahohichni osnovy formuvannia liderskykh yakosti u maibutnikh fakhivtsiv sotsialnoi sfery [Pedagogical foundations for the formation of leadership qualities in future social workers]. *Pedahohichni nauky*. 2016. No. 1. pp. 25–30.

12. Romanovskyi O. Kharyzmatychnie liderstvo v sotsiohumanitarnomu prostori [Charismatic leadership in the socio-humanitarian space]. *Humanitarnyi visnyk*. 2020. No. 12. pp. 77–84.

13. Knysh A. Emotsiina skladova liderstva u profesiinii pidhotovtsi fakhivtsiv [Emotional component of leadership in professional training of specialists]. *Visnyk Zhytomyrskoho derzhavnoho universytetu*. 2019. No. 4. pp. 115–120.

14. Hren L. Rozvytok liderskykh kompetentnostei u studentiv sotsialnykh spetsialnostei [Development of leadership competences in students of social specialities]. *Osvita i upravlinnia*. 2018. Vol. 21, No. 3. pp. 47–51.

- | | |
|---|---|
| <p>15. Cherkashyn A. Metodolohichni pidkhody do vykhovannia osobystosti maibutnikh fakhivtsiv-lideriv u zakladakh vyshchoi osvity Ukrainy [Methodological approaches to the education of the personality of future specialists-leaders in higher education institutions of Ukraine]. <i>Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy</i>. 2019. No. 2. pp. 60–72.</p> | <p>16. Antsiborenko B. Osoblyvosti osvitnoho seredovyshcha u pidhotovtsi sotsialnykh pratsivnykiv [Features of the educational environment in the training of social workers]. <i>Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy</i>. 2024. No. 4. pp. 144–153. DOI: https://doi.org/10.20998/2078-7782.2024.4.10.</p> |
|---|---|

Стаття надійшла до редколегії 11.02.2024