

Social Work & Education

©SW&E. 2025

УДК 364-43:316.46 (045)

DOI: 10.25128/2520-6230.25.4.13

Валентина Санжаровець,
кандидат філософських наук,
доцент, ДУ «Київський
авіаційний інститут», Київ,
Україна; valyasani@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5213-9093>

Тетяна ПЕТРЕНКО,
кандидат педагогічних наук,
доцент, Київський авіаційний
інститут, Київ, Україна;
petrenkosirak@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2778-9692>

Наталя НОВІКОВА,
старший викладач, Київський
авіаційний інститут, Київ,
Україна; ntarkhova@gmail.com
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-7150-8491>

Статус статті:

Отримано: вересень 05, 2025

1-перезування: вересень 21, 2025

Прийнято: грудень 30, 2025

Санжаровець, В., Петренко, Т., Новікова, Н. (2025). Розвиток лідерської компетентності майбутніх фахівців соціальної роботи і консультування: коучинговий підхід. *Social Work and Education*, Vol. 12, No. 4 pp. 742-751. DOI: 10.25128/2520-6230.25.4.13

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ І КОНСУЛЬТУВАННЯ: КОУЧИНГОВИЙ ПІДХІД

Анотація. У статті запропоновано використання моделі соціальної допомоги (МСД) із застосуванням коучингового підходу як спосіб підвищення якості підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти (ЗВО). Мета дослідження зумовлена нагальною потребою своєчасного вирішення соціальних потреб, накопичених в українському суспільстві, упродовж останніх років: безробіття, кризові явища, епідемія, малозабезпеченість, зовнішня та внутрішня вимушена міграція внаслідок війни та окупації. Це передбачало виконання таких завдань: обґрунтування вимог до підвищення якості підготовки майбутніх фахівців ЗВО, уточнення змісту та складових компетентності фахівців соціальної сфери на основі аналізу наявної документації, здатних розробляти та впроваджувати інноваційні соціальні проекти, здійснювати пошук інноваційних методів надання соціальної підтримки. У процесі дослідження застосовувались теоретичні, загальнонаукові та емпіричні методи. Дослідження охоплювало здобувачів ЗВО ОС «Магістр» ОПП «Соціальна робота». На прикладі МСД для магістерського рівня автори радять активно розвивати у здобувачів критичність та креативність мислення, лідерські якості, професійну здатність до проведення коуч-сесій. Саме коучинговий підхід передбачає організацію освітнього процесу у ЗВО на суб'єкт-суб'єктних взаєминах між усіма учасниками та спрямовується на формування готовності майбутніх фахівців до самостійної усвідомленої професійної діяльності в умовах невизначеності соціальних змін. Саме такий підхід дозволяє врахувати запити сучасного суспільства на підготовку конкурентоздатних фахівців соціальної сфери. Побудова навчання у ЗВО з урахуванням МСД пов'язане зі створенням організаційно-педагогічних умов занурення здобувачів освіти у професійну діяльність, безперервною взаємодією з суб'єктами коучингової взаємодії під час навчання, розвитком у магістрів професійних компетентностей, які базуються на використанні коучингових та інформаційно-комунікаційних технологій, застосування різноманітних методів навчання. У процесі роботи над темою коучингових підходів у формальній, неформальній, інформальній освіті, використовуючи теоретичні, практичні та експериментальні методи автори пропонують розвивати при підготовці магістрів соціальних та педагогічних спеціальностей лідерську компетентність, яка дозволить майбутнім фахівцям формувати особистісний спосіб мислення та ефективно інтегрувати набуті навички у професійну діяльність.

Ключові слова: лідерська компетентність, коучинговий підхід, модель соціальної допомоги (МСД), суб'єкт коучингової взаємодії.

ВСТУП

Сучасні суспільно-політичні та соціально-економічні зміни на міжнародному рівні зумовили розширення міждержавних взаємин, і на цьому тлі формування нових вимог до професійності фахівців соціальної сфери. Щоб забезпечити конкурентоспроможність та вільне продукування особистих можливостей працівника соціальної сфери в умовах глобалізації й демократизації, створити умови для надання ним якісних послуг, демонстрування високого рівня мобільного лідера, вміння активно реагувати на виклики сьогодення. Це і зумовило розглянути тему лідерської компетентності майбутніх фахівців соціальної сфери.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Значний внесок у розвиток теорії і практики соціальної роботи в Україні внесли В. Васильєв, І. Зверєва, І. Кабаченко, О. Карпенко, А. Капська, І. Ковчина, М. Лукашевич, І. Мигович, В. Поліщук, Ю. Поліщук, В. Полтавець, Т. Семигіна та інші. Традиційно лідерство вважається предметом дослідження соціальної психології, проте представники організаційної, політичної, педагогічної психології зробили і продовжують робити значний внесок у розкриття його природи, законів становлення і розвитку, механізмів функціонування тощо (А. Анцибор, Л. Бернард, Богардус, О. Бондарчук, О. Брюховецька, Л. Карамушка, Р. Кричевський, К. Левін, П. Лушин, Д. Майєрс, А. Менегетті, А. Мерфі, А. Мітлош, Я. Морено, В. Олійник, Б. Паригін, А. Петровський, О. Скар, М. Слюсаревський, Р. Стогділл, В. Татенко, Т. Фелькель, Е. Чугунова та ін).

Визначається соціальна освіта як: частина загального і будь-якого виду професійної освіти (О. Холостова); система підготовки кадрів для потреб «третього сектору» (С. Григор'єв); підготовка фахівців для установ соціальної сфери, навчання соціальним наукам, прищеплення практичних навичок виховання (І. Лавриненко).

Інтерес до проблеми лідерства людство виявило досить давно. Так, відомий дослідник лідерства Р. Стогділл зазначає, що поняття «leader» (лідер) з'явилося в англійській мові приблизно в 1300 році. Проте і сьогодні різні науки активно досліджують цей феномен. Причиною тому є постійне зростання значення людського фактору в житті суспільства, зокрема, в системі виробництва та розподілу матеріальних і духовних благ, в системі управління соціально-політичними процесами. Вибір демократичних цінностей також певним чином визначає пріоритетність лідерства над керівництвом.

Водночас, існують проблеми, які певною мірою залишаються поза увагою науковців. Зокрема, це стосується усвідомлення молодими людьми себе як лідера та своїх лідерських якостей. Мова йде про те, що молоді люди далеко не завжди правильно усвідомлюють сутність лідерства і його значення для свого життя, нерідко змішують його з уявленням про керівництво, відчують труднощі в оцінці себе як лідерів і своїх лідерських якостей, не володіють знаннями про можливості їх діагностики та розвитку. Трапляються випадки певних порушень в усвідомленні молодими людьми принципів і правил лідерської поведінки, що вимагає застосування коучингового підходу. Однак, як показала проведена в

цьому напрямі розвідка, подібного роду питання ще не отримали спеціальної розробки, тому є підстави вважати, що обрана тема дослідження є актуальною.

Метою статті є розкриття особливостей застосування коучингових підходів у підготовку майбутніх фахівців соціальної сфери у закладах вищої освіти. Запропоновано принципи та обґрунтовано модель соціальної допомоги на коучингових засадах, розкрито її зміст, суть, доведено необхідність і дієвість у соціальній роботі та педагогічній діяльності.

Сучасні реалії вимагають від соціального та педагогічного працівника здатності до розуміння та використання сучасних теорій, методологій і методів соціальних та інших наук, здатності до виявлення соціально значимих проблем і факторів досягнення соціального благополуччя різних груп населення, здатності професійно діагностувати, прогнозувати, проектувати та моделювати соціальні ситуації, допомагати клієнтові знаходити в собі ресурси для саморозвитку і позитивних змін. Формування лідерської компетенції шляхом запровадження коучингових моделей у соціальну діяльність є необхідною складовою підготовки майбутніх фахівців у ЗВО.

МЕТОДИ ТА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження дієвості моделі соціальної допомоги та формування лідерських компетенцій у майбутніх фахівців соціальної сфери шляхом застосування коучингових технологій здійснювалося на базі **Васильківського міського відділу соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді**.

РЕЗУЛЬТАТИ

Затверджені стандарти вищої освіти за спеціальністю «Соціальна робота» дозволяють включити до змісту освітніх програм, дисципліни які забезпечують розвиток лідерської компетенції на коучинговому підході. На Факультеті лінгвістики та соціальних комунікацій Державного некомерційного підприємства «Державний університет «Київський авіаційний інститут» дисципліна Коучинг у професійній діяльності (викладається з 2020року). Коучинг не є методом роботи для кожного. Він підходить лише для тих, прагне чогось у житті, має цілі, бажання, але потребує підтримки.

Мета коучингу – шляхом організованої взаємодії коуча і клієнта досягти цілей клієнта оптимальними шляхами і в оптимальний термін розкриття таланту людини.

Кожна наступна зустріч фахівця – допомага клієнтові змінити власні дії і спосіб мислення, повірити у себе та свої сили, розкрити внутрішні таланти особистості, віднайти шляхи досягнення бажаного, коли це видається важким і нереальним. При проведенні занять з коучингу важливо дотримуватися певних принципів. Це допоможе коучу(тренеру) підвищити і проявити професіоналізм, психологічно убезпечить клієнта та фахівця, створить комфортні умови для спільної роботи.

Тімоті Голві у книзі «Робота як внутрішня гра» розробив свій революційний підхід, запропонував проривну ідею «внутрішньої гри у діловому світі». За двадцять років роботи Голві допоміг співробітникам багатьох провідних компаній краще використовувати свій потенціал і боротися з прокрастинацією,

страхом помилитися, неприйняттям змін, нудьгою і сумнівами. Він довів, що будь-яка робота, як би довго ви на ній не працювали, може стати чудовою нагодою для розвитку, навчання, поштовхом для змін, джерелом задоволення. Він запропонував спиратися на три головні принципи – усвідомлення, вибір та довіра, які нерозривно пов'язані між собою і приведуть до бажаного результату. Це три частини одного цілого.

Усвідомлення – чітке уявлення про поточну ситуацію. Усвідомлення – ключовий момент у коучингу. Можна стверджувати, що основна мета коучингу – посилення усвідомлення клієнтом своїх цілей, цінностей, своїх можливостей і альтернатив. Лише у такому випадку можливе посилення мотивації і ефективне досягнення мети. Людина має повністю усвідомлювати свої бажання і прагнення, розуміти, де знаходиться на шляху до здійснення обраної мети.

Вибір – рух у бажаному напрямку у майбутньому. Довіра внутрішнім можливостям – важлива ланка, що забезпечує цей рух. Кожна сторона даного трикутника доповнює та підтримує інші. Чим більше ви довіряє собі і своїм можливостям, тим легше усвідомити бажане. Чим краще усвідомлюєте, тим простіше буде визначитися з вибором. Якщо зрозуміти ці принципи, заглибитися у них, то будете мати основу для нового підходу до навчання та вибору.

Сер Джон Уїтмор зазначав, що головним принципом коучингу є впевненість у тому, що практично всі люди мають набагато більше здібностей, ніж виявляють у своєму повсякденному житті.

Вчені виділяють різні принципи коучингу. Спробуємо узагальнити і охарактеризувати їх і ми. Отже:

1. Принцип відповідальності. Якщо людина рухається до наміченої цілі, обирає свій шлях і темп, складає план руху, вона повинна розуміти, що особисто несе відповідальність за свій конкретний результат.

2. Принцип позитивності. Він означає віру в можливості клієнта і в досягнення позитивного результату. Всі люди мають здатність до розвитку, але змінюються тільки в тих випадках, коли хочуть цього і готові до змін.

3. Принцип спільності успіху. Коуч сприймає клієнта як партнера у процесі спільного пошуку рішення і досягнення мети. Він не домінує, не виступає в експертній позиції, не дає жодних порад і не говорить, що і як потрібно робити для досягнення мети.

4. Принцип активності. Активність клієнта є умовою проведення коучингу. Клієнт має бути налаштований працювати. Результат буде високим тоді, коли коуч має високу професійну позицію під час роботи, а клієнт активно рухається у напрямку виконання плану досягнення мети.

5. Принцип творчого підходу. Кожний клієнт унікальний, ситуації, що опрацьовуються, теж. Слід творчо ставитися до вибору стратегій і технік коучингу в кожній конкретній ситуації. У підборі моделей не може бути догм.

6. Принцип системності. Коуч повинен усвідомлювати, що клієнт і його ситуація в цілому – складна система, що складається з взаємозалежних елементів. Коуч повинен прораховувати можливі наслідки змін для системи в цілому і запобігати небажаним рішенням.

7. Принцип гнучкості. Практика свідчить, що майже кожна людина має чималі труднощі у разі спроби зробити щось нове, змінити себе. Разом з коучем

клієнт розробляє поетапне формування нової стратегії змін. Завдяки цьому вірить у свої безмежні можливості та здібності, необхідні йому в подальшій діяльності. Формується гнучкість мислення, усвідомлення стереотипів і алгоритмів своєї поведінки.

Модель соціальної допомоги клієнтові соціальної роботи (далі – МСД) – це рекомендований підхід до проведення коуч-сесій, що дозволяє соціальному працівникові впроваджувати технологію коучингу безпосередньо допомогти клієнтові соціальної роботи (далі – КСР) досягти певних результатів і змін, а саме:

- визначення і усвідомлення своїх проблем;
- залучення у процес саморозвитку;
- виявлення і розкриття справжніх мотивів, здібностей, потенціалу та якостей для подальших змін;
- формування усвідомленості подій, що відбуваються;
- уміння формувати послідовні кроки до поставленого результату;
- формування уміння вимірювати результати змін.

У цілому із застосуванням технології коучингу процес соціальної допомоги стає більш результативним і позитивно впливає на КСР, мотивує їх до подальших змін і розвитку, бо включає в себе послідовні кроки, кожен з яких має мету, результат і набір комунікаційних інструментів.

МСД складається з шести основних кроків, які пов'язані між собою певною дією соціального працівника з КСР.

1. Дослідження, збір інформації про клієнта, оцінка його потреб.

Мета цього кроку полягає у тому, щоб глибоко підготуватися до коуч-сесії з КСР, дослідити поточну ситуацію шляхом вивчення документів, зібраних про особу. Соціальному працівникові-коучу слід проаналізувати інформацію і виявити проблему, у якій опинився клієнт, спираючись на результати органів опіки, служби у справах неповнолітніх, органів поліції тощо. Оцінити потреби клієнта.

2. Створити контакт, раппорт, зацікавити роботою.

Дати можливість КСР розказати про себе, допомогти усвідомити проблему, викликати потребу у необхідності змін. (Коучинг може починатися тільки тоді, коли людина усвідомлює потребу і хоче змінити своє життя).

Можна запропонувати скласти історію про героя, використовуючи метафоричні картки. Це дасть можливість зрозуміти причину проблеми. Допомогти героєві вийти із скрутного становища.

3. Допомогти спрогнозувати результат, візуалізувати його.

Досягнення мети буде ефективним лише тоді, коли КСР візьме на себе відповідальність за результат.

Разом з клієнтом скласти план коучингу. Для цього можна провести невелику медитацію, або скласти історію про людину, у якої подібні проблеми. Візуалізувати і проаналізувати щасливий кінець історії.

Питання, на які клієнт має дати відповіді:

- Що саме треба змінити у Вашому житті?
- Що для цього треба зробити?
- Коли слід почати?

- Хто може Вам допомогти?
- Коли Ви готові почати діяти?
- З чого треба розпочати?
- Коли слід завершити план?
- Як Ви зрозумієте, що досягли бажаного?
- Що буде кращим результатом нашої роботи?

4. Визначити правила і умови співпраці. Визначити правила роботи, проговорити умови роботи укласти договір про співпрацю.

Приклад правил

- Взаємоповага між учасниками коучингу.
- Критика має бути конструктивною.
- Активність та ініціативність підвищує результат.
- Не відволікатися на сторонні справи, бути пунктуальним.
- Відключити мобільний телефон.
- Обговорювати факти, а не емоції.
- Бути чесним у відповідях.
- При необхідності задавати питання.

Домовитися про періодичність зустрічей, визначити місце і час.

5. Складання плану і визначення строків.

Коуч, який застосовує коучинговий підхід у соціальній роботі, зобов'язаний знати теоретичні основи коучингу. Не давати порад клієнтові, але постійно його підтримувати і надихати шляхом передачі знань, досвіду, випадків з життя клієнтів соціальної роботи. Вірити у потенціал особистості.

Можливо запропонувати скласти «Формулу щастя», за нею і план змін.

Завдання: Візьміть ручку і папір, дайте собі відповідь на питання: з чого складається ваше щастя? Потім:

1. Складіть формулу свого щастя. Запишіть або намалюйте її.
2. Оцініть за 10-бальною шкалою важливість кожної складової для Вас, де 0 — це повна незадоволеність, а 10 — це повна задоволеність.
3. Оцініть у балах нинішню ситуацію у даній сфері.
4. Порахуйте різницю.
5. Пропишіть кроки, які готові зробити вже сьогодні, завтра і в подальшому, для того щоб стати щасливішими.
6. Складіть план руху до щастя заповнивши табличку.

№	Що необхідно зробити?	Коли почну?	Коли завершу?	Хто мені може у цьому допомогти?

А ще пропонуємо визначити рівень внутрішньої готовності до змін.

1. Намалюйте колесо, розділіть його на 8 частин, впишіть в них сфери життя.
2. Оцініть за 10-бальною шкалою реалізацію свого потенціалу у кожній сфері.
3. Додайте отримані числа і суму розділіть на 8.
4. Якщо результат: — менше 5 — прискорюйтеся, амбіції мають термін придатності; — від 5 до 8 — поспішайте, спирайтеся на свої сильні сторони,

тримайте фокус уваги на позитиві; – від 8 і більше – Ви на вірному шляху, не зупиняйтеся.

6. Організувати зворотний зв'язок.

Протягом коучингового процесу проводити моніторинг змін, на останній сесії оцінити отримані знання і зміни. Провести самодіагностування або міні-доповідь.

ДИСКУСІЯ

Оволодіння коучинговою компетентністю і майстерністю приходить з часом і потребує ресурсів. Можливо, що ефект від впровадження коучингового підходу не дасть результату з перших зустрічей. Необхідно час, терпіння, напрацювання досвіду і практика. Необхідні час, досвід, практика, взаємодія і партнерство. Наберіться терпіння. Впроваджуйте МСД поступово, як окремі її елементи, так і методи і прийоми всередині кожного кроку. У роботі з випадком орієнтуємось на сильні сторони клієнта, які можуть стосуватися його особистості, попереднього досвіду й оточення. Орієнтація на сильні сторони – це новий підхід до соціальної роботи й надання соціальних послуг. Його основна ідея полягає в тому, що всі люди мають ресурси, які можна допомогти розвинути, аби люди досягали власних цілей. Замість зосередження на проблемах та недоліках варто активно сприяти розвитку та посиленню позитивних аспектів життя своїх клієнтів.

Не сприймайте МСД формально, як обов'язкову покрокову інструкцію. Пам'ятайте, що коучинговий підхід буде ефективним лише тоді, коли ви внутрішньо повністю поділяєте його філософський підхід і принципи. 80 % результативності в застосуванні МСД залежить від підготовки і досвіду соціального працівника. Бажання надавати допомогу людям, інтерес до справи, якою займаєтеся, і творчий підхід допоможуть рухатися уперед і досягти професійних висот.

ВИСНОВКИ

Дослідниками здійснено спробу узагальнити та порівняти конкурентний стан вітчизняних університетів з підготовки фахівців соціальної сфери, сучасні тенденції вищих навчальних закладів світового рівня, їх спрямованість на надання якісної освіти молодим людям. Проблема усвідомлення студентом лідерських якостей є актуальною як для соціально-психологічної науки, так і для соціально-психологічної практики (ефективне лідерство передбачає усвідомлення людиною її лідерського ресурсу, можливостей, обмежень і перспектив розвитку).

Отже, нами обґрунтовано, що використання моделі соціальної допомоги як універсального інструменту соціальної роботи підвищить ефективність роботи фахівця, сприятиме формуванню у нього лідерської компетенції, дозволить суб'єкту коучингової взаємодії успішно розвивати особистісний потенціал.

ЛІТЕРАТУРА

Нестуля, С. (2019). Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту: монографія. Полтава: ПУЕТ.

Акімова, Т. (2022). Розвиток лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах закладу вищої освіти. *Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»*. № 1(6) <https://www.researchgate.net/>

[publication/357900202_Rozvitok_liderstva_u_majbutnih_socialnih_pracivnikiv_v_umovah_zakladu_visoi_osviti](#)

Биби́к, Д. (2020). Модель формування соціального лідерства у майбутніх соціальних працівників в умовах професійної підготовки. *Social work and Education*. Vol. 7, No. 4. Ternopil-Aberdeen. DOI: 10.25128/2520-6230.20.4.6. <file:///C:/Users/007/Downloads/222575-Article%20Text-504068-1-10-20201231.pdf>

Petrenko, T. & Sanzharovets, V. (2021). [Use of Innovative Technologies in Training of Future Social Workers](#). *Web of Conferences. Volume 100 IV International Scientific Congress "Society of Ambient Intelligence – 2021"* (ISCSAI 2021). Kryvyi Rih, Ukraine, April 12-16, 2021.

Савельчук, І. Б. (2016). Підготовка соціальних працівників за сучасних умов: інноваційні тенденції. *Вісник Житомирського державного університету ім. Івана Франка. Педагогічні науки*. 1(83), С 117-122.

Освітньо-професійна програма «Соціальна робота» за спеціальністю 231 «Соціальна робота» галузі знань 23 «Соціальна робота» для другого (магістерського) рівня вищої освіти (2021). URL : <https://stx.nau.edu.ua/osvitni-prohramy/>

Тімоті Голві у книзі «Робота як внутрішня гра» https://loveread.ec/read_book.php?id=81353&p=1

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP COMPETENCE OF FUTURE SOCIAL WORK AND COUNSELING PROFESSIONALS: A COACHING APPROACH

Valentyna Sanzharovets, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Department of Social Work and Rehabilitation, State University “Kyiv Aviation Institute”, Kyiv, Ukraine; valyasanj@gmail.com

Tetyana PETRENKO, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Department of Social Work and Rehabilitation, State University “Kyiv Aviation Institute”, Kyiv, Ukraine; petrenkosirak@gmail.com

Natalya NOVIKOVA, senior teacher Department of Social Work and Rehabilitation State University “Kyiv Aviation Institute”, Kyiv, Ukraine; ntarkhova@gmail.com

Abstract. *The article proposes the use of the social assistance model (MSD) with the use of a coaching approach as a way to improve the quality of training of future specialists in the social sphere in institutions of higher education(IHE).*

The purpose of the study relevance of the study is due to the urgent need to timely solve the social needs that have accumulated in Ukrainian society in recent years: unemployment, crisis phenomena, epidemics, poverty, external and internal forced migration as a result of war and occupation, which require an increase in the quality of training of future specialists by institutions of higher education capable of developing and implement innovative socio-pedagogical projects, search for innovative methods of providing social support, etc. Such tasks: based on the conclusions in the process of research work on the topic of coaching approaches in formal, informal, informal education, using theoretical, practical and experimental methods, the authors of the article propose to develop leadership competence in the preparation of masters of social and pedagogical specialties, which will allow future specialists to form a personal way of thinking and effectively integrate acquired skills into professional activity. Theoretical, general scientific and empirical methods were used in the research process.

The results. Using the example of the model of social assistance for the master's level, the authors advise actively developing applicants' critical and creative thinking, leadership qualities, and the professional ability to conduct coaching sessions. It is the coaching approach that involves the organization of the educational process in higher education institutions on subject-subject relationships between all participants and is aimed at forming the readiness of future specialists for self-aware professional activity in conditions of uncertainty of social changes. The specified preparation of the applicants for the development of leadership competence is based on the main principles of coaching: awareness, choice, trust, responsibility, positivity, community of success, activity, creative approach, systematicity, flexibility. It is this approach that allows us to take into account the demands of modern society for the training of competitive specialists in the socio-pedagogical sphere within the framework of the existing reality.

This contributes to the development of masters of social and pedagogical specialties of valuable skills of initiative, communication, leadership, pedagogical skill and others, obtained in the process of training the received tasks that exist in a real

environment. As a result of acquiring practical skills during training, experience is formed that will be transformed into further professional activity.

Key words: *leadership competence, coaching approach, model of social assistance (MSD), subject of coaching interaction.*

References

Nestulya, S. (2019). Didactic foundations of the formation of leadership competence of future bachelors in management: monograph. Poltava: PUET. [in Ukrainian].

Akimova, T. (2022). Leadership development in future social workers in the conditions of a higher education institution. Prospects and Innovations of Science (Series "Pedagogy", Series "Psychology", Series "Medicine". No. 1(6) https://www.researchgate.net/publication/357900202_Rozvitok_liderstva_u_majbutnih_socialnih_pracivnikiv_v_umovah_zakladu_visoi_oshviti [in Ukrainian].

Bybyk, D. (2020). Model of Social Leadership Formation in Future Social Workers in Conditions of Professional Training. Social Work and Education. Vol. 7, No. 4. Ternopil-Aberdeen. DOI: 10.25128/2520-6230.20.4.6. <file:///C:/Users/007/Downloads/222575-Article%20Text-504068-1-10-20201231.pdf> [in Ukrainian].

Petrenko, T. & Sanzharovets, V. (2021). Use of Innovative Technologies in Training of Future Social Workers. Web of Conferences. Volume 100 IV International Scientific Congress "Society of Ambient Intelligence – 2021" (ISCSAI 2021). Kryvyi Rih, Ukraine, April 12-16, 2021.

Savelchuk, I. B. (2016). Training of social workers in modern conditions: innovative trends. Bulletin of Zhytomyr State University named after Ivan Franko. Pedagogical Sciences. 1(83), P 117-122. [in Ukrainian].

Educational and professional program "Social work" in the specialty 231 "Social work" of the field of knowledge 23 "Social work" for the second (master's) level of higher education (2021). URL : <https://stx.nau.edu.ua/osvitni-prohramy/> [in Ukrainian].

Timothy Galvey. Work as an Inner Game https://loveread.ec/read_book.php?id=81353&p=1

Article history:

Received: September 05, 2025

1st Revision: September 21, 2025

Accepted: December 30, 2025