

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
Національна академія педагогічних наук України
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України
Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України
Інститут проблем виховання НАПН України
Інститут вищої освіти НАПН України
Балтійська міжнародна академія (Латвія)
Петрошанський університет (Румунія)
Румунсько-німецький університет Сібіу (Румунія)
Могильовський державний університет ім. А. О. Кулешова (Білорусь)
Школа менеджменту університету Тампере (Фінляндія)

МАТЕРІАЛИ
IV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

«ЛІДЕРИ ХХІ СТОЛІТТЯ. ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ
ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА НА ОСНОВІ ГУМАНІТАРНИХ
ТЕХНОЛОГІЙ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ
СИСТЕМАМИ»

Конференція присвячена 135-річному ювілею Національного технічного університету «Харківського політехнічного інституту» та 20-річчю кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна

29-30 вересня 2020 року



Харків
2020

Організаційний комітет:

Голова оргкомітету – **Романовський Олександр Георгійович**, завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор.

Заступники голови оргкомітету – **Панфілов Юрій Іванович**, професор кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна, кандидат психологічних наук, доцент; **Тіняков Артем Олександрович**, доцент кафедри фізичного виховання, кандидат педагогічних наук.

Л 55 **Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами: Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції 29-30 вересня 2020 року / За заг. ред. Романовського О. Г. – Х.: НТУ «ХП», 2020. – 226 с.**
ISBN 978-617-7912-62-9

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

Містить матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції з актуальних проблем лідерства та розвитку лідерського потенціалу засобами гуманітарних технологій.

ISBN 978-617-7912-62-9

© Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», 2020

Пленарне засідання

Бабаєв В. М.

м. Харків, Україна

Харківський національний університет міського господарства
імені О. М. Бекетова

«THEORY OF GENERATIONS»: ДО ПИТАННЯ ПРО РОЗВИТОК ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Генезис і розвиток української державності пов'язаний із докорінними якісними змінами в усіх сферах життя суспільства: соціально-економічній, політичній, культурно-освітній, охорони здоров'я тощо. Відбуваються динамічні пошуки відповідей соціуму та політикуму на складні питання суспільного буття стосовно вибору адекватних шляхів розвитку, результативних соціальних технологій самоідентифікації, визначення пріоритетів та реальних орієнтирів щодо суспільного поступу. Як і за доби Просвітництва в Європі, вагоме місце в цих процесах належить освіті, науці та механізмам соціалізації молоді. Йдеться про те, що освіта, науково обґрунтована модель соціалізації молоді й власне наука, сьогодні продовжують, на наш погляд, виконувати роль провідних факторів суспільного прогресу в сучасних розвинутих країнах світу.

Позитивний досвід держав-лідерів дозволяє сформулювати «нове бачення» місії вищів та вищої освіти у суспільному поступі, а саме: вища освіта повинна бути орієнтована не так на засвоєння уже відкритого, усталеного, як на пошуки нового, ще незвіданого («погляд у майбутнє»).

Не можна зупинятись лише на реакції освітньої політики держави на виклики поточного моменту. Застосування підходу «виклик – реакція», що його пропонує англійський історик, один з розробників цивілізаційної теорії Арнольд Тойнбі (1889–1975), значною мірою залежність від масштабу *проблем і завдань*, з якими зустрічається певна людська спільнота, а також від спроможності подолати ці проблеми та вирішити проблемні завдання. Обсяг і характер «викликів», що сьогодні поглинули вищу освіту в Україні, можуть сприяти динамічному розвитку українського суспільства, проте,

можуть і гальмувати його рух до сталого розвитку, обмежувати і, навіть, зупиняти цей рух.

«Виклики» стосуються як сфери вищої освіти, так і воєнно-захисної, соціально-економічної, політико-організаційної, охорони здоров'я, культурної та інших сфер. Успішність формування адекватних, науково обґрунтованих «відповідей» залежить від спроможності «творчої меншості», управлінської еліти на відповідну «потужну реакцію» та її здатності мобілізувати усі наявні ресурси суспільства.

Йдеться про застосування прогностичних підходів до моделювання освітніх процесів як про нагальну необхідність. Більшість сучасних науковців акцентують увагу на розробці та упровадженні в соціальних практиках «випереджаючих стратегій» розвитку в освіті, створення модульних її систем, здатних своєчасно реагувати на динамічні зміни середовища. Можна наполягати на тому, що одним із інструментів для реалізації зазначеного підходу може бути використання надбань міжгалузевого дослідження «theory of generations» («теорії поколінь»). Зокрема, вирішення вказаних актуальних завдань значною мірою залежить від кадрового потенціалу закладів вищої освіти, рівня його компетентності та мобільності стосовно наповнення сучасним змістом освітніх програм.

Окрім того, сьогодні надзвичайно важливо спрогнозувати «портрет» і майбутнього студента, і майбутнього випускника ЗВО, побудувати «освітній простір» творчих стосунків співпраці викладачів та студентів.

«Theory of generations» («теорія поколінь») на даний час має серйозні напрацювання, щоб з'ясувати специфічні особливості «портретів» викладача і студента у їх розвитку, тобто запропонувати науково обґрунтовані варіанти перспективного бачення їхніх «портретів» та дослідити питання планування перспективної «моделі освітнього простору».

Отже, що стосується «проблеми поколінь», яка пов'язана із взаємовідносинами у колективі професорсько-викладацького складу та стосунками «викладач – студент», то ця проблема розв'язується, на наш погляд, шляхом реалізації особистісно-орієнтованої парадигми освіти у нових умовах, зокрема:

– упровадженням креативного стилю викладання навчальних дисциплін, спрямованого на творчість, що здатний до вироблення нових, оригінальних ідей та до їхнього втілення у соціальні практики;

– задіянням соціальних технологій креативного менеджменту у закладах вищої освіти, спрямованого на всебічне розкриття творчих здібностей людей різних поколінь (професорсько-викладацький склад та студенти);

– посиленням ролі дисциплін гуманітарного циклу у формуванні особистості фахівця вищої кваліфікації;

– створенням для студентів та аспірантів індивідуальних «освітніх маршрутів»;

– запровадженням сучасних технологій дистанційного навчання;

– збільшенням мобільності освітнього простору та ін. [1; 2].

Відомо, що «теорію поколінь» було створено у 1991 р. американськими вченими Нейлом Хоувом (Neil Howe) і Вільямом Штраусом (William Strauss) [5]. Основою цієї теорії є цінності людських особистостей. Як виявилось в їхніх дослідженнях, що проводились незалежно одне від одного, саме цінності і їхня схожість, а не вік, формують і визначають покоління як соціальну групу людей, що народжені у певний час. Відтак, так званий «конфлікт поколінь» виявився не пов'язаним із віковими суперечностями.

Отже, розгадавши таємницю відмінності поколінь, можна знайти ключ до представників різних вікових груп, використавши їхній потенціал для підвищення ефективності та якості вищої освіти [1; 3; 4].

Як відомо, Хоув і Штраус дали назву і склали характеристику для кожного з поколінь, починаючи аж з 1433 року. Згідно з їхньою теорією, кожні 20–25 років народжується нове покоління людей, що мають риси характеру, звички та особливості, які виділяють їх на тлі всіх інших і потім повторюються у майбутніх поколіннях. Науковці найчастіше виокремлюють і характеризують шість останніх поколінь: (1) покоління переможців або *GI* (народилися в 1901–1922 рр.), (2) «мовчазне» покоління (1923–1943), (3) покоління «бумерів» або бєбі-бумерів (1943–1963), (4) покоління *X* (1963–1983), (5) покоління *Y* або покоління «міленіум» (1983–2003), (6) покоління *Z* (2003–2023).

Разом із тим, нас можуть цікавити представники останніх двох поколінь, які часто зустрічаються сьогодні (у тому числі, й у закладах вищої освіти) і яких цілком можна розглядати як одну *умовну сім'ю*.

Фахівці виділяють такі характеристики покоління «міленіалів» або «ігреків» (Y), до яких можна віднести частково молодих викладачів й переважну більшість сучасних студентів:

- орієнтацію на сьогоднішній день;
- здатність до одночасного використання декількох каналів комунікації;
- інтерес до цифрових технологій (зокрема, комп'ютерних ігор);
- прагнення до нематеріальних цінностей;
- високу самооцінку [2; 3].

Аналіз результатів соціологічних досліджень і літератури із соціальної психології дозволяє виявити певні специфічні особливості, що властиві «міленіалам».

У сфері розумової діяльності:

- переважання критичного мислення над понятійним, що виявляється у поверховості суджень;
- нелінійне сприйняття світу у вигляді розрізнених короткочасних подій (так зване «кліпове» мислення);
- неможливість засвоєння й зберігання в пам'яті великих обсягів інформації.

У мотиваційно-цільовій сфері для «міленіалів» характерне прагнення до отримання швидкого результату, до того ж, з негайним заохоченням, що виражається у небажанні вибудовувати довгострокові перспективи.

Характерні особливості у соціально-поведінковій сфері виражаються у вигляді заперечення будь-якого прояву щодо необхідності підкорятися, дотримуватися ієрархії, а також прагнення до комфортного, зокрема, неформального стилю спілкування (комунікації) на всіх рівнях. Серед «міленіалів» багато тих, хто активно використовує LinkedIn, Twitter, Facebook, Jott, iPhone, Second Life, Wiki тощо для здійснення обміном інформацією та для самостійного управління своїм навчанням.

Сьогодні серед студентів починає з'являтися покоління «зет» (Z). Це майбутнє закладів вищої освіти. Які сили чи характерні особливості воно відкриє в собі через 5–7 років, покаже час. Безсумнівно, у формуванні саме цих особливих характеристик візьмуть участь сучасні заклади вищої освіти.

Зараз ключові позиції у будь-якому ЗВО займають представники покоління бебі-бумерів. Отже, серед головних питань стосовно

державного управління забезпеченням якості у сфері вищої освіти є, на наш погляд, розв'язання суперечності між «старим» і «новим» у відносинах «держава – заклад вищої освіти – суспільство», забезпечення наступності у розвитку якості вищої освіти на основі єдності поколінь.

Таким чином, включення представників покоління бебі-бумерів до модернізаційних процесів у сфері вищої освіти та маркетингові дослідження дозволяють, на наш погляд, з'ясувати й вирішувати проблеми, що пов'язані із задоволенням потреб споживачів освітніх послуг у сучасній інформаційній економіці, а також розробляти й упроваджувати реальні, дієві, науково обґрунтовані стратегії й тактики дій конкретних закладів вищої освіти з урахуванням як наявних, так і ймовірних у перспективі, з одного боку, комплексу умов і чинників розвитку ринку освітніх послуг, а з іншого, – реальних можливостей, потенціалу для сталого розвитку і системи вищої освіти в державі загалом, і її закладів вищої освіти.

Поточний момент вимагає від педагогів високого темпу оновлення знань, інформаційних ресурсів та технологій. Окрім того, сучасна доба вимагає значного підвищення мобільності науково-педагогічних працівників. Доволі ефективним можна вважати зарубіжний досвід ротатії педагогічних кадрів з їхньою участю у виробництві. Цим самим педагог збагачує не тільки свій теоретичний досвід, а й практичні навички у профільній галузі. Так само як і науковців, що займаються практичною діяльністю (проводять дослідження у профільних лабораторіях), необхідно залучати до викладання у закладах вищої освіти з метою обміну інформацією зі студентами та поширення досвіду організації дослідницької роботи.

У даних тезах надано короткий аналіз лише деяких моментів щодо застосування досягнень «theory of generations» («теорія поколінь») для реалізації вимог сучасності до українського освітнього простору. Освіта – сфера специфічна, перш за все, різноманітністю її учасників. Відтак, важливо гармонізувати їхні стосунки з метою отримання максимально ефективного результату. Кожне покоління має свої індивідуальні риси, і не завжди вони комфортні для сприйняття іншими поколіннями. Саме знання цих особливостей дозволяє, на наш погляд, уникати конфліктів та протиріч.

Література. 1. Батечко Н. Г. Сучасний стан розвитку кадрового потенціалу вищої школи України. Педагогічний процес : теорія і

практика. Вип. 3. Київ. 2013. С. 5–19. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/prptr_2013_3_3 (дата звернення: 09.09.2020). 2. *Котомина О. В., Широкишина П. Н.* Особенности удержания креативных сотрудников поколения Y: результаты пилотного исследования. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2019. 18 (1). С. 115–134. URL : <https://doi.org/10.21638/11701/spbu08.20-19.105> (дата звернення: 09.09.2020). 3. *Матвійчук О.* Теорія поколінь: чому ми різні та як порозумітися одне з одним. URL: <http://d-grand.com/inforaciiny-portal/teoriia-pokolin-chomu-mi-rizni-ta-ia-k-porozumitisia-odne-z-odnim> (дата звернення: 09.09.2020). 4. Про освіту: Закон України від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII. Дата оновлення: 24.06.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 09.09.2020). 5. Howe Neil, Strauss William. Millen-nials Rising : The Next Great Generation. New York : Random House, 2000. 415 p. URL : <http://books.google.ru/books?id=vmNkJ9oYc2IC> (дата звернення: 09.09.2020).

Radu Sorin Mihai, Iliaş Nicolae, Offenbergh Iulian
Romania

University of Petroșani; Romanian Academy of Technical Sciences
University of Petroșani; S. Romgaz – FIGN Depogaz Ploiești

MINING ENGINEER – «HE ROOT OF THE EARTH»

I. Introduction. Today, we must prepare specialists for the exploitation of the useful mineral substances (solids, liquids and gaseous) of the Earth not so much for now as for the future; training that is associated with the achievements of today's and tomorrow's technology. Or, this means that a university graduate must: aim to obtain new results and be, in general, competent and able to find solutions in difficult situations. In other words, the graduate must be competitive, constantly learning and adapting to changing life conditions.

II. Time, short and precious. In modern society the cost of time risk increases. Therefore, we cannot wait, endure "some" time; life requires urgent solutions to the urgent problems of the complex of mineral resources. The longer we delay addressing urgent issues, the higher the costs associated with the risk of remaining unresolved. Time, precious, must not be wasted!

III. Young people, the avant-garde of resources. In the 70s, the «Club of Rome» in forecasting human development showed that the extent of the use of mineral raw materials will determine its standard of living, which will depend on the moments of crisis in the development of industry and technology for their production. Society can only exist on the condition of continuous technological progress, and a slowdown in development leads to disaster. The political stability and economic status of society depend on its level. The success of countries in the globalized world can and will be determined by human capital, which must be constantly multiplied by the training of new specialists with modern knowledge and skills to use them in their work. And all this refers primarily to mining engineers, engaged in the exploitation of the earth's resources.

The education of the young generation of the country should have a strategic priority. The continuous intellectualization of knowledge is a requirement of the life of modern society. At the same time, we should not forget, the well-known statements, that «the more enlightened a person is, the more useful he is to his homeland», and an uneducated person, unfortunately, is often socially dangerous. At the same time, we must not forget that a good specialist in his field must receive a broad general human education.

Many countries, for example, the «East Asian tigers», have come to master new technologies through the development of science and, most importantly, through their support for young people's education; therefore, due to the increase of their human capital, these states have obtained technical-scientific achievements at the level of developed countries.

Today, worldwide, the number of young people seeking to take higher education is on the rise. There are countries where the vast majority of young people have or intend to have higher education, for example: Finland (94 %), USA (82 %), South Korea (96 %) or Greece (91 %). The thesis that education is the basis of social progress is indisputable.

We believe that the state should support more the aspirations of young people in science. Science plays the role of conductor, receiver and collector, providing objective information about reality, making it possible to make the necessary decisions.

Many difficulties in the country's economic problems are now associated with the actual neglect of education and science. Today the demand for education is growing in all countries, which means that there will be competition, ie universities must create an opinion about themselves. In order to attract students, it is necessary to create a brand that will arouse

the interest of applicants. We remind our colleagues, students and those who want to become mining engineers that: the student must be diligent, curious and devoted to the sciences he studies. An academic should get used to self-employment, because the knowledge gained is the basis of a successful career in life.

Today's young people will have to learn more and better, because the future world is not the «promised country» and should be responsible not only for themselves but also for the future of the country. The modern economy needs a specialist capable of mastering new knowledge, creating new intellectual products, finding new ways to solve production problems, giving birth to new ideas and new technologies.

IV. The engineer, investment in ingenuity. An intellectual revolution took place in the world, where the intellect became the main productive force of society, capable of rebuilding the world order. Of course, the industrial revolution is still developing and, in alliance with the intellect, will lead to high technological achievements in the coming years. The innovative development of the industry requires its saturation with highly qualified specialists in new technological fields. It should be understood, however, that education cannot be given or communicated. The student must do it with his / her own work.

Scientist M. Lomonosov considered that «a university without gymnasiums (high schools) is like arable land, without seeds». In this regard, it would be useful to accept the principle «Look at the root» or in the «bowels of the Earth», i.e. to work to attract and select the most talented young people in the industrial regions of the country at technical universities of mining and metallurgy and profile oil and gas. Today, when an important part of young people strives to become diplomats, economists, artists or lawyers, it is necessary to actively promote the specialty of a mining engineer on a national scale, to attract the most talented students in the orbit of technologies dedicated to exploiting the Earth's resources. and not only.

The mining engineer is a specialist with diverse knowledge, the one who is able to solve the tasks set by life. In this regard, it is particularly important to train scientific and pedagogical staff capable of being the driving force of scientific and technological progress in mining. The teacher does not teach, he must create a situation in which the student understands and masters the trends and new knowledge. In this case, the topics of discussion may be holistic issues, the planet Earth and its geographical location, geocology, geotechnology, use of knowledge of physics,

chemistry, microbiology along with innovations in exploration and exploitation of mineral deposits in mining. It is useful to provide ingenious materials about inventions and inventors in the field.

The modern development of science-intensive technologies requires an increase in interdisciplinary research in the training of a mining engineer, who must be ingenious and have a wide range of key skills, in addition to the usual assimilation of highly specialized disciplines. Education invests in the future, increases ingenuity, provides an interesting job, income, ensures a comfortable intellectual life. In principle, a good education is an investment in the ingenuity of human capital, the growth of which is the responsibility not only of the state but also of any self-respecting intellectual.

V. The intellectual, consumer or creator? Like many others (the authors of the Gaidar Forum), we believe that people in intellectual work will determine the future of the country. In this sense, today's propaganda of the image of a university graduate as a consumer makes the image of an official the most prestigious, and creative people like a scientist, engineer and professor – creators of human capital, are actually defined as second class people. Therefore, despite officials' statements about the importance of science and education, their salaries are often lower than those of a bank operator or a regular official. The result of this policy is that a significant number of young people do not strive to become engineers, do not want to enter science and produce something new. It is easier and more promising to arrange your life as a clerk, in a comfortable office away from the difficulties of creative work, or to go abroad in search of your happiness.

The country needs literate, well-known people. In this sense, it is important for the university to have teachers of the highest level, who think about what they want to think but can also afford it financially.

Indeed, there are such practical people in all the universities of the country, but they cannot face the problems that interest them without financial support.

The 21st century is the century of knowledge that young people acquire in families, schools and universities. The acquired knowledge and professional skills will determine their fate in society and the state. We emphasize that without the personal interest of a person in modern conditions, mastery of knowledge at a high level is almost impossible.

VI. Let's try to figure out what needs to be done

- *Does the young man, after graduating from school, want to continue studying?*

- *Who and what?*

To find answers, you, the graduates and society should know that:

1. Most people do not have a clear idea about the future, they have no decision about what or who to be. Although the success of their whole life actually depends on this decision. Therefore, the choice of specialty should be meaningful. As is often the case, parents determine for their child the specialty they choose, sometimes applicants use the advice of friends, the possibilities of «countertop», other times the choice of a university is determined not by calculations but by random circumstances, such as the university house, i.e. an assessment of the prospects for obtaining random benefits.

2. If you do not have a strong desire to choose a particular specialty, then before you decide on choosing the specialization, think about it: assess your abilities, who you would like to be, what is the probability of continuing employment. Evaluate the prestige of the profession, the place where you would like to work, the way in which the profession will correspond to your principles of life. Think about whether you meet the requirements of the profession, what will be its need in the labor market and, of course, the opportunity to prove yourself in the profession. It is very important to decide: will you be able to get pleasure from work and a decent salary?

3. You have entered a university, for example, the University of Mines or the University of Oil and Gas, which trains professionals in their field. Understand the different parts of the specialty. Your whole future life depends on choosing a specialty. When you come to work, whether you enjoy your job or not, it will be your favorite and necessary job. Get to know the different aspects of your future specialty. Try to get a broad specialty.

In a modern university, science and education are connected, so you can and must participate in research. Expand your education by participating in a wide variety of optional courses, including art lectures, etc. After entering a university, a student must establish specific future tasks specific to life and outline a plan for solving them. 4. You graduated from college. The specialty is in your hands. But in life you need constant self-education – gaining another knowledge, sometimes from a completely different field. Knowledge is the «irreplaceable currency», which must be constantly updated, in order to assimilate new knowledge, skills to apply them in business to achieve the goals set. Everything that will follow during your life will be determined by you.

Therefore, it is necessary to constantly create yourself, so that, as the Romans said, to «be and not look» like a true professional.

4. You graduated from college. The specialty is in your hands. But in life you need constant self-education – gaining another knowledge, sometimes from a completely different field. Knowledge is the «irreplaceable currency», which must be constantly updated, in order to assimilate new knowledge, skills to apply them in business to achieve the goals set. Everything that will follow during your life will be determined by you. Therefore, it is necessary to constantly create yourself, so that, as the Romans said, to «be and not look» a true professional.

5. A university graduate – a mining engineer – must:

- to be able to use the knowledge acquired for the benefit of the country and its people;
- to solve emerging problems independently;
- to constantly improve their competitiveness;
- to acquire new knowledge (and their combination with applied skills provides a balance between scientific and practical skills);
- to adapt to changes in the external environment;
- to solve emerging problems at the level of inventive problems;
- to understand the needs of customers - mineral buyers;
- to possess the spirit of enterprise and inventiveness;
- when making decisions, thinking is not standard.

6. At the heart of all areas of mining in the age of globalization should be a flood of patents – obtaining patents for inventions that counteract competitors and your income from work. Not in vain Bill Gates, after paying a fine of 160 million dollars, addressed the employees – «patent everything you can». Unfortunately, in today's highly intellectual world, a patent is just an idea, a thought that can be «bypassed» and used in one's own business. And for this, we should find «know-how» in his work. When you create innovations (innovations), you need to issue patents and implement them in production. By the way, in the research process it is necessary to strive to involve the whole team of workers in creativity.

7. A mining engineer trained at a university is obliged to solve all problems related to the prospecting, exploration and exploitation of mineral deposits, i.e. the opening of the relationship between man and nature in mining. This means that he has the knowledge to determine the purpose, objectives and ways of developing production.

These include the following functions:

– methodological – contributes to the discovery of the legitimacy of methods, technologies, creates a basis for the development of theoretical considerations of mining science in the field of exploration, construction, development and processing of extracted raw materials;

– analytics – performs analyzes, evaluations, performances of research organizations, universities and industrial enterprises;

– predictive – evaluates the development of technologies of the mineral resource complex, the probability of negative events and correct them in a timely manner; regulation – through the market it acts on people and technologies, ie on the life of the country and society;

– creative and ideological – helps to evaluate and control public and private interests in capitalizing on mineral resources;

– cognitive – reveals trends in their development and assesses the situation in the future; educational – creates the basis for the training of qualified personnel for the complex of raw materials, forms a culture of production and research.

Today, the innovative development of the industry requires its saturation with highly qualified graduates in new technological fields. In this sense, the University of Petrosani, the University of Petroleum and Gas in Ploiesti, the Universities in Poland, Russia (MISiS, NUST MISIS, St. Petersburg), Germany (Freiburg, Aachen) and many other universities are suitable for staff training all spheres of service in the mining industry, therefore, only the technical qualifications of a mining engineer are no longer sufficient: you need to have a broad erudition, information technology, as well as knowledge of languages, business fundamentals, management, psychology and, most importantly, the ability to self-learn throughout life.

We would like to mention that the task of training mining engineers at the international level requires from their own state, when hiring, to ensure the adequate salary, otherwise there will be a migration of personnel abroad. It is understandable that the money should not be appreciated by young people, but a good education, authority, reputation, experience and connections between qualified specialists. Education has a strategic priority over all areas of the state apparatus. *The Success of a country*, in the globalized world, is determined by human capital, which must be constantly increased by training new specialists with modern knowledge, skills and, above all, *the ability to use their work!*

Globalization will end with universal integration, which means that to survive you must be a great specialist in your field. A modern university should provide its graduate with a practical, mathematical knowledge capable of developing his creativity for transforming knowledge into technological solutions. Young specialists will have to study more and better to work in the field of exploitation and capitalization of useful minerals of the globe, because the future world is not a «promised country» and you must be responsible not only for yourself but also for the future of country. Today, the technical qualifications of a mining engineer are no longer sufficient.

It is necessary to have a broad erudition, knowledge of information technology, knowledge of foreign languages, the basics of business, management, psychology and, most importantly, the ability to self-study throughout life.

A synthetic knowledge of geotechnology and education in Earth sciences is required. The company needs a specialist with a good basic training, not a narrow specialist, in addition, it must follow a mandatory industrial internship, preferably multiple, which actually creates a mining engineer capable of doing something new, ready to become «The Root of the Earth».

VII. And instead of the end... We present the characteristic aspects of the training of a mining specialist, which make possible the comprehensive evaluation of his training, and these are the answers to the questions:

- What is the personality of a mining engineer?
- What opportunities are there for its development?
- What skills does he have?
- What are the characteristic features of his personality?

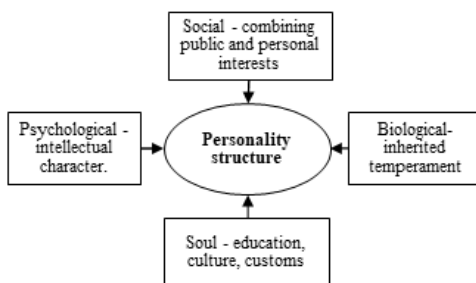


Fig. 1

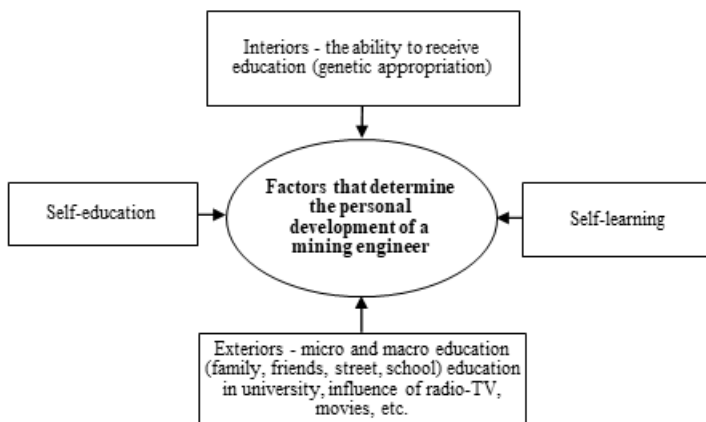


Fig. 2

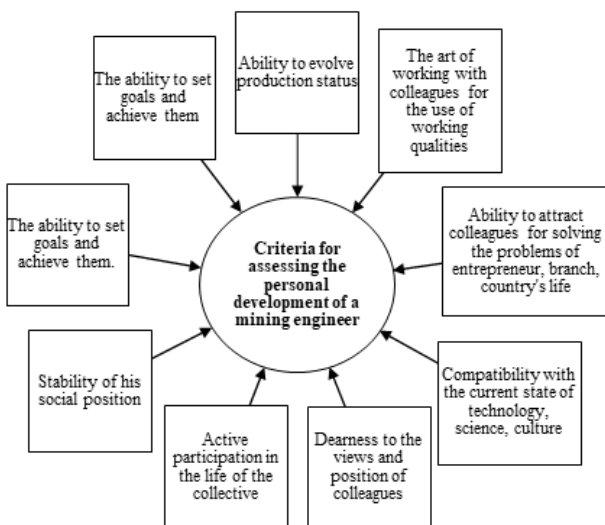


Fig. 3

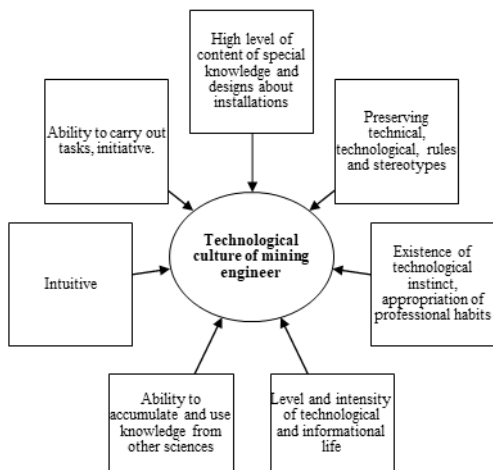


Fig. 4

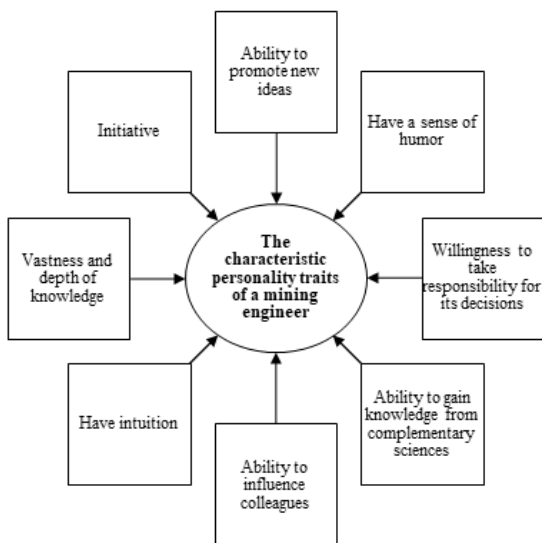


Fig. 5

References. 1. *Аренс В. Ж.* Геотехнология. Изд. Дом НИТУ «МИСиС». 2020. ISBN 978-5-907227-20-0. 2. *liaş N., Radu S. M., Andraş I., Offenbergh I.* Condiționalități ale progresului tehnico – științific în domeniul extractiv. Conferință internațională. Ed. 12-a. Chișinău, R. Moldova. 2017. Vol.1. P. 187–189. Complex Editorial INCE. ISBN 978-9975-720-3171-1-5. 3. *Iliash N., Radu S. M., Andraş I., Offenbergh I.* Tendințe ale pieței de mărfuri minerale «critice» non energetice. Conferință internațională. Chișinău, R. Moldova. 2017. Vol.1. pp. 87–91. Complex Editorial INCE. ISBN 978-9975-81-038-8. 4. *Iliash N., Radu S. M.* Serafinceanu A. Industria minieră din România. Trecut, prezent și scenarii pentru viitor. Editura AGIR. 2020. ISBN 978-973-720-811-8. 5. *Offenbergh I., Iliash N., Sorin M. R.* Geoecologie și Geotehnologii, Editura AGIR. 2019. ISBN 978-973-720-779-1. 6. *Radu S. M., Romanovskiy O., Iliash N., Ponomaryov O., Fratila C. O., Hura T., Iliash I. T., Reznik S.* Leadership and education, science and business management efficiency : Monograph. AGIR Publishing House. 2020. ISBN 978-973-720-793-7.

Хомич Л. О.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені
Івана Зязюна НАПН України

ПРІОРИТЕТИ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ВЧИТЕЛІВ

Галузь педагогічної освіти відіграє провідну роль у становленні української держави. Саме випускники закладів вищої педагогічної освіти формують національну свідомість молоді, забезпечують її підготовленість до оволодіння професіями, формують соціальну та громадянську компетентність.

Сучасні реалії вимагають підготовки висококваліфікованого і конкурентоспроможного вчителя. У Концепції нової української школи зазначається, що школа потребує вчителя, який зможе стати агентом змін, бути творчим і відповідальним, постійно працювати над собою. У зв'язку з цим варто говорити про нову роль вчителя – не як єдиного наставника та джерело знань, а як коуча, фасилітатора, тьютера, модератора в індивідуальній освітній траєкторії розвитку

дитини (Концепція нової української школи, 2016). Отже, це не тільки професія, покликання якої – трансформувати знання, це висока місія творити особистість, утверджувати людину в людині.

За твердженням І. Зязюна, головною метою педагогічної освіти має бути підготовка вчителя, який володіє необхідними творчими й професійними якостями, що дають йому змогу творити педагогічну дію для найбільш продуктивного розвитку різновидів досвіду учнів, передусім, теоретичного, почуттєвого (естетичного), практичного для гармонійного особистісного розвитку кожного учня (Концептуальні підходи до розвитку багаторівневої педагогічної освіти в Україні, 2011).

За характером професійної діяльності, вчителя можна характеризувати як лідера, якому притаманні: принциповість, ініціативність, колективізм, упевненість у своїх силах, здатність виявляти організаторські і творчі здібності, бажання систематично вдосконалювати рівень педагогічної майстерності. Тому головним завданням закладу вищої педагогічної освіти є формування суб'єкта професійної діяльності, вчителя-лідера, здатного бачити і творчо розв'язувати проблеми освітнього процесу у спільній діяльності з учнями.

Підґрунтям для прояву лідерства у майбутніх вчителів є сукупність таких якостей, як: товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність, уміння переконувати, рішучість, ерудованість, впевненість у собі, емоційна привабливість, уміння налагоджувати позитивну атмосферу в колективі (В. Сипченко, 2012).

Лідерські якості умовно поділяються на три групи, а саме: 1) загальні управлінські (професійна компетентність, практичне мислення, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм); 2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, емпатія, моральність); 3) специфічні – характерні для певної галузі (Р. Сопівник, 2013).

Ефективність формування особистості майбутнього вчителя-лідера забезпечується цілісною системою психолого-педагогічної підготовки. Провідними ідеями оновлення змісту психолого-педагогічної підготовки майбутнього вчителя-лідера є:

– *цілісність як єдність світу і людини* – зумовлена діалектичним розумінням навколишньої дійсності та дає уявлення про наявність зв'язків між процесами і явищами у природі і суспільному житті;

– *гуманізація змісту освітнього процесу* – дає змогу створити оптимальні умови для реалізації духовних та інтелектуальних можливостей особистості і забезпечити перехід до взаємодії інформаційної, розвиваючої, творчої моделі навчання;

– *формування системи цінностей* – наскрізних цивілізаційних цінностей, які є невід'ємною складовою становлення цілісної особистості, серед них виділяємо загальнолюдські, національні, громадянські, сімейні, особистісні, валеологічно-екологічні цінності;

– *загальнокультурний розвиток* – створення цілісного культурно-освітнього простору й орієнтованого на неперервний розвиток особистості, на оволодіння нею духовними і матеріальними багатствами, які забезпечують для кожного свідому життєдіяльність, розумне ставлення до природи, суспільства, держави;

– *сприяння саморозвитку особистості майбутнього вчителя* – визначається оптимальним поєднанням чинників (загальна обдарованість, задатки, володіння знаннями, вміннями, навичками, самостійність, ініціативність, вольові якості, цілепокладання, самоосвіта, самоорганізація).

Цілісна реалізація окреслених ідей у змісті психолого-педагогічної підготовки сприяє формуванню базових лідерських якостей майбутнього вчителя, серед них здатності: 1) визначати мету (мати чітке уявлення про кінцеві результати освітньої діяльності, здійснювати стратегічне планування для досягнення поставленої цілі); 2) приймати рішення (бути впевненим у собі і у своїх можливостях щодо вирішення будь-яких педагогічних ситуацій); 3) ризикувати (мати мужність діяти у ситуаціях, коли позитивний результат не гарантований, особливо у суб'єкт-суб'єктній взаємодії); 4) мотивації (переконувати учнів у цінності своїх ідей, баченні мети та способів її досягнення); 5) створювати колектив (розвивати співробітництво, взаємодопомогу в освітньому процесі, формувати вміння легко вирішувати конфлікти в учнівському колективі, бачити і використовувати найкращі якості кожного учня); б) прагнути до самопізнання (знати свої сильні і слабкі сторони, об'єктивно оцінювати свою поведінку, бути готовим вносити зміни у свої особистісні якості, якщо у цьому є необхідність); 7) бути цілісною

особистістю (чесним у стосунках, контролювати свої емоції, передбачати реакції, уникати істеричної поведінки і спалахів люті); 8) постійно вдосконалюватись (підвищувати свій професійний рівень, бути відкритими для нових ідей); 9) ефективно спілкуватися (вміти коригувати стиль спілкування для того, щоб знайти підхід і взаєморозуміння з кожним учнем); 10) допомагати учням у досягненні успіху (дати поштовх і заохочувати до розвитку, допомогти реалізувати свій потенціал); 11) сповідувати цивілізаційні цінності (серед них – гідність людини, любов до ближнього, гармонія з природою, вічні моральні заповіді «не убий», «не вкради», «шануй матір свою і батька свого»). Названі лідерські якості є пріоритетними у професійній підготовці майбутнього вчителя.

Література. 1. Концепція нової української школи. 2016. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/ukrainska-shkola-compressed.pdf>. 2. Концептуальні підходи до розвитку багаторівневої педагогічної освіти в Україні НПУ імені М. П. Драгоманова. Київ. 2011. 3. *Сопівник Р. В.* Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі : Автореф. дис. доктора пед. наук. Луганськ. 2013. 4. *Сипченко В.* Формування лідерських якостей у фаховій підготовці педагога. Педагогічні науки. 2012. № 55. С. 48–52.

Секція 1
Лідерство і соціальний прогрес

Hrybiuk O. O.
Kiev, Ukraine

Institute of information technologies and learning
tools of NAES of Ukraine

**DEVELOPMENT OF THE INTERDISCIPLINARY
LINKS IN LEARNING SCIENCE DISCIPLINES IN TERMS OF
COMPUTER-BASED ENVIRONMENT: TELECOMMUNICATION
PROJECT «SIEG» AS A TOOL FOR INTEGRATING
CROSS-DISCIPLINARY SKILLS**

Experimental research work helps students develop skills for living in a knowledge-based, highly technological society. The old-school model of passively learning facts and reciting them out of context is no longer sufficient to prepare students to survive in today's world. Solving highly complex problems requires that students have both fundamental skills (reading, writing, math) and 21st century skills (teamwork, problem solving, research gathering, time management, information synthesizing, utilizing high tech tools). With this combination of skills, students become directors and managers of their learning process, guided and mentored by a skilled teacher.

The topic of experimental research work of specialist school is «Variable models of computer-based environment of learning science and math disciplines in secondary school». It is expected that the research results will make it possible to assess the real situation and trends of Ukraine's education system, including STEM-education compared with other states. The experiment began with the creation of the initiative (creative) group, determination and justification of the theme, goals and objectives of the experiment [1].

Working in a specialized school with advanced study of English, realizing that developments in science and technology are fundamentally altering the way people live, connect, communicate and transact, with profound effects on economic development, the creative team decided to focus on the theme «Development of the interdisciplinary links in learning Science disciplines in terms of computer-based environment». We are

certain that to promote tech advance, school should invest in quality education for youth. Science disciplines are key drivers to development, because technological and scientific revolutions underpin economic advances, improvements in health systems, education and infrastructure. *Subject of research:* pedagogical conditions, laws and principles of integrated education based on interdisciplinary links in the study of science disciplines in terms of computer-based environment. *Aim of research:* to identify the potential of interdisciplinary links to improve the education and form stable cognitive interests of students in the study of science disciplines in terms of computer-based environment.

There are many topics that are not addressed in schools because of the breadth and depth of information that is accessible in a globalized, technological society. Much of the curriculum that is contained in textbooks is neither timely or relevant to students' lives. Additionally, the daily schedule often fragments learning so that each teacher is given a defined time block to cover material that will likely be assessed on a state-mandated test. All of these hindrances make it difficult for teachers to engage students in studying any material in depth and to make connections between subject areas and topics. The interdisciplinary model of teaching enables students to see the links between subject areas. That is why our experimental research is relevant [2].

Objectives of the study: To study the legal, scientific and methodological base of the problem; To create a bank of teaching materials; To develop integrated lessons on Biology, Geography, Physics, Chemistry, English and Informatics as a model for efficient formation of integrated knowledge of the students; To create and test electronic materials, books, programs on science disciplines; To set features and patterns of formation of the integrated knowledge of students in terms of computer-based environment. In September 2014 the program of the experimental re-search work, working schedule and plans of elective courses were developed. Engaging students and helping them to develop knowledge, insights, problem solving skills, self-confidence, self-efficacy, and a passion for learning are common goals that educators bring to the classroom, and interdisciplinary instruction and exploration promotes realization of these objectives [2]. In interdisciplinary teaching, members of our creative group apply methods and language from more than one academic discipline to examine a theme, issue, question, problem, topic, or experience. Interdisciplinary methods

work to create connections between traditionally discrete disciplines such as Biology, Chemistry, Physics, Geography and English.

Therefore, elective courses were implemented in the school curriculum: «The development of interdisciplinary links in learning Biology (Physics, Informatics, Geography, Chemistry) in terms of computer-oriented environment»; «Features of the immersion in the atmosphere of the foreign language in studying Science».

Elective classes presuppose the usage of different forms of learning: laboratory, practical works, excursions, experimentation, demonstration, observation, the use of problem-based learning, innovative lessons. During classes students use the Internet and computer technologies in general. It is necessary to state that *Project-based Learning (PBL)* is at the heart of our teaching approach. In PBL, learning is contextual, creative, and shared. Students collaborate on meaningful projects that require critical thinking, creativity, and communication in order for them to answer challenging questions or solve complex problems [3]. By making learning relevant to them in this way, students see a purpose for mastering state-required skills and content concepts. Students aren't just assessed on their understanding of academic content, but on their ability to successfully apply that content when solving authentic problems. Through this process, project based learning gives students the opportunity to develop the real life skills required for success in today's world [4].

Paying attention to the successful implementation of telecommunication project created within the past experimental research work, students expressed their desire to create a new telecommunication project (TP) «SIEG» (Science, Informatics, English, German). Summary: *if you are pupils of 8 – 11 form; if you study Science with pleasure and can't imagine your life without English; if you are interested in experimentation, research and new achievements – this project is for you! Working on the project you will be able: show creativity, ingenuity and teamwork; examine knowledge gained in the classroom and learn new facts about science; reveal links between chemistry, biology, geography and physics; improve your proficiency in foreign languages.*

Talking about TP «SIEG» in education, we understand the common teaching and learning, scientific and creative activity of students – partners organized by computer telecommunication, which has a common problem, objectives, methods and ways to solve it, which is aimed at

achieving the common outcome. Participating in a telecommunication project, one should have deeper integration of knowledge, involving not only knowledge of the actual subject of the investigated problem, but also knowledge of national culture and its partner outlook.

TP «SIEG» can really create serious research laboratories for students; expand significantly the area of collaborative research, creative work, taking into consideration the culture of different nations, using knowledge of a foreign language in its main function as one of the means of communication. So telecommunication projects are aimed at: *the development of students' skills: analytically and creatively to work with different sources of information, to formulate and solve the problems in the process of project activities according to the aptitudes and abilities, to show its performance through the variety of means; the creation of worldview of students by broadening and deepening their knowledge on specific issues; the ability of students to use information– communication technologies at a higher level; the formation of students own life experiences of in interaction with the environment.* All in all, telecommunication projects [1] are great tools for: *Socialization.* Through socialization our students can use the language and skills they are learning to build networks and develop relationships with real people; *Collaboration.* They can work together with others to construct and share real knowledge; *Creativity.* They can create genuine products, in a wide range and combination of media to high standards, that will have a real audience; *Authenticity.* The tasks and activities they do and the people they communicate with to do them are real and motivating; *Sharing.* They can share what they create and learn from each other.

References. 1. *Hrybiuk O.* Research Studying of Students of the Subjects of the Natural and Mathematical Cycle Using Computer-Oriented Methodological Systems : Monograph. Kyiv: Drahomanov NPU. 2019. P. 848. 2. *Hrybiuk O.* Problems of expert evaluation in terms of the use of variative models of a computer-oriented learning environment of mathematical and natural science disciplines in schools, [w:] *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Seria: Organizacja i Zarządzanie, Zeszyt Nr 79.* Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej (WPP). 2019. P. 101–119. ISSN 0239-9415. 3. *Hrybiuk O. O.* The Variativ Model for Research Training for Math Students using Computer-oriented Methodical System. *Information Technologies and Learning Tools.* 2020. Vol 77. No 3. P. 39–65. 4. *Hrybiuk O.* Improvement of the Educational Process by the Creation of Centers for

Intellectual Development and Scientific and Technical Creativity. In: Hamrol A., Kujawińska A., Barraza M. (eds) *Advances in Manufacturing II. MANUFACTURING 2019. Lecture Notes in Mechanical Engineering*, Springer. Cham Online. 2019. P. 370–382.

*Пилинський Я. М.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

СИЛЬНІ ЛІДЕРИ ДЛЯ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Сьогодні в умовах реформи децентралізації життя висуває перед громадянами нові вимоги до організації їх життя, побуту, виробництва, організації освіти, забезпечення медицини тощо. І якщо раніше все залежало від владної вертикалі, то тепер громадянам самим доводиться брати на себе відповідальність за власне життя і майбутнє. Досвід розвитку громад за останні кілька років вказує на те, що існує три досить відмінних шляхи розвитку громад, які значною мірою визначаються лідерськими якостями місцевого активу та його керівників.

Отже, якщо у громаді немає достатньої кількості громадян, які хочуть бути вільними і брати відповідальність на себе, така громада, швидше за все, замість того, щоб перетворитися на більш або менш ефективну «республіку», буде досить швидко підпорядкована кільком активним людям, які, поділивши основні активи і сфери впливу, неминуче створять місцеву «олігархію», яка і буде порядкувати на території ОТГ, а всі ресурси громади працюватимуть на збільшення добробуту саме цих кількох активних людей та членів їх сімей. Цілком очікувано, їх основний інтерес полягає не у розвитку громади, а у примноженні власного капіталу. І якщо метою такого громадянина є, наприклад, подвоєння землеволодіння, то від нього навряд чи варто очікувати активної участі у розвитку громади, будівництві школи, водогону тощо. Хоча існують непоодинокі випадки, коли такі великі власники, роблять щось і для громади власним коштом. Наприклад, створюють парк чи утримують стадіон. І хоча це, безумовно, добре для людей, проте саме для розвитку громади, для примноження її

людського і громадянського капіталу це не додає занадто багато, адже власність не набута працею членів громади, а їй просто подарована чи передана у використання, не може бути основою сталого розвитку громадянської свідомості і виховання громадянських чеснот.

Як показує досвід, зовсім по-іншому відбувається розвиток громади, коли переважна більшість земель на її території належить великій екстериторіальній агрофірмі. У такому разі користувачі землі, у принципі, байдужі до розвитку території. Вони, як правило, навіть не зацікавлені у тому, щоб брати фінансову участь в її утриманні на якомусь прийнятному рівні. Сьогодні участь населення громади у сільськогосподарському виробництві, наприклад, зерна чи соняшнику, настільки незначна, що воно для великого орендаря, а, по суті, фактичного власника земель становить швидше проблему і економічний тягар, бо не є в жодному разі чинником його власного економічного зростання. Такі громади, очевидно, поступово згасатимуть, адже кількість населення буде дедалі скорочуватися, воно старітиме, адже громадяни працездатного віку і сім'ї з дітьми будуть виїздити туди, де відбуватиметься економічне зростання і є перспективи працевлаштування, де розвинена інфраструктура тощо.

Досить частими є випадки, коли кількість землевласників у громаді досить значна, що унеможливує домінування одного або кількох з них. У таких громадах виникає нестійка рівновага інтересів і сил. За такої умови у значній кількості активних громадян з'являється можливість для участі у формуванні порядку денного розвитку своєї громади. В ОТГ, де не сформувалося олігархічне ядро, існує можливість і виникає необхідність разом вирішувати проблеми громади та її розвивати.

У такому разі важливо, щоб і громадяни, і керівництво громади якнайшвидше зрозуміли, що їх головне завдання не налагодити якнайкраще систему надання послуг – довідок, документів, консультацій тощо (що безумовно також важливо), а забезпечити громадянам і громаді у цілому умови для сталого економічного розвитку.

Невід'ємними рушійми такого розвитку є і система освіти, і система піклування за літніми людьми, й охорона здоров'я і розвиток інфраструктури (передусім, це: Інтернет, дороги, водопостачання, енергопостачання). Але головне для розвитку громади – це безпека ведення бізнесу на її території, захист колективної і приватної власності громадян, координація їх зусиль для розвитку і зростання громади.

Розвиток ОТГ неможливий без усвідомлених і цілеспрямованих зусиль усіх разом і кожного окремо.

Якби всі учасники спільної діяльності довіряли одне одному, вони поступилися б негайним задоволенням власного інтересу заради значно більшої частки, яку можна було отримати згодом у разі об'єднання зусиль. Але для цього потрібно *просто довіряти* тим, з ким ти працюєш разом. Переконати у цьому одне одного можуть лише самі громадяни, діючи разом.

Розмовляючи з різними представниками ОТГ – вчителями, лікарями, адміністративними працівниками, громадянами – переконаєшся, що разом із економічними, юридичними та іншими нормативними чинниками, що суттєво впливають на розвиток громади, важливими, якщо не головними, є моральні якості громадян: чесність, відповідальність, надійність, працелюбність, старанність, пунктуальність, бережливість, тобто цілком конкретні риси характеру.

В умовах, коли у багатьох країнах світу під впливом сталого економічного зростання все більшого поширення набувають соціалістичні ідеї про колективну власність та справедливий розподіл, досить складно зберігати переконання, що насправді основою добробуту є наполеглива праця окремих людей, їх винахідливість, старанність, освіченість. І поки вони мають змогу безперешкодно створювати матеріальні блага, суспільство збагачується. Якщо вони позбавлені такої можливості, настає занепад. Історія СРСР є тому незаперечним доказом.

Сьогодні наші ОТГ мають унікальну можливість прислужитися швидкому розвитку і збільшенню загального добробуту всіх громадян України. Разом ми перемаємо!

Література. 1. *Пилинський Я.* Деліберативна освіта в умовах децентралізації. Київ: «Стилос». 2018. С. 174. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/710077/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F.pdf>. 2. *North D.C., Wallis J. J., Weingast B.* Violence and Social Orders: A Conceptual Framework For Interpreting Recorded Human History. Cambridge: Cambridge Univ. Press. 2009. P. 134. 3. *Wadsworth, B. J.* Piaget's theory of cognitive and affective development: Foundations of constructivism. Longman Publishing. 2004. С. 208. 4. *Gordon H. S.*, The Economic Theory of a Common-Property Resource: The Fishery. *Journal of Political Economy*. 1954. № 62. P. 124. 5. *Ostrom E.*, Governing the Commons. The Evolution of Institutions for Collective Actions. Cambridge University Press. 1990. P. 25.

Радзімовська О. В.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

КОРОТКИЙ ПОГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ ЛІДЕРСТВА В РІЗНІ ІСТОРИЧНІ ПЕРІОДИ

У суспільстві завжди існує об'єктивна потреба у лідерах. Питання лідерства турбувало людство із найдавніших часів. Існують припущення, що слова «лідер, лідерство, послідовник» були написані єгипетськими ієрогліфами ще п'ять тисяч років тому. Протягом всієї історії людства існували люди, що вели за собою іншу групу людей, були для цієї групи лідерами (вождями, керманичами, світочами). Чи змінювалися погляди людей до якостей лідерів? Чи висувалися вимоги до їх походження? Яких лідерів обирають маси в наш час? Коротко зупинимося на деяких історичних моментах та фактах, представлених у наукових дослідженнях.

Так, у найдавнішій міфології вождям приписували надлюдські якості (зазначали, що фараони мали неймовірний зріст); у період давньої історії – існував культ сильної влади, сильних та мужніх людей – вождів та полководців, у діях яких античні мислителі, перш за все, виділяли їх розум, силу духу, організаторські здібності, далекоглядність, здатність підіймати людей на подвиги, вселяти в них віру у перемогу. Геракліт у своїх творах визначав «найкращого» за розумом, духовними цінностями, чесністю та порядністю а не за походженням та рівнем багатства. Аристотель включав до складу лідерських якостей розум, доброчесність, мужність, гуманність, справедливість та непідкупність...

Світ змінюється, втрачає свої звичні обриси. Змінюється те, що протягом багатьох років вважалося непорушним: культура, ідеологія, моральні принципи, норми. Чи відбуваються зміни у ставленні до явища лідерства та до самої персони лідера?

Ніцше Ф. розглядав лідерство як прояв «творчого інстинкту» людини та зазначав, що процес розвитку історії залежить від великих особистостей «над-людей», які є унікальними та індивідуальними і тому мають право ігнорувати суспільну мораль у своїх діях, коли прагнуть до влади.

Звернемося до походження терміну «лідер» (з англ. – leader, ведучий). Використовується для позначення особи, що є авторитетним членом певної групи, має особистісний вплив на групу, що дозволяє йому відігравати особливу роль у соціальних процесах та ситуаціях. Лідер – це особа, яка завдяки своїм особистісним якостям має першорядний вплив на членів групи; це людина, здатна впливати на інших з метою інтеграції спільної діяльності, спрямованої на задоволення інтересів даної спільноти; лідер має перевагу у статусі над іншими особистостями та має надане групою право приймати рішення; це людина, за якою інші люди йдуть за власним бажанням. Лідер може бути об'єктом для наслідування, критики, осмислення...

Протягом багатьох років лідерство було об'єктом дослідження науковців-теоретиків та практиків у галузі соціології, філософії, психології. Лебон Г. визначає лідера як «ватажка натовпу», для якого найбільш характерними є такі особливості, як психічна неврівноваженість, що знаходиться на межі божевілля, та майже відсутній інстинкт самозбереження [4].

Вебер М. дає найбільш розлогу характеристику лідеру, визначивши такі притаманні йому риси, як: пристрасть (самовіддача), почуття відповідальності, здатність точно та сповна оцінити ситуацію. У своїх працях автор також виділяє основні риси харизматичних лідерів, яким, зазвичай, приписують як божественні, так і надлюдські якості, але обов'язково ірраціонального характеру, своєрідні, реальні або віртуальні якості особистості, що вміщують незвичність та велич, таїну та загадковість, унікальність та динамічність, особливий дар передбачення та впливу на людей. Вебер М. стверджував, що поява харизматичного лідера обумовлюється декількома чинниками: 1) наявністю надзвичайно «обдарованих» людей; 2) фактом соціальної кризи або ситуації відчаю; 3) системи ідей радикального вирішення кризи; 4) великої кількості послідовників, які здатні повірити в те, що харизматичний лідер пов'язаний із трансцендентною силою; 5) демонстрацією здатності харизматичного лідера постійно досягати істотних успіхів [1]. Усі ці характеристики ще раз підтверджують, що заради створення образу, харизматичний лідер та його оточення поступово змінює сприйняття світу масами. Чи не здається, що ми зараз живемо у театрі абсурду, де бажане часто представляється лідерами як дійсне?

Однак варто задуматися, хто більш винний у такій ситуації? Серед поширених моделей лідерства значне місце посідає теорія конститuentів (послідовників). Її представники зазначають, що лідер тільки представляє (репрезентує) інтереси та очікування послідовників «свита робить короля». Однак, як зазначає Б. Келлерман, послідовники останнім часом створюють для лідерів певні труднощі, ускладнюють умови їх діяльності, збільшуючи вимоги до особистісних якостей, ідеалів та цінностей лідерів, а також самі прагнуть стати поряд із вождем на полотнищі, де відображаються події історії [2].

Із середини ХХ століття у світі відбуваються глибокі перетворення. Поряд із такими характеристиками, як всеосяжність та взаємозалежність, на передній план виходить унікальність та самотність. Як зазначає професор Д. Занд: «На зміну звичайним співробітникам, націленим на виконання наказів, що спускаються «зверху», приходять високоосвічені люди. У такій ситуації розумні лідери повинні усвідомити наявність цього парадоксу статусу, а ефективні лідери звільняти і мобілізувати дистрибутивні знання своїх підлеглих» [5, с. 16].

Бредфорд Д. та А. Коен зазначають, що закінчується ера героїчного лідерства, а настає ера постгероїчного (партнерського) лідерства. Якщо перший тип найкраще розуміється в тому, що відбувається, шукає правильні рішення та визначає напрям руху, є менеджером та бере на себе відповідальність за свої помилки; вважає, що підлеглі повинні контролювати тільки свою невелику ділянку роботи, то другий (лідер-партнер) головним своїм завданням вважає необхідність створення команди лідерів, які мають спільну візію. Такий лідер вважає, що головним для всіх співробітників є завдання стати партнерами, командою, члени якої здатні впливати один на одного і поділяти відповідальність за спільні рішення [3].

Все більшого поширення у сучасних організаціях набувають також «Self-лідерство» та «Super-лідерство». Перше є процесом впливу на самого себе для формування самостійності та самомотивації, необхідної для виконання поставлених завдань [3]. При другому – найбільша увага приділяється розвитку лідерських якостей у послідовників шляхом похвали, нагороди, конструктивної критики, наявністю зворотного зв'язку.

Питання лідерства залишаються актуальними і в наш час, як і питання: чи кожен може бути лідером, чи потрібно, щоб всі були лідерами, чи існують універсальні технології формування лідерських якостей? Відповіді на ці питання плануємо розглянути у наступних публікаціях.

Література. 1. *Вебер М.* Харизматическое господство. Социол. Исслед. 1988. №5. С. 139–143. 2. *Каллерман Б.* Идущие за лидером. Как подчиненные создают изменения и меняют своих лидеров. Москва: Акваринариновская книга. 2009. С. 384. 3. *Котляров И. В.* Лидерство в историческом нарративе (социологический дискурс). Социологический альманах. 2015. №6. С.16–43. 4. *Московичи С.* Век толп: Исторический трактат по психологии масс. Москва. 1998. С. 195–196. 5. *Zand D. E.* The leadership triad: Knowledge, Trust, and Power. New York: Oxford University Press. 1996. P. 232.

Тихомирова Т. С., Баранова А. О.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЛЬ ЛІДЕРА КОМАНДИ ДЛЯ УСПІШНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ МАЛИХ ГРАНТІВ У СФЕРІ ЕКОЛОГІЇ

Різноманітність екологічних проблем на регіональних та локальних рівнях, відсутність універсальних рішень та пасивність громадськості у їх вирішенні в останні 10 років в Україні призвели до збільшення інтересів та уваги активістів до пошуку недержавних джерел фінансування. Одночасно спостерігається зменшення частки суто екологічних грантів у загальному обсязі доступних українцям грантів. Малі гранти, де сума фінансування не перевищує еквіваленту 5000 доларів США, наразі найчастіше стають доступними для невеликих територій та громад для вирішення їх локальних екологічних проблем.

У таких умовах небайдужим до екологічних проблем та їх вирішення людям (активістам) необхідно знаходити не тільки донорів для своїх проєктів, а й гуртувати навколо себе команду професіоналів у різних галузях. При цьому у команді професіоналів екоактивіст повинен

залишитися на ведучих позиціях лідера, а не загубитися серед команди. Ще однією проблемою при реалізації екологічних грантів стає залучення місцевих мешканців або громади, які не завжди розуміють проблему та не готові змінювати свій стиль чи спосіб життя.

Агресивний тип лідера в екології, як показав приклад Грети Тунберг (*Greta Tintin Eleonora Ernman Thunberg*), не викликає симпатій чи бажання наслідувати у наших співвітчизників. М'який стиль лідерства не зможе протистояти мешканцям та повернути їх на зміни.

Більшість команд екоактивістів ще на етапі подачі заявки намагаються, як і, до речі, багато молодих та недосвідчених команд, зменшити кількість виконавців окремих робіт, замкнувши багато організаційних робіт на лідера. Такий підхід в екологічних грантах призводить не тільки до емоційного та фізичного виснаження й вигорання лідера, а й до відсутності у нього можливості підготовки до публічних вступів, толоч, дебатів. У 75 % успішність гранта на етапі його реалізації у сфері екології залежить від зростання кількості прихильників з числа мешканців, де такий грант реалізується, що, у свою чергу, залежить від спілкування з громадою.

Лідер команди екологів, спираючись на власний досвід авторів, повинен володіти такими рисами:

1) мати високий рівень знань у тих питаннях, яким присвячено кожний конкретний грант. Адже завжди знайдеться місцевий вундеркінд або заангажований член громади, який буде критикувати запропонований шлях вирішення проблеми, пропонувати інший шлях «як за кордоном» або намагатися вибити наукове підґрунтя гранта;

2) мати досвід публічних виступів;

3) вміти адаптувати підготовлений виступ під конкретну аудиторію залежно від віку, соціального положення, а іноді й залежно від гендерної належності;

4) вміти пояснювати на простих прикладах причино-наслідкові зв'язки. Екологічні проблеми, з одного боку, гарно висвітлюються у засобах масової інформації, а з іншого боку, багато співвітчизників не усвідомлюють усі катастрофічні наслідки у недалекому майбутньому від невирішення таких питань у теперішній час;

5) вміти делегувати повноваження іншим членам команди. Особливу увагу треба приділяти бухгалтерським питанням та логістиці

під час реалізації гранта. Ці питання повинні вирішувати фахівці, а не лідер в останню хвилину.

Зазначимо, що перелік не є вичерпним. Лідер команди екоактивістів також має вміти домовлятися з іншими командами екоактивістів. На сьогодні різноманітні громадські об'єднання екоактивістів мають доволі вузьку спеціалізацію, тобто часто займаються вирішенням тільки однієї екологічної проблеми або питання. Паралельно з цим, багато об'єднань займаються одним й тим же питанням, наприклад, сортуванням сміття. Логічним є залучення подібних команд до реалізації свого власного гранта, якщо він співпадає з інтересами інших. Але у цьому випадку важливо залишитися лідером серед лідерів, тобто не допустити перетягування уваги з себе на інші залучені об'єднання та їх лідерів. Невелику фінансову підтримку у вигляді гранта не завжди отримують потужні екологічні команди чи рухи, а саме місцеві екоактивісти. Але під час реалізації гранта їм можуть стати у нагоді потужні рухи, які мають свою базу волонтерів.

Роль лідера команди при реалізації гранта у будь-якій сфері є основною, цементуючою та важливою. Але при реалізації малих грантів у сфері екології дієвий, справжній лідер найчастіше стає взагалі умовою та запорукою успіху гранта. Громадяни поволи вчаться ставати екосвідомими, їм потрібне чітке розуміння, для чого ускладнювати своє життя, потрібен приклад та лідер, за яким можна йти. Без наявності такого лідера у команді успіх реалізації гранта у сфері екології стає сумнівним. При цьому амбітний лідер, екоактивіст або навіть сформований та визнаний лідер суспільної думки повинен розуміти, що й без команди однодумців він навряд чи зможе реалізувати грант. Отримати фінансову підтримку – так, може й лідер самотужки. Реалізація ж завжди залежить від сумісної праці команди.

Секція 2

Формування харизматичних лідерів як один із пріоритетних напрямів виховання національної гуманітарно-технічної еліти

*Гура Т. В., Молодець Т. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ ЗАСОБАМИ ЕСТЕТИЧНОГО ВИХОВАННЯ

Одним із важливих завдань освітнього процесу є підготовка студентів до ефективної професійної трудової діяльності. У процесі такої підготовки важливе місце посідає формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи інноваційними механізмами, зокрема, засобами естетичного виховання. Актуальність означеної проблеми посилюється необхідністю розв'язання суперечностей, що існують у теорії і практиці вищої школи: між потребою суспільства у педагогах вищої школи з високим рівнем сформованості лідерських якостей і відсутністю наукового обґрунтування формування лідерських якостей засобами естетичного виховання у майбутніх педагогів; між переважанням у вищій школі традиційних технологій та методів підготовки студентів у сфері фахової освіти і необхідністю переорієнтації на виховання лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи, що передбачає впровадження засобів естетичного виховання. Одним із завдань теорії і практики вищої школи є визначення, обґрунтування та перевірка педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх викладачів вищої школи засобами естетичного виховання. Підґрунтям нашого дослідження стали наукові праці викладачів кафедри ППУСС ім. акад. І. Зязюна О. Романовського, О. Пономарьова, Т. Гури, В. Михайличенко, Н. Середи [1; 2; 3].

Для вирішення завдання нашого дослідження було проведено педагогічний експеримент, метою якого було підтвердження припущення, що ефективність формування лідерських якостей

майбутніх педагогів вищої школи під час професійної підготовки підвищиться, якщо у виховному процесі реалізувати такі взаємопов'язані педагогічні умови: залучення студентів у творчу самостійну діяльність, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, креативних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерських якостей та естетичне світосприйняття; моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від майбутніх педагогів вищої школи вибору оптимальних способів лідерського та естетичного впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії; виховання ціннісного ставлення майбутніх викладачів вищої школи до формування лідерських якостей через естетичне світосприйняття у позааудиторній та аудиторній роботі. Дослідження проводилось на базі НТУ «ХПІ». У дослідженні брали участь студенти, що навчаються у технічному університеті на факультеті Соціально-гуманітарних технологій за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки», спеціалізація «Педагогіка вищої школи» Центру заочного та дистанційного навчання за цією спеціальністю. У дослідженні брали участь 44 студенти навчальних груп СГТ-М619зАБВГ. Експеримент проводився у процесі викладання різних курсів психолого-педагогічного циклу кафедри ППУСС ім. акад. І. Зязюна: «Педагогічна етика», «Педагогічне спілкування та риторика», «Філософія освіти», «Моделювання професійної діяльності фахівця», «Теорія і практика вищої освіти», «Психолого-педагогічні основи особистісно-професійного розвитку майбутнього фахівця». Результати констатувального етапу педагогічного експерименту показали, що до високого рівня сформованості лідерських якостей можна віднести не більше 11,9% респондентів, що свідчить про недостатній рівень сформованості лідерських якостей у майбутніх викладачів вищої школи і доцільність впровадження певних педагогічних умов для розвитку лідерських якостей у студентів. На другому етапі експерименту відбувалось формування лідерських якостей у респондентів засобами естетичного виховання. Для становлення лідерських якостей майбутніх викладачів вищої школи особливе значення мала творча самостійна робота, пов'язана з організаційною або виховною роботою, спрямованою на колектив молодшого віку, наприклад, дитяча музична школа. Робота з молодшими від себе стимулювала у майбутнього викладача вищої школи відповідальність і

сприяла усвідомленню й розвитку лідерських якостей. «У ситуації, коли майбутній фахівець працює з молодшим від себе колективом, він автоматично отримує статус «старшого», що робить легшим прийняття лідерської позиції та успішного її закріплення у процесі взаємодії з групою» [4, с. 73–74]. Для поглиблення усвідомлення майбутніми викладачами вищої школи значення формування лідерських якостей засобами естетичного виховання, підвищення ефективності групової взаємодії використовувався комплекс виховних методів, серед яких: лекція, опитування, бесіда, педагогічна вимога. Лекція з елементами методу прикладу була проведена на початку формуючого експерименту. Розглядався приклад педагога-лідера, поета, музиканта, творчої людини, професора О. Романовського та приклад доцента кафедри, кандидата мистецтвознавства, ведучої харківської філармонії Н. Середи. Було використано метод тренінгів, в основі якого лежать напрацювання Центру лідерства НТУ «ХП», в яких наочно застосовані засоби естетичного виховання для формування лідерських якостей у майбутніх фахівців. Як приклад виховного методу змагання було наведено проведення фестивалю студентських тренінгів із розвитку лідерських якостей та робота літературно-творчої студії студентів кафедри. Після проведення формуючого етапу педагогічного експерименту студенти експериментальної групи показали більш високий рівень сформованості лідерських якостей, ніж студенти контрольної групи. На контрольному етапі експерименту кількість студентів з високим рівнем сформованості лідерських якостей в експериментальній групі збільшилася на 13,64 %, а з низьким рівнем – зменшилась відповідно на 16,67 %. У той же час, у контрольній групі рівень сформованості лідерських якостей змінився незначною мірою. Кількість студентів із низьким рівнем сформованості лідерських якостей зменшилась тільки на 4,54 %.

Таким чином, результати педагогічного експерименту підтвердили доцільність впровадження розроблених педагогічних умов формування лідерських якостей у майбутніх викладачів вищої школи засобами естетичного виховання.

Література. 1. *Романовський О. Г., Пономарьов О. С.* Виховання духовності лідерів. Горизонт духовності виховання. The horizon of spirituality of education : Кол. монографія / уклад.: Й. Кевішас, О. М. Отич; Нац. академія педагог. наук України. Вільнюс: Zuvedra.

2019. С. 178–199. 2. Способи активізації самостійної роботи студентів / В. Михайличенко, І. Галушак, Т. Гура // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. № 1. 2020. С. 3–15. 3. *Серета Н. В., Картавікіна О. Ю.* Специфіка формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців. Психолого-педагогічні аспекти розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика : Зб. наук. пр. за матеріалами 4-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 18 жовтня 2018 р. Харків: НТУ «ХП». 2018. С. 37–39. 4. *Костиря І. В.* Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах : дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.07 : галузь знань 13. Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків. 2018. С. 246.

Гура Т. В., Янова О. В.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»,
Харківський обласний медичний коледж

ВИХОВАННЯ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА ЯК НЕОБХІДНА УМОВА КОНКУРЕНТНОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Харизма один з головних секретів лідера
(А.Онассіс) [1, с. 15]

*Харизматичні риси лідерства збивають людей з ніг;
вони становлять основу впливу справжніх лідерів*
(Кетс де Вріс Манфред) [2, с.253–254]

Розглянемо дефініції, пов'язані з харизмою. Слово «харизма» з грецьк. «дар, наданий зверху» (або «божий дар»). *Харизма* – мистецтво заворожувати інших людей. *Харизматик* – це той, хто здатний діяти на маси людей з великою емоційною силою. Харизму розглядають як взаємодію або як особливий тип відносин, які існують між лідером та його послідовниками, це результат певних реакцій послідовників, які обумовлені характеристиками особистості лідера та його поведінкою в конкретній ситуації. *Харитами вважали богинь краси та вишуканості.*

Первинна харизма – це та харизма, яка несуттєва до обмежень повсякденного життя й розсіяна у суспільстві. *Вторинна харизма* є особливою якістю людини, що притягує інших і впливає на них, так як лідер володіє навичками переключати діяльність підлеглих [3, с. 37–41].

Харизматичне лідерство вважалось здатністю «примушувати» звичайних людей поступати екстраординарно в екстремальній ситуації.

Для розуміння сучасних підходів щодо характерних рис харизматичних лідерів звернемося до сучасних зарубіжних теорій харизматичного лідерства, таких як: теорія харизматичного лідерства Хауса. Сутність її полягає у тому, що послідовники лідера вважають, що ідеї лідера правильні, вони відчують до нього довіру, тягу, емоційно включені у виконання місії організації, ставлять перед собою великі цілі й вважають, що вони впевнені, що вони роблять свій внесок в успіх організації. Риси харизматичного лідера за Хаусом –це: сильна потреба до влади, висока впевненість у своїх силах. Поведінка лідера націлена на управління враженнями, наданням власного прикладу, створенням привабливого образу майбутнього через емоційне зараження послідовників; проявом лідера найбільш яскраво у стресових ситуаціях.

Наступною прогресивною теорією харизматичного лідерства вважають теорію атрибуції Ф. Конгера і Р. Канунго, сутність якої полягає в тому, що харизма – це феномен процесу атрибуції з характерними формами поведінки: лідер описує своє бачення майбутнього. Даний процес одержав назву «фреймінг». Харизматичні лідери використовують особисту владу, яка основана на визнаній майстерності переконання послідовників у своїй правильності прийняття рішень та впливі на них.

Теорія харизматичного лідерства Шаміра трактує чотири основні поняття: *особиста ідентифікація* (послідовник копіює поведінку лідера або приймає ті ж самі установки, щоб копіювати лідера); *соціальна ідентичність* (ототожнює себе із зібранням людей, таких, як група, організація або нація); *інтеріоризація* (процес, у ході якого підвладні засвоюють цінності та ідеологію лідера) і *самоефективність* (це переконання у тому, що людина компетентна і здатна досягти цілей) [5, с. 187–196].

Розглянемо концептуальні підходи виховання харизматичного лідера, що надалі сприяють підвищенню його конкурентноспроможності як майбутнього фахівця на ринку праці:

1) першим підходом вважаємо постулат, що кожна дія людини має своє пояснення, при цьому необхідним є розвиток емоційного інтелекту, що є основою емоційного лідерства;

2) наступним підходом є те, що більша частина життя особистості (думки, почуття, мотиви) знаходяться поза зоною свідомості. А це означає, що когнітивне й емоційне несвідоме впливає на усвідомлену реальність, тому розвиток когнітивних процесів та управління емоціями є важливими під час формування лідерських якостей;

3) постулат «Найбільш важливе в розумінні людини полягає у тому, як вона проявляє свої емоції й керує ними. Реалізація цього постулату у студентів така: студентів необхідно вчити, як емоції визначають їх поведінку, а, особливо, враховувати характерні патерни емоцій, думок і поведінки, що формують особистість харизматичного лідера. При цьому велике значення має процес соціалізації як основа навчання в управлінні емоціями;

4) постулат «Розвиток людини – процес мотиваційний і внутрішньоособистісний». Це означає, що мотиваційні системи потреб, сформовані в дитинстві і взаємодія їх з факторами оточуючого середовища визначає унікальність кожної людини [2];

5) з точки зору сучасної психології, необхідно звернути увагу на поняття «Конструктивний нарцисизм». Він розвивається, коли батьки турбуються про дітей, допомагають їм справлятися із фрустраціями, виховують гармонійних, позитивних особистостей з адекватною самооцінкою, здатних до самоаналізу й емпатичним поглядом на світ, що сприяє тому, що вони потім стають видатними трансформаційними лідерами – лідерами прогресу, новаторами. Але існує й інше поняття – «Деструктивний нарцисизм». Він розвивається, коли батьки тримаються з дітьми холодно й на відстані, або ж занадто розбещують та вихваляють дитину. На цьому ґрунті в дорослому житті розвивається почуття зверхності, неадекватності, заздрощів, жадібності, озлобленості, самозвеличення та мстивості, і навіть, демонстрація симптомів маніакально-депресивного захворювання – гіпоманії або патологічної ейфорії [2].

Таким чином, ми можемо зробити такі висновки:

1. Харизма – це мистецтво заворожувати інших людей, її розглядають як взаємодію або як особливий тип відносин, які існують між лідером та його послідовниками; харизматик – це той, хто здатний діяти на маси людей з великою емоційною силою.

2. Для виховання харизматичного лідера має значення досвід вивчення теорій харизматичного лідерства зарубіжних авторів, з якого важливим для сучасної педагогіки є знання рис характеристики харизматичного лідера.

3. Концептуальними підходами у вихованні харизматичного лідера у процесі його професійної підготовки у закладах вищої освіти є розвиток емоційного лідерства та когнітивних процесів; які впливають на формування особистості харизматичного лідера. Велике значення набувають процес соціалізації; мотиваційні системи потреб, сформовані у дитинстві, і взаємодія їх з факторами оточуючого середовища, що визначають унікальність кожної особистості в майбутньому. Це складає основу для розвитку у майбутньому конкурентноспроможного фахівця, що сприяє не тільки успішному кар'єрному зростанню у професійній діяльності, але й має колосальне значення для нормалізації сімейних відносин. Не можна ігнорувати поняття «Конструктивний нарцисизм» та «Деструктивний нарцисизм». Вони можуть розвивати почуття верхності, неадекватності, задрощів, жадібність, озлобленість, самозвеличення та мстивість, демонструють симптоми маніакально-депресивного захворювання – гіпоманію або патологічну ейфорію, тому при вихованні харизматичних лідерів необхідно проводити психологічну допомогу поведінки студента, а цьому сприяє створення соціально-психологічної служби та її системна робота серед студентів та співробітників на базі кафедри педагогіки і психології ім. акад. І. А. Зязюна.

Література. 1. *Пинтосевич И., Воронов В.* 77 уроков лидерства. Воспитай лидера в себе и окружающих. Київ: Арт Книга. 2014. С. 15. 2. *Кетс де Врис Манфред.* Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Пер. с англ. 2-е изд. Москва: Альпина Бизнес Букс. 2004. С. 253–254. 3. *Гура Т.* Психология лидерства в бизнесе : Навчальний посібник. Харків: типографія «Мадрид». 2017. С. 37–41. 4. *Московичи С.* Век толп. Исторический трактат по психологии масс / Пер. с фр. Москва: Центр психологии и психотерапии. 1996. С. 187–196. 5. *Шеклтон В.* Психология лидерства в бизнесе / Пер. с англ. Комарова С. Санкт-Петербург: Питер. 2008. С. 222.

*Калюжна Т. Г.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

ОСОБЛИВОСТІ ХАРИЗМАТИЧНИХ ЯКОСТЕЙ ВИКЛАДАЧА-АНДРАГОГА ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Викладач післядипломної педагогічної освіти для того, щоб успішно навчати вже готових фахівців, має не просто добре володіти матеріалом, а повинен мати внутрішню харизму, бути безумовним авторитетом і лідером у групі, нести нові ідеї, котрі притягують і утримують увагу аудиторії. Викладач організує спільну діяльність на всіх етапах процесу навчання, а слухачі, у свою чергу, активно беруть участь у цій діяльності.

На думку науковця І. Ніколаєску, руховою силою особистості викладача-андрагога післядипломної педагогічної освіти виступає компонент харизматичних властивостей, від яких залежить формування певного типу іміджу спеціаліста. Вони можуть бути харизматичними чи емпатійно-флегматичними, організаторськими чи інтелектуальними та ін.

Аналізуючи наукові розвідки, деякі психологи вважають харизму вродженою якістю, інші стверджують, що людина може розвинути в собі харизму сама. Харизматичний викладач-андрагог – це особистість, яка може вести не за собою, а вести себе. Бути прикладом для слухачів. Як говорив французький письменник і педагог Жозеф Жубер: «Виховувати не повчанням, а власним прикладом». Тобто – це людина – господар свого життя, своїх емоцій, навичок, досвіду. Однак, підвищувати свою харизматичність має сенс лише в тому випадку, якщо є бажання самому керувати власним життям і більш ефективно досягати цілей.

П. Грабовський вважає, що справжньому викладачу-професіоналу повинні бути притаманні такі якості, як-то: розуміти і враховувати мотивації діяльності тих, хто навчається; розуміти, що для них є метою, та забезпечити досягнення її; уміти використовувати різноманітні методи і форми навчання; володіти навичками спілкування і вміти слухати; знати все про сучасне суспільство і його запити; уміти розподілити і використовувати навчальний матеріал тощо [1].

Важливого значення для викладача-андрагога набувають харизматичні індивідуально-психологічні якості (стриманість, відповідальність, вимогливість, рівноваженість, спостережливість, толерантність, безумовне прийняття особистості дорослого учня, професійний такт, самовладання, терплячість), прояв яких можливий лише при наявності високого рівня свідомості та самосвідомості, розвиненого почуття нового, вміння орієнтуватися в ситуаціях, встановлювати контакт та ефективно взаємодіяти з аудиторією. Екстравертивні якості викладача (повага до людини, комунікативність, вміння розрядити напруженість, вміння управляти самим собою і процесом спілкування, товариськість, почуття гумору, доброзичливість, уважність, справедливість, альтруїзм, емпатія) сприяють створенню так званої психологічної «зони доброзичливості», що досягається за допомогою конкретних прийомів, встановлення особистісного контакту з колегами та слухачами курсів підвищення кваліфікації, демонстрації прихильності до них постійним проявом інтересу. З цією метою варто застосовувати мовний, тактильний, візуальний контакти згідно з індивідуальними особливостями суб'єкта взаємодії [4].

Отже, сьогодні системі післядипломної педагогічної освіти потрібен новий педагог, а точніше, викладач-андрагог, володіючий внутрішніми харизматичними якостями, гнучко мислячий і нестандартно діючий у концептуальному полі сучасної післядипломної педагогічної освіти.

Література. 1. *Грабовський П.* Дидактичні принципи розвитку інформаційної компетентності вчителя в системі післядипломної педагогічної освіти. Інформаційні технології і засоби навчання. 2009. № 1 (9). URL: <http://www.ime.edu-ua.net/em.html>. 2. *Набока Л.* Професійний імідж викладача-андрагога. Післядипломна освіта в Україні. 2009. № 1. С. 26–29. 3. *Назаренко Г.* Професійна компетентність особистості викладача післядипломної педагогічної освіти. Імідж сучасного педагога. Полтава. ТОВ «АСМІ». 2010. № 2. С. 17–20. 4. *Ніколаєску І.* Особливості професійного іміджу викладача-андрагога в системі післядипломної педагогічної освіти. 2012. URL: file:///D:/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%B-%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/ds/FOTO/Nvuuped_2012_25_47.pdf. 5. *Hart L B.* Learning from conflict: a handbook for trainers and group leaders. Addison. Wesley. 1981.

*Kostyria I. V., Tahiri Y.
Kharkiv, Ukraine*

National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute»

YOUTH LEADERSHIP IN ENGLAND

A rapidly changing society and a decreasing sense of community have reduced opportunities for many youth to receive the support necessary to become self-sufficient. Youth development focuses on the whole person within his or her context and not simply on one issue or problem or one set of skills.

As a result, the outcomes of youth development are based on experiences and include complex dynamics, such as the development of character, citizenship, and leadership-things that cannot be taught didactically. This idea that some things cannot be taught but must be learned through experience is a key element of youth development. The goal of youth development is to foster the maturity of individuals through experiences with people and activities that are both challenging and supportive. Worldwide youth development problems are characteristic of young people in England.

Youth leadership is the involvement of youth in responsible, challenging action that meets genuine needs, with opportunities for planning and decision making. For the most part, our culture places youth in powerless situations with no meaningful role other than as consumers. In addition, many adults do not understand that their role is not to mold participants in their programs but to provide tools and opportunities for youth to discover their unique spirit, genius, and public life [1]. This type of practice has not been modeled effectively, nor is it often valued. Well-intentioned adults often play the expert and re-create the power relations that keep youth in the role of consumer. If an adult is oriented toward serving as an expert, rather than facilitating the construction of knowledge, it does not seem likely that they will work effectively in partnership with youth. Furthermore, there is often a disconnect between efforts at youth leadership education and the needs of today's youth. Too frequently, didactic methods are employed to teach an assortment of skills related to leadership in isolation from an experience of real influence or without being cast within issues related to authentic youth concerns. The idea of

leadership as a developmental, lifelong trait that transcends day-to-day achievements has been replaced with a set of abilities. When this happens, we relegate leadership to a position of commodity to be displayed rather than as the unique state of mind and being it really is. It is true that the skills can be taught, but the accumulation of skills does not necessarily equal leadership. Leadership consists of skills, experiences, needs, and motivations and is a long and cumulative effort, not the single act of one individual who may serve as a catalyst for action. Although leadership typically resides in an individual, it is an effort far greater than the individual who fills the role. The cultivation of effective leadership requires the “calculated epiphany” that can occur through experiences that create the balance of challenge and support necessary to sustain influence. When programs do generate leadership experiences to complement skill building, it is often hard to find the balance between actively engaging youth at their experience level and overwhelm-ing them with too much responsibility. This difficult balance, what L. Vygotsky would have called an incorrect assessment of the zone of proximal development for youth leaders, can result in either youth with artificial status and no real power or youth burdened by responsibility that has no context within their former experience. As youth leaders struggle with these issues, reliance on adults can result in a lessened commitment and accountability from youth or the imposition of agendas from the adults. Finding that balance is more difficult than most experts in youth development initially imagined and embroils us in debates over what we are fostering-youth empowerment or youth partnership with adults. Youth empowerment suggests handing both the power and responsibility completely to youth, who are often unprepared for its reality. This autonomy is often nothing more than abandonment by adults who are unsure how to partner effectively with young leaders.

This becomes even more complicated when we consider the short leadership cycles in most youth groups, with the result being a loss of organizational capital (goal momentum and institutional memory). The continuous change in leadership, often on an annual basis, leads to a duplication of past projects and problems without the advantage of experience. Without the advantage of experience (which clearly benefits leadership), a strong new leader, armed with the skills of leadership and emerging talents, can easily succumb to the tendency to allow everything to be handled and executed by a small number of people. Not only is this

discouraging to the group members (the other youth one hopes to lead), but it can also lead to a vacuum at the top when the leadership changes. The end result is a weakening of the capacity of youth leadership to sustain itself. Our failure to conceptualize youth leaders outside an adult model of leadership is further evident in our selection processes for youth leaders. Do youth leaders represent their constituencies or the adults who empower them? «High-achieving», middle-class youth are often overrepresented among youth leaders, even in the leadership of groups intended to focus on at-risk youth. Often, successful youth organizations are elite driven, as they attract into leadership involved and achieving youth, who typically come from the more educated and included groups and reflect only a small segment of the total youth population. Should we not be worried about the gap between the youth affected by decisions being made and the youth making those decisions? Of course, the issue of who gets to lead illustrates the broader challenges in developing or expanding effective programs for youth. Here, a different elitism, not tied to talent or ability but to who has access, has emerged. To have the opportunity of youth leadership, one must first participate, and the reality is that programs must be attractive and relevant to target audiences. In addition, in come race, and gender influence who participates, and youth from low income communities-rural or urban-are least likely to be offered consistent support or a wide array of opportunities [2].

UK Youth Parliament enables young people to use their energy and passion to change the world for the better. The Young Leaders Collective is a new group of young people working to advance leadership within social action. The group, which is facilitated by the British Youth Council, will learn to how to deliver and lead others to carry out social action effectively and they'll get the opportunity to connect with a network of other young social action leaders, all dedicated to making a difference on the issues that matter to them [3].

Leadership is one potential outcome of youth development, and positive develop-mental opportunities can help aspiring leaders to gain the experience that will propel them toward becoming exceptional leaders, just as historically we recognized the importance of apprenticeships in the preparation of journeymen and masters.

References. 1. *Boyer H. C.* Off the playground of civil society: freeing democracy's powers for the 21st Century. 1998. URL:

<https://digitalcommons.unomaha.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1030&context=slcecivceng> (Last accessed: 12.10.2020). 2. David and Lucille Packard Foundation. Future of children: When school is out. 1999. 9(2). URL: <https://www.jstor.org/stable/i273907> (Last accessed: 12.10.2020). 3. Government of Scotland. Scottish cabinet. (N.D.). Minister for children and young people. URL: <http://www.ukyouthparliament.org.uk> (Last accessed: 12.10.2020).

*Костиця І. В., Корж Н. О.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Проблеми формування майбутніх викладачів вищої школи як харизматичних лідерів – це один з пріоритетних напрямків виховання національної гуманітарно-технічної еліти, тому що викладач вищої школи повинен бути організатором, керівником студентського колективу. Ми можемо констатувати суттєве зростання інтересу до проблеми розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи. Це зумовлено низкою чинників, серед яких одним із визначальних є світова тенденція переходу від індустріальної моделі розвитку до інформаційної, що викликає зміни у цілях, змісті, і відповідно, у функціях та завданнях діяльності сучасного викладача вищої школи. Ефективність інноваційної педагогічної діяльності неможлива без фахівців, які мають сформований лідерський потенціал, що, у свою чергу, спричиняє вимоги до особистості майбутнього педагога, стосовно прояву лідерства в когнітивній, інтелектуальній сферах, а також у сфері ділового спілкування. Актуальність цієї теми підтверджується багаторічними дослідженнями науковців кафедри ППУСС ім. акад. І. А. Зязюна О. Романовського [1], Т. Гури, І. Ріпка [2] та ін.

Педагогічна діяльність зобов'язує майбутнього викладача вищої школи виявляти та розвивати власний лідерський потенціал, щоб у майбутньому готувати студентів-лідерів. Гуманітарний цикл предметів

повинен створювати такий мікроклімат, який сприяє розкриттю майбутнім педагогом вищої школи власного лідерського потенціалу та його реалізації у процесі життєдіяльності. Лідерство в системі вищої освіти є на теперішній час потребою соціокультурної дійсності. Сьогодні наша країна як ніколи потребує нового покоління національних лідерів: чесних, відкритих, ініціативних, аутентичних, які будуть формуватися не за лекалами наших східних чи західних сусідів, а будуть убирати, насамперед, все найкраще і сильне, що є в українській культурі, в багатих культурно-історичних традиціях нашого народу. Для визначення організаційно-педагогічних умов розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи необхідно проаналізувати теоретичні аспекти лідерства та його прояв в освіті.

Лідерство – це здатність окремої особистості спонукати інших діяти, «запалювати», надихати на певну активність і діяльність. Ми погоджуємося з думкою Є. Вежновець, що лідерство виступає як один з базових механізмів диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення особливого (лідуючого) положення певною особою (індивідуальне лідерство) або певною частиною групи (групове лідерство) відносно решти членів групи [3, с. 29].

Лідер повинен мати послідовників. Саме їх наявність відрізняє лідерів від не лідерів. За лідером слідує вірні йому люди, яких немає у не лідерів. Лідер стає лідером лише тоді, коли в нього з'являються послідовники. На відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує. І послідовник, навіть якщо він і знаходиться у відносинах субординації з керівником-лідером, піддається впливові та виконує доручення не тому, що зобов'язаний, а тому, що йому хочеться так вчинити в даному конкретному випадку [4].

Одним із варіантів є харизматична концепція лідерства, згідно з якою лідерство притаманне окремим видатним особистостям як благодать, «харизма». Вона надає лідерам ореол особливого значення, винятковості та магнетизму, що дозволяє захоплювати увагу людей та вести їх за собою. Багаторічна пильна увага, яку виявляють науковці та інші люди до феномену харизми і до її використання лідерами у своєму впливі на людей, ще далеко не вичерпала ні теорію лідерства взагалі, ні розуміння того специфічного явища, яким виступає харизматичне лідерство. З іншого боку, система виявлення потенційних лідерів та цілеспрямованої професійної підготовки на основі результатів глибоких

досліджень феномену харизми і парадоксів, які супроводжують життя і діяльність харизматичних лідерів, дає можливість більш обґрунтованого вибору способів і засобів такої підготовки. Умовою ж успішної реалізації цих можливостей слід вважати системне вивчення вказаних парадоксів і характеру залежності від них способів впливу харизматичного лідера на свою референтну аудиторію. Адже ці процеси неминуче вимагатимуть від них пошуку шляхів і способів підвищення ефективності впливу на людей не тільки через раціональні, а й через емоційні канали його як цілеспрямованого явища. Гантер М. ще у 1979 році досить детально проаналізував феномен харизми як джерела влади лідера над людьми, обумовленого його здатністю здійснювати на них сильний вплив своїми особистісними якостями і стилем керівництва. Він обґрунтував шість характерних рис харизматичного лідера.

По-перше, він регулярно обмінюється енергією із зовнішнім середовищем, виявляючи свої сугестивні здібності.

По-друге, така людина здатна правильно обирати характер доцільного впливу на конкретних людей.

По-третє, такому лідерові притаманний дар випромінювати енергію, «заряджаючи» нею своє оточення.

По-четверте, його зовнішність і привітне обличчя завжди буквально заворожують людей.

По-п'яте, йому звичайно властива незалежність характеру, яку він підкреслено демонструє.

По-шосте, харизматичному лідерові притаманні яскраво виражений артистизм і розвинені риторичні здібності [5].

Більшість дослідників харизми вважають її основною формою впливу лідера на людей і певної влади над ними саме за рахунок його особистісної привабливості. Саме ця привабливість, на їхню думку, отримує бажаний для лідера зворотний зв'язок з боку оточення і його підтримку ним, завдяки якій він і стає визнаним людьми. Сама харизма як природний дар може або бути притаманна людині, або бути відсутньою, хоча деякі фахівці у сфері психології лідерства впевнені, що багатьох людей можна навчити самостійно розвивати цю якість і через дії та стосунки з іншими демонструвати харизматичну поведінку. Історія людства багата прикладами подібних харизматичних лідерів, які буквально підкоряли сотні тисяч і мільйони людей, вели їх на досягнення певних цілей. Діяльність таких лідерів вивчали В. Карасьов, Ж. Блондель,

І. Шаблинський, В. Шеклтон та ін. В. Шеклтон серйозну увагу приділив психології лідерства та ролі харизми для успіху в бізнесі. Д. Гоулман, Г. Бояціс і Е. Маккі спеціально підкреслюють, що в тому разі, коли лідери своїм цілеспрямованим впливом на людей та їх психіку пробуджують в них емоції, вони розкривають у своїх прихильників і послідовників найкращі якості [1].

Таким чином, виховання харизматичних лідерів, зокрема, майбутніх викладачів вищої школи, та створення організаційно-педагогічних умов для розвитку у них лідерського потенціалу повинно бути одним із пріоритетних напрямків формування національної гуманітарно-технічної еліти. Ми визначаємо комплекс організаційно-педагогічних умов, які сприятимуть ефективному розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи: впровадження інноваційних методів освіти у вищій школі; організація активної участі студентів у тренінгах з психології, педагогіки, саморозвитку для активної реалізації лідерського потенціалу у майбутніх педагогів вищої школи; врахування специфіки розвитку лідерського потенціалу майбутніх викладачів вищої школи та формування у них стійкої мотивації до реалізації свого лідерського потенціалу; здійснення постійного моніторингу рівня розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи.

Література. 1. *Романовський О.* Теоретичні та прикладні аспекти дослідження феноменів лідерства, управління та розвитку соціального об'єкту. 2. *Гура Т. В., Ріпко І. В.* Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : Зб. наук. пр. : матер. Всеукраїнської наук.-практ. конф. «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», 22 жовтня 2014 р. / Ред. Л. Л. Тovaжнянський, О. Г. Романовський. Харків: НТУ «ХП». 2014. Вип. 40–41 (44–45). С. 54–65. 3. *Вежновец Є. Н.* Психология лидерства. Санкт-Петербург: Речь. 2007. С. 259. 4. *Євтіхов О. В.* Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи. Вестник ЧелГУ. 2009. № 14 (152). С. 54–58. 5. *Gunter M.* Charisma. Journal of communications. 1979. Vol. 29. No 2. P. 2–54.

*Костиця І. В., Косс А. М.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ СИЛИ ВОЛІ У СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ УНІВЕРСИТЕТІВ

У даний час актуальним завданням технічних університетів є формування особистості майбутнього фахівця-лідера, однією з характерних властивостей якого є розвинена сила волі. Для виконання цього завдання необхідним є знання механізмів розвитку «сили волі» у студентів і вміння застосовувати інноваційні методики з формування сили волі як стрижня особистості та основи індивідуальності лідера.

Багато філософів присвятили свої роботи вивченню природи волі. Шопенгауер А. визначав волю космічною силою, сліпим та несвідомим першопринципом, від якого беруть початок усі психічні прояви людини, він вбачав у сильній особистості дзеркало, що відображає «волю до життя». За Ф. Ніцше, життя є проявом конкретної, визначеної волі – волі до влади. Інтерпретуючи це поняття, він прагнув на цій основі філософськи обґрунтувати культ надлюдини. У концепції психолога З. Фрейда під волею розуміється біологічна енергія, що лежить в основі всіх людських вчинків. Дослідженнями в цій області займалися К. Макгонігал, Дж. Харлоу, Р. Хіт, Дж. Олдс, П. Мілнер, Х. Стоун та інші. Незважаючи на різноманітність робіт у цій галузі, проблема формування сили волі у студентів у технічних університетах розглянута недостатньо, тому тема нашого дослідження є актуальною.

Воля як здатність до вибору діяльності й до внутрішніх зусиль, необхідних для її здійснення, пов'язана з психічною активністю, обумовленою функціями відділів префронтальної кори головного мозку: «Я буду», «Я не буду», «Я хочу» і тому подібні. Як зазначає психолог К. Макгонігал у своїй книзі «The willpower instinct», початок випробувань для сили волі виникає під час боротьби індивіда зі спокусами, при виконанні важких, нудних справ і при усвідомленні дійсно важливих для нього цілей і завдань. Сила волі вибудовує вектор спрямованості діяльності «ЕГО» в суспільстві. Ми підтримуємо думку нау-

ковця, що підвищення ефективності вольових дій при формуванні особистісних якостей відбувається через біологічний механізм функціонування мозку, тобто через знаходження своєрідного «ЛБІДО»: в діяльності – «БАЖАННЯ» [1]. Дослідження префронтальної кори головного мозку почалися Дж. Харлоу, який вивчав пошкодження головного мозку Ф. Гейджа після травми у 1848 році. Дж. Харлоу, зафіксувавши, що пошкодження передньої частини мозку викликає зміни особистості, порушується рівновага між інтелектуальними здібностями та тваринними нахилами. Учений з'ясував, що бічний лобовий полюс префронтальної кори головного мозку обробляє абстрактні поняття, відповідає за постановку цілей, пошук варіантів поведінки, він пригнічує автоматичні реакції лімбічної системи. Дослідження нейробіологів з Університету Сассекса показують, що навіть келиха вина досить, щоб значно підірвати почуття свободи волі людини. Префронтальна кора головного мозку пригнічується алкоголем, наркотиками, порушенням режиму сну, ці стани близькі до пошкоджень, отриманих Ф. Гейджем у 1848 році [2; 3]. Вище викладене важливо для уявлення про природу волі та виведення закономірностей формування сили волі майбутніх фахівців-лідерів у технічних університетах.

Для розвитку сили волі у студентів під час професійної підготовки важливу роль займає вміння постановки цілей, правильна розстановка завдань і пріоритетів. При цьому необхідно усвідомлювати, що бажання та мета – це різні явища: мета – це готовність долати труднощі, а бажання – це задоволення від досягнення цілей. Для ефективної розстановки пріоритетів корисно в технічних університетах використовувати відому методику Д. Ейзенхауера: «I have two kinds of problems, the urgent and the important. The urgent are not important, and the important are never urgent.» («Що важливо, то рідко буває терміновим, а то, що терміново – рідко важливим»). Для ефективної розстановки цілей, завдань необхідно всі свої справи розділити за пріоритетами: термінові та важливі; важливі, але не термінові; термінові, але не важливі; ні термінові та не важливі [4]. Важливість цілеспрямованості підкреслюється результатами дослідження Дж. Джурана. Він звернув увагу у своїй роботі на розподіл доходів населення в Італії і визначив, що 80 % благ зосереджено у 20 % сімей. У 1951 році Дж. Джуран у своїй статті «Mea culpa» сформулював «Принцип Парето», який звертає увагу на

нерівномірність розподілу причин і наслідків у природі [5]. Хіт Р. провів експеримент з людьми, показавши, що якщо стимуляція «центру бажання» не нагороджує відчуттям глибокого задоволення випробовуваних, а лише його обіцяє, вона відіграє роль «системи підкріплення» при формуванні волі. Еволюція природи не розглядає мети «щастя», але його обіцяє, щоб була боротьба за життя. Даний експеримент та йому подібні розкривають першоджерело перфекціонізму, емоційного вигорання та невротизму в сучасному суспільстві, а ці стани стимулює дофамін, який відповідає за передчуття, а не за переживання нагороди. Сформульований у 1908 році закон Йеркса-Додсона, стверджує, що найкращі результати досягаються при середній інтенсивності мотивації, тобто існує межа, за якою подальше стимулювання знижує ефективність. Грамотно використовуючи співвідношення між власними зусиллями і винагородою, людина може правильно визначити для себе мету, але для того, щоб перекласти цей досвід на себе, знадобиться працьовитість і гарна сила волі, а також чітке усвідомлення того, чого хочеться досягти. З. Фрейд порівнює Я (Ego) з вершником та конем ВОНО (id), а «Понад-Я» з нормами і заборонами. Кінь сильніше вершника, але несе вершника на собі. Бувають випадки коли вершник взагалі втрачає контроль над конем, тобто перетворюючись в обслуговуючий персонал коня, а це трапляється, коли людина бездумно потурає своїм пристрастям та бажанням, а результати можливо побачити з експериментів Р. Хіта, Дж. Олдса та П. Мілнера – руйнування Я (Ego) і ВОНО (id). Доктор психології Х. Стоун, засновник методу «Діалог з голосами», говорить: «Особистість людини не єдина, а складається з багатьох окремих «Я», які і називаються субособистостями» [6]. Звідси впливає принцип розвитку особистості лідера: акцентування уваги на своїх успіхах, потрапляючи у задзеркалля успіху, а формування потрібних субособистостей допомагає створити помічників, які будуть направляти на шляху реалізації цілей.

Таким чином, біологічно розвиток сили волі в особистості лідера залежить від функцій префронтальної кори головного мозку, що полягає в умінні балансувати між інтелектуальними здібностями та тваринними нахилами. Силу волі можна розвивати, оберігаючи себе від згубних звичок. При її розвитку підвищується самоконтроль, приймаються більш ефективні і зважені рішення. Необхідно вчитися отримувати задоволення від виконання будь-яких поставлених завдань, саме це сприяє ефективному формуванню сили волі у майбутніх фахівців-лідерів під час

професійної підготовки. При цьому в освітньому процесі технічних університетів для успіху самоорганізації, подолання перешкод і досягнення мети студентам необхідно вчитися розмежовувати цілі та завдання за пріоритетами, використовуючи «Матрицю Ейзенхауера» і «Принцип Парето», та створювати відповідні умови для розвитку своєї сили волі.

Література. 1. Новейший философский словарь / Сост. и гл. науч. ред. А. А. Грицанов // Минск: Интерпрессервис. Кн. Дом. 2001. С. 1279. 2. *John M. Harlow*, M.D. Recovery from the passage of an iron bar through the head. Wikisource. /URL: https://en.wikisource.org/wiki/Recovery_from_the_passage_of_an_iron_bar_through_the_head (last accessed: 24.09.2020). 3. Neuroscience research questions current alcohol limit. Medical X Press. URL: <https://medicalxpress.com/news/2019-06-neuroscience-currentalcohol-limit.html> (last accessed: 24.09.2020). 4. *Oppong T.* The Eisenhower Method For Taking Action (How to Distinguish Between Urgent and Important Tasks. Mission.org. URL: <https://medium.com/the-mission/the-eisenhower-method-for-taking-action-how-to-distinguish-between-urgent-and-important-tasks-895339a13dea#:~:text=The%20%Eisenhower%20Method%20stems%20from,the%20important%20are%20never%20urgent> (last accessed: 24.09.2020). 5. Remembering Joseph Juran And His Lasting Impact on Quality Improvement. Six sigma daily: your everyday fix. URL: <https://www.sixsigmadaily.com/remembering-joseph-juran-quality-improvement/> (last accessed: 24.09.2020). 6. *Фрейд З.* Психология бессознательного. Москва: Просвещение. 1990. С. 448. URL: <http://www.library.fa.ru/files/Freud1.pdf> (дата обращения: 24.09.2020).

*Костира І. В., Ленько Д. Є.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Сьогодні ми можемо констатувати суттєве зростання інтересу до проблеми формування лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи. Це зумовлено низкою чинників, серед яких одним із

визначальних є світова тенденція переходу від індустріальної моделі розвитку до інформаційної, що викликає зміни у цілях, змісті і, відповідно, у функціях та завданнях діяльності сучасного педагога вищої школи. Ефективність інноваційної педагогічної діяльності у закладах вищої освіти неможлива без педагогів, які мають розвинутий лідерський потенціал, що, своєю чергою, зумовлює вимоги до особистості майбутнього викладача вищої школи стосовно прояву лідерських якостей у когнітивній, інтелектуальній сферах, а також у сфері ділового спілкування. Тому розвиток у майбутніх педагогів вищої школи лідерського потенціалу є однією з найбільш важливих проблем. Сучасна філософія і психологія визначили для педагогіки низку класичних й інноваційних механізмів для розвитку лідерського потенціалу у виховному процесі вищої школи у студентів, у тому числі, й у майбутніх педагогів вищої школи.

Впровадження у процес професійної підготовки у закладах вищої освіти діяльнісного підходу є найбільш ефективним для розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи. Для динамічного впровадження діяльнісного підходу необхідними є знання теоретичних аспектів феномену лідерства. У вітчизняній педагогіці особлива увага приділялася вивченню процесу формування лідерських якостей у майбутніх фахівців, зокрема, майбутніх вчителів (О. Хмизова) [1]. На окрему увагу заслуговують фундаментальні дослідження процесу формування лідерських якостей майбутніх фахівців, здійснені Т. Гурою, С. Калашніковою, О. Романовським. Ці вітчизняні дослідники працюють у загальноосвітньому тренді, орієнтуючись на інтеграцію підходів та теорій до розуміння лідерства. Першочергове завдання сучасної педагогіки вони вбачають у розробці якісної системи заходів для розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців різних профілів, зокрема, у майбутніх викладачів вищої школи.

Романовський О. запропонував розглядати лідерство як трьох-векторну структуру, що включає у собі лідерство як стан (набір особистісних характеристик та моделей поведінки, які підвищують успішність особистості), лідерство як процес (вплив лідера на послідовників), лідерство як команда (міцні зв'язки між лідером та послідовниками, які забезпечують досягнення спільної мети). Основною метою лідера дослідник вважає досягнення гармонії між індивідуальними та груповими цілями членів команди [2]. На думку О. Романовського,

розвиток лідерства можливий у закладі вищої освіти лише за рахунок синергетичного ефекту, що виникає при поєднанні традиційної професійної підготовки та різних форм творчого самовираження майбутніх фахівців [3].

Гура Т. у своїх дослідженнях приділяє особливу увагу розвитку лідерського потенціалу особистості викладача технічного університету. Дослідниця виокремила дев'ять основних умов становлення та розвитку лідерського потенціалу майбутнього викладача вищої школи: досягнення високого рівня професійної компетентності; моральність, порядність, високий рівень культури майбутнього лідера; орієнтація на збереження навколишнього світу та підтримання гармонійних відносин між оточуючими; самодисципліна та спрямованість на саморозвиток; широкий світогляд, ерудиція, професійна культура лідера; наявність педагогічних знань для реалізації наставництва; економічна компетентність; креативність та інноваційний стиль мислення; розвинена інтуїція та здатність до критичного мислення [4, с. 422–423].

Калашнікова С. зазначає, що сучасна професійна підготовка лідерів має бути суттєво допрацьована з урахуванням особливостей розвитку українського суспільства та трансформована за рахунок включення у систему підготовки технологій активного навчання, методів розвитку комунікативної компетентності тощо [5].

Підсумовуючи аналіз вітчизняних досліджень лідерства, слід зазначити, що розвиток лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи повинен ґрунтуватися на світовому досвіді лідерських досліджень та застосовувати елементи інтегративного підходу до розуміння лідерства; враховувати праці українських науковців, їх прикладні дослідження, що зосереджуються на сутності та можливостях розвитку лідерства у різних сферах суспільної діяльності, зокрема, з педагогіки вищої освіти.

Літератури. 1. *Хмизова О.* Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування. Витоки педагогічної майстерності. Серія: Педагогічні науки. 2012. №. 10. С. 307–312. 2. Трехвекторная структура понятия лидерство / А. Г. Романовский, О. В. Квасник, В. В. Шаполова // *Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана Innovations in science, education and production of Kazakhstan* : Материалы Междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2016. Алматы: ЕТУ. 2016. Т. 2. С. 73–77.

3. Романовский А. Г. Синергетика педагогической деятельности. Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2008. № 2. С. 32–39. 4. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2015. Вип. 44. С. 418–428. 5. Калашинова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : Монографія. Київ: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка. 2010. С. 380.

Носенко Ю. Г.
м. Київ, Україна

Інститут інформаційних технологій і засобів
навчання НАПН України

ФЕНОМЕН НІКА ВУЙЧИЧА: ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ УСПІШНОЇ ТА ЩАСЛИВОЇ ОСОБИСТОСТІ

*Говоріть своїм дітям, наскільки вони прекрасні.
Вони не почують цього по телевізору або в школі.
Але це буде допомагати їм все життя (Нік Вуйчич).*

Нік Вуйчич – син сербських емігрантів, народжений в Австралії, всесвітньо відомий мотиваційний спікер, проповідник, директор благодійної організації, автор книг, мільонер, батько 4-х дітей. Народився з рідкісним діагнозом – синдромом тетраамелії, що означає повну відсутність у людини всіх чотирьох кінцівок. Він пройшов довгий тернистий шлях від повного відчаю, зневіри і небажання жити до приголомшливого успіху, всесвітньої відомості, сімейного і батьківського щастя.

Застосування біографічного методу дослідження дозволило проаналізувати життєвий шлях Н. Вуйчича в розрізі формування його як майбутнього мотиваційного лідера, духовного й ідейного наставника широких мас населення різних регіонів світу. На думку багатьох учених [2; 5 та ін.], біографічний метод дослідження, що у загальному сенсі є способом вивчення особистості через пізнання її життєвого шляху, дає можливість виявити вплив соціуму на

формування особистості, її вибір цінностей та ідеалів, різних аспектів життя суспільства в той чи інший період часу, соціальних контекстів, правил та норм. Нами було виокремлено такі чинники формування особистості Н. Вуйчича:

1. Зміцнення вольових зусиль внаслідок булінгу і принижень. Навчаючись у звичайній школі разом із здоровими однолітками, Н. Вуйчич часто ставав об'єктом знущань і принижень, що призвело навіть до думок про суїцид. Деякі психологи наголошують на терапевтичному ефекті приниження, що наближає людину до своєї природної сутності, свого істинного «Я» [4]. Напевно, тут варто звертати увагу й на інші фактори в сукупності. Зрештою, Н. Вуйчичу вдалося подолати цей негативний етап у житті, результатом чого стала самоідентифікація та розвинена емпатія.

2. Релігійна ідентифікація. Н. Вуйчич народився і виховувався в набожній християнській родині, щонеділі відвідував церковну школу. Це мало значущий вплив на його сприйняття зовнішніх обставин, вчинків людей, ставлення до них тощо. У п'ятнадцять років він прочитав у Євангелії притчу про сліпого від народження, після чого усвідомив, що він (за його словами) – творіння Боже, і для нього приготовлена особлива місія.

3. Відповідальність бути прикладом для інших. Нині Н. Вуйчич надихає і слугує взірцем для мільйонів людей на всій планеті. Перша людина, для якої Нік став взірцем, був хлопчик на ім'я Денніс, який народився з аналогічним діагнозом. Згадавши своє дитинство, Нік зрозумів, що тоді не бачив нікого, схожого на себе. Але тепер він знав, що є малюк, і що він може допомогти йому адаптуватися й прийняти себе, поділившись своїм досвідом. «Впевнений, що моє життя було б іншим, якби у мене в дитинстві теж був приклад такої людини», – стверджує Н. Вуйчич [3].

4. Схвалення і визнання. Часом незначний знак уваги, схвалення від незнайомої людини може стати зламним моментом у житті, розділивши його на «до» і «після». Свій дар оратора Н. Вуйчич розкривав поступово, і в його житті було кілька зустрічей, на перший погляд незначних, які втім виявилися доленосними. Одним із таких людей став літній прибиральник у школі, який сказав: «Ти будеш оратором і розкажеш людям свою історію».

Згодом Ніка, 19-річного студента-відмінника, запросили виступити перед студентами університету. Вже через кілька хвилин християнської та людської проповіді, його особистої історії зал плакав ридма. Одна дівчина піднялася на сцену, щоби обійняти його. «Вона плакала на моєму плечі, говорячи, що не чула раніше нічого подібного. Тоді я зрозумів, що можу надихати людей», – згадує Нік [3]. Відтоді прагнення розповісти про власний досвід всім людям стало його місією.

З 1999 року Нік виступає з проповідями і мотиваційними промовами в тюрмах, церквах, університетах, школах, дитячих притулках і незабаром відкриває некомерційну організацію «Життя без кінцівок» (*Life Without Limbs*). Розпочавши благодійну діяльність, він допомагає людям з інвалідністю по всьому світу. Сьогодні ця організація допомагає тим, хто в силу різних обставин позбавлений кінцівок (унаслідок вроджених аномалій, хвороби чи нещасного випадку). Спікерська робота, здійснювана Н. Вуйчичем, являє небувалий за географічною шириною (більше 3000 виступів у понад 60 країнах) і силою психологічного впливу феномен. Як стверджує сам Нік, перед ним, як і перед кожним з нас, відкриті сотні тисяч доріг. Свою роботу він визначає як «мотиваційне ораторство» [1].

Наразі Н. Вуйчич живе в Лос-Анжелесі (США). Він лишається незмінним парафіянином євангелічної церкви та невинним оптимістом, люблячим чоловіком, виховує чотирьох дітей. Він здатний повністю обслуговувати себе в побутовому плані, а також плавати, кататися на скейт-борді та сьорфінговій дошці, рибалити, грати у футбол, теніс і гольф, працювати за комп'ютером, писати і малювати. За словами Н. Вуйчича, він зрозумів, що фізична несхожість обмежує його лише тією мірою, якою він сам себе обмежує. Досі немає чіткого визначення для феномену Ніка Вуйчича. Він видатний унікум, який зумів подолати нездоланне, показав, що немає меж для людини, яка щиро бажає і прагне саморозвитку, духовного зростання і безмежного щастя.

Література. 1. *Вуйчич Н.* Життя без обмежень. Київ: Форс. 2016. С. 352. 2. *Леценко М. П.* Ціннісні орієнтири життєвих реалій Ренді Пауша (1960–2008): біографічне дослідження. Інформаційні технології і засоби навчання. 2011. № 6 (26). URL: http://lib.iitta.gov.ua/1119/1/586-1875-1-PB_cory.pdf. 3. *Ник Вуйчич:* 7 правил, которые помогают быть счастливыми. URL:

<http://www.wday.ru/stil-zhizny/vibor-redakcii/nik-vuychich-7-pravil-kotoryie-pomogayut-byit-schastlivyim/> 4. *Погодин И. А.* О психотерапевтическом аспекте унижения. Журнал практической психологии и психоанализа. 2015. № 1. URL: <https://psyjournal.ru/articles/o-psihoterapevticheskom-aspekte-unizheniya>. 5. *Самко А. М.* Передумови становлення та перспективи розвитку біографічного методу в історії педагогіки. Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. 2015. Вип. 1. С. 115–123.

Ol'shevs'ka V. O., Bandurovs'ka O. Yu.
Kharkiv, Ukraine

National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute»

FORMATION OF LEADERSHIP QUALITIES FROM THE EARLIEST CHILDHOOD

Leader – a person who enjoys recognition and authority in the group and for which the group recognizes the right to make decisions about actions in important situations, to be the organizer of the group and to regulate relations in it.

Formulation the leadership qualities starts from the first years of life, and continue throughout the whole life.

We have selected 10 main qualities of leadership and we will list them above:

1. Responsibility.
2. Honesty.
3. Be ready to risk.
4. Self-confidence.
5. willingness to take the initiative.
6. Communicative.
7. Reasonable.
8. Charisma.
9. Punctuality.
10. Self-motivation.

The main influence on the formulation of leadership qualities in a person is shown by society.

How to raise a child as a leader:

1. Parents need to start with themselves. Take responsibility for your actions - and your child will do the same in similar situations.

2. Greet your child's trips with the class to the movies, team sports.

3. Teach the student to experience failures with dignity and move on. This is an important trait of a successful person - to be able not to get stuck in the experience.

4. Teach your child to defend his point of view, giving constructive arguments, respecting the interlocutor.

5. Allow the younger member of the family to make a choice of food in the cafe, to decide on the choice of clothes. It increases self-esteem and demonstrates trust.

6. Involve the child in choosing and planning a family vacation, thinking about the route of the trip. Divide the responsibilities of family members.

7. Encourage reading. Here, too, will help your own example. Studies show that a child who reads is always more confident than a peer who does not pay enough attention to reading.

8. Teach your child to see the pros in situations, focus on positive thinking. Success is closely linked to optimism.

9. It is worth avoiding claims that the child is the best, because she took first place in competitions.

Younger adolescence is important for the development of leadership qualities of the individual. Because the leading activity at this age is communication and socially useful activities. Younger adolescents are characterized by such neoplasms as the desire for self-affirmation, self-expression, interaction with others, social activity and the need to participate in society.

In the middle age a person also continue to develop leadership qualities which are necessary for his work and life.

Students and adults can go to courses to develop leadership qualities and for somebody to find them.

In the middle age people also should develop this characteristic (leadership) to show the younger generation best way to be a leader by the knowledge of their and life experience.

Educating a child's leadership, it is important to explain that the leader – this is not a person who is on the head, and the person who seeks success without aggression and violence. Also support this idea throughout life and develop it.

References. 1. URL: <https://extraman.ru/kachestva-lidera/>
2. URL: https://smartum.com.ua/about_us/blog/semya-i-otnosheniya/lider-ili-vedomyy/ 3. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/33727/1/Romanovskiy_Rozvytok_liderskoho_potentsialu_2017.pdf

*Резнік С.М., Підгорний К. Ю.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ДО ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ СТУДЕНТІВ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Питання пошуку, підбору і професійної підготовки керівників, особливо це стосується підготовки студентів адміністративного менеджменту, гостро стало на порядок денний у нашій країні. Адже нова інтелектуальна еліта, лідери ХХІ століття, є затребуваними особистостями в усіх сферах соціально-економічного життя суспільства. На перший план цього надзвичайно важливого завдання висувається формування лідерської позиції студентів адміністративного менеджменту, майбутніх керівних кадрів України.

На думку колективу авторів на чолі з О. Романовським, «лідерами можуть виступати ті представники відповідної еліти, які завдяки своїм особливим особистісним якостям і професійній підготовці здатні переконати суспільство в необхідності реалізації запропонованих йому стратегій розвитку, здатні підпорядкувати людей своїй волі і змусити їх працювати на реалізацію цих стратегій» [1].

Лідерські потреби – в персоналізації, самовираженні, визнанні, впливі, досягненні, повазі, спілкуванні, а також бажанні і прагненні займати провідне становище у групі. Лідерські можливості – здатності керувати, організовувати, аналізувати, впливати та ін. Лідерські цінності – цінність позитивних відносин між суб'єктами освітнього процесу, цінність конструктивних групових відносин, цінність досягнення пізнавально-професійних цілей.

Засоби – соціально-педагогічні умови освітнього середовища ЗВО – об'єктивно сприяють розгортанню лідерського потенціалу особистості студента у процесі його професійного становлення, і суб'єктивно ним прийняті.

Лідерські якості студента-лідера адміністративного менеджменту є сукупністю його психологічних якостей, що забезпечують успішність виконання ним лідерських функцій.

Якості організаційного лідера (за Уорреном):

- спрямовуюче бачення;
- внутрішня пристрасть;
- цілісність особистості;
- довіра (надійність);
- допитливість;
- відвага [3].

У процесі проведення педагогічної практики нами була взятою за основу технологія процесу самовиховання студентів адміністративного менеджменту з метою розвитку у них лідерської позиції, що складається з таких елементів самовиховання: підготовчого, самопізнання, самооцінки, самоконтролю, самопрограмування на успіх, самовдосконалення, цілеспрямованої поведінки, формування компетентностей. Результатом її здійснення виступають розвиток лідерської позиції студентів адміністративного менеджменту, їх лідерських якостей за допомогою досягнення успіху в майбутній діяльності.

На підготовчому етапі відбувається: інформування про стратегію життєвої успішності і її складових; формування інтересу до спеціальності, потреб зростання і надихаючих переконань; актуалізація мотивації вироблення у студентів адміністративного менеджменту лідерських якостей, досягнення успіху в діяльності. Результатом цього етапу є формування цінностей, переконань і мотивів, спрямованих на самоактуалізацію особистості, отримання особистісного сенсу в діяльності.

На етапі самопізнання студентами адміністративного менеджменту аналізуються переконання і ціннісні орієнтації (етичне «я»), відбувається вивчення власних інтересів, здібностей, якостей, умінь (професійне «я»), а також вивчення комунікативної компетентності (соціальне «я») і як результат: усвідомлення Я-концепції.

На етапі самовдосконалення формуються і коригуються ціннісні орієнтації, моральна поведінка (етичне «я»), оволодіння професійними знаннями (додаткова активізація самостійної роботи) (професійне «я»), розробка програми корекції розвитку комунікативних умінь (соціальне «я»). Результат: визначення адекватності, самооцінки результатів діяльності, внесення коригувань у плани. Етап цілеспрямованої поведінки

передбачає складання планів самовиховування і самовдосконалення. Його підсумком є оволодіння стратегією і тактикою досягнення результату. Етап формування компетентності передбачає у студентів адміністративного менеджменту високий рівень духовної культури, професійної етики (етичне «я»), успішну пізнавальну і професійну діяльність (професійне «я»), високий рівень професійної компетентності (соціальне «я»). Відбувається самореалізація студентів адміністративного менеджменту, майбутніх керівних кадрів.

Використання технології процесу самовиховування студентів адміністративного менеджменту сприяє їх адаптації, індивідуалізації, інтеграції, що передбачає формування лідерської позиції, розвиток лідерських якостей через досягнення успіху в діяльності.

Викладачі як суб'єкти педагогічної діяльності, які безпосередньо впливають на формування лідерської позиції, розвиток лідерського потенціалу студентів адміністративного менеджменту, повинні «чітко розуміти, що успішно модернізована лідерська діяльність, тобто змінена й поновлена з урахуванням сучасних вимог університетської структури, буде сприяти виконанню лідерських функцій всіма студентами-лідерами» [2, с. 31], формуванню їх лідерської позиції.

Література. 1. Романовський О. Г., Бабаєв В. М., Пономарьов О. С. Проблеми формування особистості лідера. Харків: Майдан. 2000. С. 193. 2. Фурманець Б. И., Грень Л. Н. Тезаурусы модернизации лидерства в условиях вуза : Монография. Харків: Видавництво Іванченка І. С. 2018. С. 167. 3. Bennis W. On becoming a leader. New York: Addison-Wesley Publishing Co. Journal of Leadership. Vol. 2 No. 3. August 23. 2013.

*Романовський О. Г., Бикова М. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

КЛЮЧОВІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ЯК ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

В умовах швидкоплинного розвитку сучасного суспільства усе більше зростають вимоги до забезпечення якісної підготовки

компетентних, конкурентоспроможних, ініціативних, відповідальних, високоосвічених та усебічно розвинутих фахівців із вищою освітою – майбутніх лідерів, котрі не лише б мали вплив на своїх однодумців або послідовників, а й брали би безпосередню участь у трансформації навколишнього світу, не тільки локально, але й у глобальному сенсі.

Справжнім лідером може бути така людина, яка користується довірою своєї команди, демонструє вміння швидко пристосовуватися до змін, має стратегічне інноваційне й адаптивне мислення, віру в себе і команду, має харизматичні здібності і силу волі [2].

У наш час надзвичайно високо цінується особистість, яка спроможна бути не просто лідером, а харизматичним лідером. Світова практика і теоретичні розробки підготовки лідерів у західних країнах доводять, що харизма не дається людині від природи, вона є системою умінь, навичок та якостей, яким можна навчитися та які можна удосконалити завдяки власному бажанню людини та її плідній праці над собою.

Харизма є чи не найважливішою якістю успішного лідера. Вона дає конкурентну перевагу у досягненні поставленої мети, у роботі в колективі, у залученні прибічників до втілення спільної мети, у підвищенні ефективності праці та є запорукою успішних міжособистісних відносин [3].

Якими ж є ключові умови формування майбутнього фахівця з вищою освітою як харизматичного лідера у сучасному суспільстві? Перш за все, ми хочемо звернути увагу на твердження професора, доктора педагогічних наук О. Романовського про те, що лідер, котрий зробив себе сам, сильніший за лідера від природи. І дуже часто люди, які спершу не були лідерами, але завдяки саморозвитку та самовдосконаленню набули якостей харизматичного лідера, стають сильнішими за тих, хто мав лідерські якості від природи. Тому нерідко буває й так, що інтроверти стають більш успішними лідерами, ніж екстраверти.

Таким чином, щоб стати харизматичним лідером, дуже важливо:

1. Мати упевненість у самому собі. На життєвому шляху кожної людини може трапитися багато перешкод. Але якщо вона упевнена у собі, вірить у свої сили та мету, то, не зважаючи ні на які перепони, вона матиме силу упевненості та буде цілеспрямовано рухатися у світле майбутнє.

2. Мати мету та ідеї, що сприятимуть її досягненню. Кожна людина має своє призначення у цьому світі. Вона народжена для виконання своєї життєвої місії. Саме це є двигуном нашої глобальної життєвої мети, яка надихає нас творити, бути активними та прагнути ставати харизматичними лідерами!

3. Обрати улюблену справу та усією душею любити те, що робиш. Недарма кажуть: «Роби те, що ти любиш, і люби те, що робиш».

4. Шукати свої шляхи розвитку та реалізації лідерських якостей. Не менш важливо знаходитися в обставинах та оточувати себе людьми, які надихатимуть та надаватимуть стимул розвивати лідерські якості.

5. Розвивати та удосконалювати всі рівні інтелекту: розумовий (IQ), емоційний (EQ), духовний (SQ), фізичний (VQ) та інтелект оригінальності особистості (OQ).

6. Усе життя навчатися, розвиватися та прагнути здобувати нові знання.

7. Знати більш, ніж одну іноземну мову. У сучасному суспільстві знання однієї іноземної мови – це вже не перевага, а норма, тому харизматичний лідер має йти у ногу з часом, завжди удосконалювати свої знання та вчитися новому.

8. Використовувати новітні прогресивні технології у своїй роботі, завжди вдосконалювати свої напрацювання та бути обізнаним у сучасних тенденціях, що використовуються у суспільстві. Уміти створювати новий світ навколо себе: будувати відносини, що базуються на принципах взаємоповаги, толерантності, доброти, гармонії та професіоналізму.

9. Обов'язково враховувати та аналізувати досвід попередників, великих історичних діячів, філософів, психологів, літераторів тощо.

Підсумовуючи, можемо зазначити, що для майбутнього фахівця з вищою освітою вкрай важливо щоденно працювати у напрямі розвитку своєї креативності, мати віру в себе та свою життєву мету, уміти переконувати та йти у ногу із часом, розвивати в собі якості харизматичного лідера, і тоді перед ним відчинятимуться усі двері, він матиме набагато більше можливостей досягти успіху як у діловому, так і в особистому житті.

Література. 1. Педагогика лідерства : Монографія / А. Г. Романовський, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень // Харьков: ФЛП Боровин А. В. 2018. С. 500. 2. Романовський О. Г., Пономарьов О. С. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : Монографія. Харків: ФОП Мезіна В. В. 2017. С. 292. 3. Фокс Кабейн О. Харизма: Как влиять, убеждать и вдохновлять / Пер. с англ. 6-е изд. Москва: Альпина Паблишер. 2017. С. 307.

*Самко А. М.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

ОСОБЛИВОСТІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА

Сучасне українське суспільство характеризується високим ступенем нестабільності, що обумовлено процесами глобальної трансформації, які торкнулися України як частини світового співтовариства. Як свідчить історичний досвід, у періоди соціальної нестабільності та суспільних криз значно зростає інтерес науковців і суспільства в цілому до харизматичного лідерства; харизматичних особистостей, які здатні чітко визначити шляхи подолання кризових явищ, мобілізувати й повести за собою послідовників.

Концепція харизматичного лідерства розроблена німецьким соціологом М. Вебером. Він перший звернув увагу на феномен харизми, вивчав роль харизматичної особистості в історії людства. Саме він ввів до наукового обігу поняття «харизма» у своїй праці «Господарство та суспільство», де були закладені концептуальні положення теорії харизматичної особистості, вивчені причини й наслідки її реалізації, її взаємовідносини з іншою частиною соціуму [1, с. 18]. Харизма розглядається ним як основа одного з типів легітимного панування – харизматичного. Воно виникає з відносин лідера, наділеного особливими якостями й здатністю впливати на людей, та його послідовників, які сприймають їх як надприродні, надлюдські, «даровані» зверху для виконання ним особливої місії. Вона має відповідати очікуванням послідовників, а сам лідер постійно підкріплювати свою виключність і право на беззастережну владу

«пророцтвами», перемогами, успіхами. В іншому випадку харизма лідера, для виникнення якої найбільш сприятливими є кризові ситуації, може зникнути.

В основі харизматичного лідерства лежить унікальна здатність окремих людей притягувати до себе інших, викликати захоплення й зачарування. Цю властивість М. Вебер називає харизмою – милістю Божою [1, с. 21]. І не так важливо, наскільки «об'єктивно» можна визначити відповідну властивість з етичної, естетичної чи якоїсь іншої позиції. Важливим є ірраціональний аспект: як харизматичність фактично оцінюється «прихильниками», тими, хто опинився в її полоні.

Пірен М. визначає харизматичну особистість як особистість, що має реальні або приписувані їй надзвичайні якості, володіє винятковою обдарованістю в тій або іншій сфері людської діяльності [4, с. 33]. Змістовна сторона харизматичної особистості визначається унікальним поєднанням внутрішньо-особистісних якостей (успішності, цілеспрямованості, креативності в діяльності, інтелектуальності й зовнішнього вигляду) і позаособистісних показників (наявність адептів, команди, послідовників).

Друкер П. вважає, що сама по собі харизма ще не гарантує, що її носій буде ефективним лідером [2]. Більш того, часто харизма нищить лідерів. Вона заважає їм бути гнучкими, змушує їх повірити у власну непогрішність, робить їх нездатними до змін.

Поняття «харизма» й «лідерство» близькі, але не тотожні. Існує безліч теорій і типологій лідерства, і зовсім не кожен тип лідера неодмінно повинен бути наділений харизматичністю. Однак, якщо звернути увагу, наприклад, на постаті найвідоміших політичних діячів, глав держав, національних лідерів, то виявиться, що більшість з них, безумовно, володіли харизмою. Але в цілому лідерство – все ж більш широке поняття. Харизматичною цілком може бути людина, що не претендує на лідерську роль, а яка знайшла себе у своїй справі і володіє при цьому яскравою індивідуальністю.

Розглянемо харизматичні характеристики лідера: енергійність – у оточуючих створюється відчуття, що керівник випромінює енергію; поважна, впливова зовнішність, обов'язкова привабливість; незалежність характеру; гарні ораторські здібності, вміння переконливо говорити, спілкуватися з іншими людьми; адекватне сприйняття похвали щодо своєї особи; харизматичні особи не

обтяжуються від захоплення з боку оточуючих, але при цьому не стають гордовитими або егоїстами; упевнена манера триматися в різних (у тому числі несприятливих) ситуаціях; гідна та впевнена манера поведінки.

Науковцями [3, с.9 9] виокремлено найхарактерніші риси, якими лідеру необхідно володіти, щоб громадськість сприймала особистість саме як лідера:

– відповідальність, яка виявляється, у першу чергу, в нестандартних ситуаціях, котрі потребують нетипових творчих рішень. Такі рішення, як правило, завжди ризиковані і вимагають певних жертв; важливо вміти відповідати за свої результати і прагнути бачити кращі результати у своєї команди;

– ставлення до громадськості та вміння вибудувати ефективне діалогове спілкування з нею; динамізм: майстерності лідерства у довгостроковому варіанті можна досягти шляхом постійних інновацій, змін. Лідери – це категорія людей, що рухається вперед швидше, ніж інші. Найголовнішою ознакою, за якою можна виокремити лідера із загалу, є його інноваційність, тобто здатність постійно продукувати нові ідеї;

– особистісні якості: крім вроджених, це – досвід, сміливість, впевненість у собі, вміння впливати на інших. У більшості випадків авторитет формується їх діями, здатністю робити кроки, які іншим не під силу.

Вебер М. [1, с. 19] вказує на три вирішальні й обов'язкові якості для лідера, які не втратили своєї актуальності й нині: відданість справі (готовність на самопожертву), почуття відповідальності та здатність внутрішньо зібрано і спокійно аналізувати реальні обставини, відчувати час.

Діапазон якостей, що визначають харизматичність особистості, досить широкий. Н. Романовою виокремлено основні з них: упевненість у своїх силах і душевна рівновага; комунікабельність та вміння встановлювати довготривалі і міцні міжособистісні відносини; вміння мотивувати себе та інших; особиста привабливість; позитивне сприйняття життя; постійна праця над розкриттям власних здібностей; вміння зосереджувати свою увагу на найголовнішому [5]. Чи можна виробити і розвинути ці якості, або вони є набутими? На це питання однозначної відповіді немає.

Можна дискутувати стосовно того, дається харизма Богом чи природою, але поза сумнівом є те, що не можна штучно зробити людину харизматичним лідером, якщо ця людина повністю позбавлена лідерських якостей. Слід зазначити, що існує багато людей потенційно харизматичних, але таких, що не реалізували своїх здібностей. Отже, харизма є досить складним феноменом, який потребує подальшого дослідження.

Література. 1. Вебер М. Харизматическое господство. Социс. 1988. №5. С. 18–23. 2. Друкер П. Эффективный управляющий. URL: <http://royallib.ru/book/>. 3. Пахарев А. Д. Политическое лидерство и лидеры : Навч. посібник. Київ: Знання України. 2001. С. 270. 4. Пірен М. І. Основи політичної психології. Київ: Міленіум. 2003. С. 413. 5. Романова, Н. П. Харизма как экстраординарное свойство лидера: общие представления. Вестн. ЧитГУ. 2011. № 8. С. 118–124.

Соломаха С. О.

м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

ЗДАТНІСТЬ ВПЛИВАТИ НА СВІТОГЛЯД ЛЮДЕЙ ЯК СУТНІСНА ОЗНАКА ЛІДЕРА

Практичний аспект вивчення проблеми формування лідерських якостей особистості міститься у соціологічних проблемах сьогодення й майбутнього людства. Увага вчених всього світу прикута до подій, що стосуються людського існування в усій своїй повноті: тероризм, локальні війни, глобальна енергетична криза, екологічні забруднення, експлуатація і переслідування меншин, контроль за народжуваністю, відчуженість, расова і статева дискримінація, самогубства, жорстоке поводження в сім'ї, алкоголізм, наркоманія, злочинність тощо. Науковців цікавлять наслідки цих тенденцій і подій, що безпосередньо залежать від цінностей і традицій людей, які змінюються з неймовірною швидкістю часто у негативному векторі. Сьогодні молодь почувається розгубленою перед можливістю вільно обирати цінності, ідеологію, стиль життя. Прагнення у формуванні

лідерських якостей особистості буде відігравати вирішальну роль у спробах особистості зробити життя плідним і сповненим сенсу.

У своєму дослідженні [1, с. 203] Говард Гарднер зауважив: «З усіх живих істот на Землі лише ми, люди, здатні свідомо змінювати погляди як оточуючих людей, так і свої власні». Людство, на думку Г. Гарднера, розробило для цього спеціальні технології, що дозволяють нам розширити спектр цього явища: технічні засоби, такі як комп'ютери, телебачення, ЗМІ, освітні стратегії, що мають посилити вплив на свідомість людства у трьох напрямках – суто людському (позитивні зміни мислення), кібернетичному (позитивне спрямування розвитку інформаційних технологій) й «складових добра» (гуманістично спрямовані життєві, етичні та естетичні цінності). Г. Гарднер вважав, що людство на всьому шляху свого розвитку змінювало свої погляди під впливом лідерів: державотворців, політиків, релігійних подвижників, науковців, діячів освіти, культури та мистецтва, долаючи протистояння сталих поглядів і цінностей людства на тлі резонансу реальних подій, використовуючи ресурси і винагороди, за допомогою яких втілювались у життя нові виробничі і наукові технології; релігійні, політичні, освітні й культурні ідеї і цінності. І саме здатність до впливу на змінення поглядів людей Г. Гарднер вважав сутнісною ознакою справжнього лідера у будь-якій сфері життя. З-поміж усіх важелів формування лідерських якостей Г. Гарднер особливо виділяв здатність людини до зміни власних поглядів як основу процесу розвитку особистості.

Ця думка Г. Гарднера співпадає з поглядами А. Маслоу і К. Роджерса щодо необмеженого потенціалу самовдосконалення особистості, які стверджували, що людство володіє природною тенденцією рухатись у напрямку особистісної незалежності, соціальної відповідальності, гуманності, толерантності, креативності і зрілості, тобто розвитку усіх тих якостей, що ототожнюються із гуманістичним спрямуванням розвитку особистості. І А. Маслоу і К. Роджерс були переконані в тому, що люди загалом прагнуть реалізувати свій потенціал за наявності необхідних для цього умов. К. Роджерс висунув гіпотезу, що вся поведінка людини надихається і регулюється об'єднуючим мотивом. Цей процес він називав *тенденцією до самоактуалізації*, що є вирішальною у становленні і розвитку людини, у бажанні особистості розвивати свої здібності й кращі якості,

природно закладені в ній, з метою здійснення себе як повноцінно функціональної особистості [2, с. 535]. З позицій холистичної точки зору К. Роджерса на сутність людини як цілісної особистості, яку неможливо поділити на окремі частини, велике значення у процесі становлення самодостатньої особистості має положення Я-концепції, що визначає сприйняття оточуючого світу людиною через призму власних цінностей. Хоча «Я» постійно змінюється внаслідок набутого особистістю досвіду, воно постійно зберігає якості цілісної системи або гешталту. Тому для людини таким важливим у процесі зміни своїх поглядів є орієнтир на особистість лідера, якому вона довіряє.

За виразом І. Зязюна, «особистість може виховати тільки особистість», оскільки діалог з видатною особистістю, лідером у своїй справі, допомагає формувати самостійність, відповідальність, відкритість, стимулює процес самовдосконалення, саморозвитку і постійного самооновлення. І. Зязюн вважав, що вчитель має розвиватися, навчатися, змінювати свої погляди протягом усього життя, щоб не тільки навчати інших, а й удосконалюватися сам. І. Зязюн розумів, що саме педагог має бути лідером для молоді: «У педагогічній дії є два рівнозначні суб'єкти за змістовною сутністю – Людина і Людина. Вони мають створювати один одному відчуття спокою, рівноваги, благополуччя, щастя. Як це зробити, знає, передусім, педагог. Він має навчити цього своїх учнів незалежно від предмета викладання. Навчити ненав'язливо, нетенденційно, мимовільно. Навчити своєю поведінкою, своїм Статусом, своїми Знаннями, своєю Людяністю, своєю Свободою, своєю Любов'ю, своїм Щастям, своїм Талантом» [3, с. 74].

Кожний з нас протягом життя змінює свої погляди, формує переконання і розвивається як повноцінна особистість під впливом значимих для нашого «Я» лідерів – батьків, педагогів, вчених, діячів мистецтва та культури, видатних політиків та духовних наставників тощо. І кожний з цих лідерів стає ніби часткою нас самих, нашого холистичного внутрішнього світу – гешталту, стаючи у нашій свідомості «сходиною» в духовному розвитку.

Література. 1. *Гарднер Г.* Искусство и наука влияния на взгляды людей / Пер. с англ. Москва: ООО «И.Д. Вильямс». 2008. С. 256. 2. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теории личности. Санкт-Петербург: Питер Пресс. 1997. С. 528–573. 3. *Зязюн І. А.* Людина в контексті гуманітарної філософії. Професійна освіта: педагогіка і психологія: Пол.-укр. щорічник. Ченстохова. Київ. 1999. №1. С. 323–333.

Ушино І. М.
м. Харків, Україна

Харківська державна академія культури

МЕТАНАВИЧКИ ЯК ЛІДЕРСЬКИЙ ІМПЕРАТИВ

У доповненні до *hard* та *soft skills*, у лідерській освіті актуалізуються *meta skills*, як необхідний набір навичок, без яких сучасний лідер не може бути успішним. До них відносять цілий ряд екзистенційних особливостей людини, здатної відчувати. Розвиток таких здібностей спрямовано на досягнення гармонійного лідерського потенціалу, де всі три групи навичок доповнюють один одного.

Які саме навички відносять до метанавичок? Фіксованого набору метанавичок не існує. У сучасній літературі, наприклад, у роботі Марті Ньюмейера «Метанавички. П'ять талантів в епоху роботизації», присвяченій глибокому зануренню у майбутнє креативності на робочому місці, показано, чому і як нам потрібно заново вчитися в епоху прискорення інноваційних процесів. У книзі розглянуто п'ять метанавичок: «емпатія й інтуїція», «бачення і системне мислення», «вміння мріяти і дивитися за горизонти», «талант до реалізації» і «здатність до навчання» [1; 2]. Інтерес також представляє концепція навичок у вигляді «матрьошки», у глибині або у центрі розташовуються екзистенційні та метанавички. Так, О. Плехова розділяє ці терміни. Під екзистенційними навичками (їх ще можна назвати *self-skills*) маються на увазі особливості характеру особистості: сила волі, прагнення до чогось, саморефлексія, усвідомленість, допитливість, відвага, життєстійкість, здатність робити вибір, гнучкість, доброта, здатність планувати своє життя, внутрішня мотивація, вміння подбати про себе та ін. Метанавички – здатність людини до управління своїм мисленням, а разом із ним – вміння вчитися (*study skills*) [4].

Наскільки метанавички можна розвивати, або це вроджена прерогатива? Лідерство, як *soft skills*, відноситься до навичок, які можна якісно напрацьовувати. Однак воно спирається на більш внутрішні навички. Саме вони стають тією підставою, відштовхуючись від якої навчання лідерству стає можливим. Не всі можуть стати лідерами, не всі програми розвитку лідерських якостей універсальні, і не всі системи

навчання успішні. Причини невдач, на наш погляд, закладені у структурі метанавичок, тому працюючи з екзистенційним сприйняттям лідера, необхідно коригувати програми тренінгів.

Чи може сучасний лідер обійтися без метанавичок? Як сказано вище, метанавички – це внутрішня вісь лідерства. Наскільки лідер може обійтися без їх опрацювання, залежить від того, наскільки він вбачає свої перспективи. В якості аргумента хочеться навести роботу О. Мальцева, який досліджує термін «ключовий навик епохи» [3]. У кожному історичному періоді можна виділити ключовий навик, який відзначає відмінність епох і часом нерозуміння минулого. Так, на прикладі робіт Платона й Аристотеля, О. Мальцев виділяє життєво необхідний навик античності – ораторське мистецтво. Нам важко зрозуміти всю глибину діалогів Платона, тому що у нас немає необхідності публічно відстоювати свою точку зору перед реальною аудиторією, для нас це другорядний навик, важливий, але не настільки, щоб тільки від нього залежав успіх лідера. Метанавички – це навички на перспективу, наскільки вони стануть ключовими, покаже час. У 2016 році Ліз Райн написала статтю в журналі «Форбс» з яскравою назвою: «П'ять метанавичок, які вам знадобляться у 2020 році» [5]. На її думку, вже тоді необхідно було почати працювати з Perspective-Taking, Pain-Spotting, Story-Telling, Interviewing, Connecting The Dots (перспектива, біль, розповідь історій, інтерв'ю та з'єднання точок).

Чому метанавички треба розвивати саме лідерам? «Однією з навичок, що відрізняють лідера від веденого, є здатність бачити те, що могло б бути, але чого поки немає» [2]. Розвиток метанавичок, як збуті прогнози фантастів, спрямований на вирішення проблем у майбутньому. На жаль, ми не можемо точно спрогнозувати майбутнє. Події останнього року тільки актуалізують тезу «тут і зараз», але лідер – суб'єкт майбутнього, він інтуїтивно бере на себе лідерські зобов'язання, тому що відчуває свій творчий хист.

Література. 1. *Ньюмейер М.* URL: <https://librusec.pro/a/262296>. 2. *Ньюмейер М.* Нарушай правила! И еще 45 правил гения. URL: <http://www.flibusta.site/b/413003/read>. 3. *Мальцев О.* Ключевой навык эпохи: историко-психологический анализ. Научно-популярный журнал «Экспедиция». 2020. №1. URL: <https://expedition-journal.de/2020/0-1/16/klyuchevoj-navyk-epohi-istoriko-psihologicheskij-analiz/>. 4. *Плехова Е.*

«Экзистенция» и «мета» – новые слои в теории навыков, или За пределами hard и soft. Сколки. Мысли о неформальном образовании. 2020. №7. URL: <https://skolki-project.com/blog/ekzistentsija-i-meta-novye-sloi-v-teorii-navykov-ili-za-predelami-hard-i-soft>. 5. Ryan L. Five Meta-Skills You'll Need To Succeed In 2020. Forbes. 2016. №3. URL: <https://www.forbes.com/sites/lizryan/2016/03/10/five-meta-skills-youll-need-to-succeed-in-2020/#31541b4838a9>

*Chebakova Yu. G, Develi B.
Kharkiv, Ukraine*

National technical university
«Kharkiv polytechnic institute»

INNOVATION & LEADERSHIP

Problem setting. Innovation is more than transforming an idea to a product. It has to be based on market understanding and be backed by appropriate management skills; technology and of course by money flow. And it is done through effective leaders. In a world that is constantly changing with new technologies and processes, it is becoming necessary for organizations to think innovatively in order to ensure their continued success and stay competitive. In order to adapt to new changes, the need for innovation in organizations has resulted in a new focus on the role of leaders in shaping the nature and success of creative efforts. Without innovation leadership, organizations are likely to struggle. This new call for innovation represents the shift from the 20th century, traditional view of organizational practices, which discouraged employee innovative behaviors, to the 21st century view of valuing innovative thinking as a potentially powerful influence on organizational performance.

The goal of the article is to understand the connection of leadership and innovation, how to be more innovative and create an environment for our team to be more innovative and understanding the qualities and the importance of innovation leadership.

Main text of the article. To have a clear understanding of what innovation leadership involves, one must first understand the concept of innovation which is the development of new values through solutions that meet new requirements, inarticulate needs, or old customer and market

needs in value adding new ways. This is accomplished through more effective products, processes, services, technologies, or ideas that are readily available to markets, governments, and society. In a highly competitive business environment, firms – particularly goodwill based firms – need to maintain their competitive edge (Reetika, 2007). They need to keep upgrading their speed and quality. And GBF's need to do it with limited resources. This is where innovation comes into play. Innovation and leadership are closely related. Leadership always has some focus on bringing about a better future. In this sense, leaders are necessarily innovators. Thus innovators that are effective leaders can be defined as a visionary person who creates something new, organizes production and undertakes risks and handles economic uncertainties involved in business. These leaders absorb, understand, and integrate new information and ideas and are sensitive to the needs of very different kinds of businesses and adapt to variations in the external environments. Innovation leaders abilities do not end with these, here are some of the other qualities innovation leadership has:

1. Innovation Leadership promotes creativity through defined objectives and limitations. If you demand that a team only does what is feasible, you will rarely get exceptional results. A team that is encouraged to think within existing and proven solution patterns will get few ideas outside these boundaries. Innovation leadership means setting ambitious visionary goals and regularly pushing conventional boundaries. The ingenious inventor Thomas Edison had an ambitious innovation goal: «A small invention every ten days, a large one every six months». Such targets create an almost automatic tendency to create the framework for these ideas in one's own area of responsibility: Setting goals, defining limits and giving employees the necessary freedom to develop ideas within these limits.

2. Innovation Leadership stimulates intrinsic motivation. In science, stimulating intrinsic motivation has been identified as one of the main success factors for innovation leadership. If employees can address a problem that excites them and for which they feel passion, the results of the creative thinking process are likely to be better than if assignments are distributed according to the standard principle of delegation. The reason is obvious: If you are passionate about a certain topic, you will become deeply involved in the subject. Nobody needs to tell you what to read or research – you do it on your own. And your head won't stop thinking when it's time to go home. In a number of studies,

stimulating intrinsic motivation was repeatedly mentioned as one of the most important tasks in innovation leadership.

3. Innovation leaders act as «Chief Inspiration Officer». In highly innovative companies, managers have a task that has little or no significance in traditional companies: they inspire employees. They open their company, their department and their team to new perspectives.

4. Innovation leadership – enabler of a company's innovation culture. Innovation leadership means that every manager has internalized innovation as an intellectual attitude. And that every employee is encouraged to develop ideas that lead to innovation. Leadership is an enabler of a culture of continuous improvement and innovation.

Educator and creativity expert Sir Ken Robinson says that the role of a creative leader is not to have all the ideas. It's to create a culture in which everybody will have ideas. These are the ways to create an environment that innovation leaders use to support innovation:

1. Create psychological safety within and across teams.

2. Promote thought diversity. From Farnam Street: «Teams with members from different backgrounds can attack problems from all angles and identify more possible solutions than teams whose members think alike».

3. Facilitate productive conflict. You may have heard the terms «conflict seeker» and «conflict avoider». The best innovation leaders are «conflict-comfortable» – somewhere in between.

4. Create an environment where information flows rapidly and openly.

5. Minimize barriers to experimentation.

Conclusion. Innovation leadership is vital to an organization's success because an organization needs to think innovatively to stay or be successful in a constantly changing world. An innovation leader easily adapts to new situations, finds solutions to problems, creates a supportive environment for innovations to emerge, have great communications with their teams, forms innovative ideas and puts these ideas into action. With their essential place in the organization and innovative ideas innovation leaders always had powerful influence on the organization they are working for and will continue to have in the upcoming future.

References. 1. *Raj N.* Innovation & Leadership. Governance for Excellence. April 2020. P. 194–197. URL: https://www.researchgate.net/publication/340527334_Innovation_Leadership (last accessed: 24.09.2020). 2. *Adjei D.* Innovation leadership management. International

Journal of ICT and Management 1.2. 2013. P. 103–106. 3. Cone T. What is Innovation Leadership? Medium. URL: <https://medium.com/lightshed/what-is-innovation-leadership-8094f79620ca> (last accessed: 24.09.2020). 4. What is Innovation Leadership? // Innolytics – URL: <https://innolytics-innovation.com/innovation-leadership/> (last accessed: 24.09.2020).

*Чебакова Ю. Г., Мустецов Д. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ АДАПТИВНОГО СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Адаптивність є важливою частиною професії управлінця, тому оволодіння знаннями, уміннями та навичками, пов'язаними з процесом адаптації, конструктивного та ефективного спілкування, становить один із найважливіших аспектів професійної підготовки майбутніх менеджерів. Питання готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління у закладах вищої освіти досліджують багато зарубіжних та вітчизняних науковців, серед яких викладачі кафедри ППУСС ім. академіка І. Зязюна: Є. Воробйова, Т. Гура, І. Костира, С. Резнік, О. Романовський, Ю. Панфілов, Н. Підбуцька М. Чеботарьов. Розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів присвячені і наші попередні дослідження. Незважаючи на велику кількість наукових праць, присвячених зазначеній проблемі, недостатньо дослідженими залишаються механізми формування адаптивного стилю управління майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти, що підкреслює актуальність теми дослідження. Для вирішення визначеної проблеми необхідним є знання теоретичних аспектів, які обумовлюють важливість формування адаптивного стилю управління у майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.

Удосконаленню управлінської підготовки майбутніх фахівців присвячено чимало сучасних досліджень. Ми згодні з думкою Т. Гури, що це удосконалення відбувається через розроблення аспектів управлінської компетентності, управлінської культури менеджерів, які є запорукою їхньої успішної професійної підготовки, управлінської діяль-

ності, конкурентоспроможності [1]. О. Романовський підкреслює, що підготовка майбутніх фахівців має покладатися на оволодіння фундаментальними, управлінськими, інтегрованими знаннями. Підвищення фахової компетентності майбутніх фахівців, бажаність самоосвіти, самовдосконалення обумовлюється можливістю проведення професійного відбору [2]. Вагома роль у дослідженнях науковців відводиться визначенню набору особистісно й професійно важливих якостей, компетенцій, необхідних менеджерам для ефективного управління [3; 4]. Важлива роль інноваційних педагогічних технік розвитку управлінського потенціалу майбутніх менеджерів підкреслювалась нами у попередніх наукових роботах: «незалежно від вибору форми розвитку управлінського потенціалу акцент у роботі з майбутніми менеджерами має робитися, головним чином, на вдосконаленні спілкування, розвитку управлінських ролей в їхній діяльності, виробленні їхньої позиції в управлінні бізнесом. З цієї причини основними методами навчання повинні стати не стільки пасивні методи (наприклад: лекції, перегляд відеофільмів тощо), скільки активні, такі, як: «кейс-стаді», «виконання ролей», «баскетбольний кошик», управлінські ігри, імітаційне моделювання тощо» [5, с. 39]. Аналіз вищевикладеної літератури показав, що всі автори підкреслюють велике значення формування адаптивного стилю управління у майбутніх фахівців для підвищення їх конкурентоспроможності, зокрема, у майбутніх менеджерів. Науковці визначають адаптивний стиль управління у майбутнього менеджера як здатність майбутнього керівника обирати й поєднувати різні стилі управління залежно від ситуації, проявляючи розвинуті професійні та особистісні якості, зокрема, лідерські. При цьому підвищення адаптивності управління досягається за рахунок переформування творчих груп, перепроєктування завдань або модифікації посадових повноважень. Формування цієї здатності відбувається внаслідок змін у мотиваційно-ціннісній, когнітивній та особистісно-діяльній сферах особистості майбутнього менеджера [6].

Таким чином, можемо зазначити, що формування адаптивного стилю управління у майбутніх менеджерів є необхідною складовою їх професійної підготовки, що потребує удосконалення механізмів розвитку навичок адаптивного стилю управління у закладах вищої освіти.

Література. 1. *Гура Т. В.* Формування управлінської компетентності випускників електромашинобудівних спеціальностей технічних університетів : Автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Класичний приватний ун-т. Запоріжжя. 2011. С. 20. 2. *Романовський О. Г.* Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності : Монографія. Харків: Основа. 2001. С. 312. 3. *Романовський О. Г., Серета Н. В.* Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 3. С. 20–27. 4. *Воробйова Є. В.* Педагогічні умови формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх менеджерів адміністративної діяльності : Дис. канд. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут». Харків. 2010. С. 263. 5. Інноваційні педагогічні техніки розвитку управлінського потенціалу менеджерів у вищій школі / Ю. Чебакова, Є. Воробйова, Н. Підбуцька// Актуальні проблеми вищої професійної освіти : Матеріали 6-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 20 березня 2018 р. Київ: НАУ. 2018. С. 38–39. 6. *Чеботарьов М. К.* Формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління у процесі професійної підготовки : Дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». М-во освіти і науки України, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця. 2018. С. 345.

*Чебакова Ю. Г., Проценко А. С.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК ТІМБІЛДІНГУ У СТУДЕНТІВ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ УНІВЕРСИТЕТУ

У даний час традиційна модель освіти вищої школи потребує реформування. Існує одностайна думка, що «навчання» не є синонімом запам'ятовування, тому що зараз важливою є не стільки передача знань, скільки допомога в їх придбанні та швидкому опануванні у професійній діяльності. Однією з можливих змін, яку можна застосувати у традиційному методі навчання у закладах вищої освіти, є

групова робота, яку можна використовувати з метою досягнення ефективності спільного навчання.

Виконуючи групові завдання, студенти вчать слухати, довіряти і підтримувати один одного, одночасно розвиваючи життєві навички, такі, як: спілкування і співпраця – навички, які неможливо взяти з підручника або прослуховуючи лекції, адже, наприклад, злягоді з однолітками не можна навчитися за допомогою запам'ятовування.

Тімбілдинг – це той інноваційний метод, який можна застосувати у процесі освіти. Тімбілдингом називається сукупність заходів, що проводяться з метою згуртування людей, зміцнення взаємозв'язків у колективі. У перекладі з англійської термін означає «побудова команди», де *team* – це команда, *building* – створення, формування, побудова. Головним завданням командоутворення є підвищення ефективності діяльності учасників будь-якої організації, вдосконалення їх взаємодії [1, с. 38]. У результаті, тимбілдинг сприяє зростанню великої кількості показників, які покращують загальні критерії успішності як всього колективу, так і кожного учасника окремо.

Слід зазначити, що командна робота – це не просто сума окремих завдань і не розподіл завдань більш, ніж одній людині. Командну роботу можна розглядати як педагогічний ресурс, який використовується для досягнення спільного навчання [1, с. 59]. Для вирішення поставлених завдань необхідно, щоб залучені сторони взаємодіяли й ефективно співпрацювали.

Наприклад, у нашому університеті на кафедрі педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна, викладачі активно впроваджують у систему освіти командну діяльність студентів. Освітня діяльність на кафедрі має елементи інтерактивного навчання. Під час інтерактивних занять безпосередньо кожен студент може себе відчувати в ролі викладача, тим самим набратися досвіду і знань не тільки з теоретичної частини теми, що вивчається, але, й практичної, опанувавши весь матеріал більш детально, при цьому мати зворотній зв'язок від своїх одногрупників, чим і підкреслюється загальна робота всієї групи. У ході цих занять проводяться тематичні тренінги для студентів, групові ігри, які допомагають широко розкривати суть теми заняття.

Робота у команді цінна не тільки тому, що вона полегшує вивчення розглянутих дисциплін, а й тому, що вона дозволяє розвивати ряд загальних навичок або компетенцій, які будуть корисні студентам в їх повсякденному житті або ж у майбутній професійній діяльності. Участь

студентів у команді відкриває їм доступ до різних стилів навчання і діяльності, що сприяє більш глибокому розумінню матеріалу [2].

Сучасні дослідники цієї тематики стверджують, що у процесі командоутворення і виконання групових проєктів у студентів формуються комунікативні вміння, навички діяльності в команді і готовність до вирішення проблем. Особливо цінними результатами використання тимбілдинга у роботі зі студентами закладів вищої освіти є: активне залучення студента у навчальний процес, розвиток навичок усного спілкування, розвиток лідерських якостей, здатність до продуктивної взаємодії, більш глибоке засвоєння навчального матеріалу, підвищення рівня академічних досягнень студентів із різним рівнем успішності, розвиток логічного й критичного мислення, підвищення рівня самооцінки та задоволеність студентів навчальним процесом і більш позитивне ставлення до навчального матеріалу [3].

Отже, об'єднання для виконання роботи створює синергію, тобто, найбільш значущий вплив команди полягає в тому, що разом студенти досягають більшого, ніж кожен окремо. Групова робота у процесі навчання в подальшому робить вагомий внесок умінь і навичок для абсолютно кожного учасника. Тимбілдинг є відмінним методом для розвитку різних здібностей студента, пов'язаних із діяльністю майбутньої професії. Тому командна робота повинна бути невід'ємною частиною у підході до навчальної діяльності кожного закладу вищої освіти.

Література. 1. Психологія тимбілдингу : Навч. посібник / О. Г. Романовський та ін.; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків: Друкарня Мадрид. 2017. С. 91. 2. *Shapolova V., Kvasnyk O.* Development of timbilding science in historical retrospectives. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2017. № 3. С. 68–75. 3. Тимбілдинг в образовательной организации : Учебник пособие. / Т. И. Куликова. Тула: Изд-во: Имидж Принт. 2015. С. 27–35.

*Черкашин А. І., Боготала Н. С.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПРАЦІВНИКІВ ФІНАНСОВИХ УСТАНОВ

У сучасному світі недостатньо банківському працівнику бути кваліфікованим співробітником у сфері фінансових послуг, він

повинен володіти якостями командноутворення та вміти працювати в колективі, бути націленим на досягнення результату, впевненим, відкритим, чесним, інноваційним, терплячим, рішучим, наполегливим, розуміти та оцінювати емоції клієнтів, колег та керівництва (емоційний інтелект), мати навички вирішення конфліктів. Сучасний світ диктує свої умови у підготовці працівників ще на етапі навчання у вищих закладах освіти. Майбутні фахівці повинні не лише відповідати критеріям професії, яку вони обрали, але й вміти пристосовуватися до змін та з легкістю опановувати лідерські якості. Потреба у фахівцях з лідерськими якостями на сучасному етапі дуже актуальна, адже лідери вони більш ефективні та емоційно стійкі, менш схильні до вигорання та зневіри у своїх можливостях.

Проблемі лідерства присвячено багато праць Ж. Богдан, А. Весельської, О. Волківської, Т. Гури, В. Маслова, Н. Подбуцької, О. Романовського, А. Черкашина та інших дослідників.

Працівники, яким притаманні лідерські якості, та які їх постійно удосконалюють, є найбільш ефективними. Завдяки таким фахівцям постійно підвищується працездатність та виконання усіх поставлених завдань.

Постійне удосконалення професійних навичок співробітника – це діяльність, яка включає цілий ряд управлінських рішень, планомірних методів та заходів, спрямованих на удосконалення лідерських якостей з метою покращення ефективності праці. Удосконалення і розвиток лідерських якостей, підвищення ефективності праці може відбутися за умов розробки та запровадження ділових інтерактивних ігор та тренінгів, які провокують фахівців на активні дії.

Дослідниця Маслова В., у свою чергу, вбачає розвиток професіонала як процес вдосконалення працівників та спонукання їх до виконання функцій, що не входять до посадової інструкції та опанування нових посад.

Прибутковість організації значним чином залежить від кваліфікації її працівників та наявності у них лідерських якостей, а для цього потрібно впроваджувати нові методики праці, постійно мати зворотній зв'язок із співробітниками, бути у курсі справ організації, співробітників та ситуації в цілому на ринку [1].

Розвиток лідерів є комплексним та різнобічним процесом. Лідер успішно володіє ситуацією та ефективно діє у складних умовах при вирішенні важливих питань, на основі досвіду та навичок, які

йому притаманні. Для підтримки та розвитку лідерських якостей потрібним є постійне вдосконалення, яке включає в себе підготовку, підвищення кваліфікації, перепідготовку фахівців [2].

Керівник повинен бути прикладом для співробітників та перебувати у гармонії з особистими рішеннями та переживаннями; гарантувати світле та надійне майбутнє, мати довіру співробітників та впевненість; організувати позитивний психологічний клімат, що надихає співробітників на продуктивну діяльність; ділитися ідеями та способами вирішення конкретних завдань; мотивувати персонал на досягнення, підтримувати креативність; мотивувати на постійний розвиток та навчання, підвищувати продуктивність праці за рахунок раціонального управління емоційними станами у колективі [3].

Формування лідерських якостей у майбутніх професіоналів є важливим завданням для досягнення більшої ефективності праці співробітників та роботодавця, що значно зменшить ймовірність професійного вигорання. Феномен професійного вигорання негативно впливає на суб'єктивну якість життя особистості. Найбільше страждають такі сфери, як; робота, соціальний статус, соціальна підтримка, здоров'я, відпочинок, душевний стан. Порушуються внутрішні параметри – саморозуміння, самоприйняття, самоцінність, самокерування. Задоволеність якістю життя підтримує впевненість та переконаність у власних можливостях та майбутньому, досягнення поставлених цілей.

Лідер повинен не тільки на роботі проявляти свій потенціал, а й вміти керувати своїм життям у всіх сферах. Особистість, яка сама планує своє життя, ставить нові цілі та досягає їх, мотивує себе та оточуючих, має потенціал для удосконалення лідерських якостей [4].

Це дасть можливість роботодавцю отримати працівника, який максимально «впишеться» в організаційний процес та колектив, результативність такого працівника буде набагато більша та дасть можливість для самореалізації фахівця і прибуток організації [5].

Найефективнішими методами розвитку лідерського потенціалу вважаються ділові та рольові ігри. Психологічний тренінг як тип психологічної діяльності активно розвивається протягом останніх років, але, на жаль, не досить часто використовується у роботі з персоналом. Під час підготовки та проведення гри відбувається моделювання умов професійної діяльності майбутніх лідерів, тому потрібно активне

впровадження тренінгів та ділових інтерактивних ігор у сферу управління персоналом організації.

Література. 1. *Маслова В. М.* Управление персоналом. Москва: Юрайт. 2013. С. 492. 2. *Вартанова О. В., Скляр Є. П.* Компетенція персоналу : теоретичне визначення та складові. Актуальні питання теорії і практики менеджменту. Луганськ: СНУ ім. В. Даля. 2010. С. 274–276. 3. *Романовський О. Г.* Бізнес-лідерство і когнітивні якості : Навчальний посібник. Київ: ДП «НВЦ» Пріоритети». 2016. С. 40. *Книш А. Є.* Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу: Навчальний посібник. Київ: ДП «НВЦ» Пріоритети». 2016. С. 40. 4. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Пер. с англ. Москва: Когито-Центр. 2002. С. 396. 5. *Спенсер-мл. Л. М., Спенсер С. М.* Компетенции на работе / Пер. с англ. М. : НРРО. 2005. С. 384.

Черкашин А. І., Осьмініна К. С.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

В умовах глобальних соціальних змін на шляху до євроінтеграції, переходу на європейські освітні стандарти якості, особливої актуальності набувають інноваційні процеси в Україні, спрямовані на оновлення суспільного життя, стабілізацію соціально-економічної ситуації, модернізацію освіти. Висуваються принципово нові вимоги до особистості майбутнього фахівця. На сучасному етапі розвитку людства існує загальна тенденція глобалізації у всіх сферах соціальної взаємодії, що потребує певних змін у розвитку майбутнього фахівця та його лідерського потенціалу, зміст якого включає в себе не тільки лідерські якості, а й уміння, навички та інші характеристики ефективного лідерства. Д. Леонт'єв вважає, що потенціал людини являє собою «універсальну характеристику системної організації особистості, що включає в себе психологічне здоров'я, зрілість і успішність діяльності суб'єкта» [3]. Потенціал є якоюсь можливістю,

силою, що включає в себе джерела і засоби, які можуть бути використаними для вирішення будь-якого завдання, досягнення певної мети. Традиційно потенціал людини розглядається як можливості, резерв організму, як її внутрішню спрямованість на досягнення поставленої мети. Різні види потенціалу особистості розглядаються дослідниками, як правило, в категоріях можливого й дійсного, як динамічна особливість людини, яка розкривається через сукупність її ключових характеристик, за допомогою яких здійснюється його оцінка [2].

Досить важливою характеристикою лідера є його емоційний потенціал – здатність управляти своїми емоціями, почуттями, відчувати і розуміти почуття інших людей, особливо, дітей. Людина може мати першокласну підготовку, гострий розум і постійно генерувати нові ідеї, але за відсутності емоційного інтелекту вона все одно не стане лідером. Складниками емоційного інтелекту є самосвідомість, самоконтроль, мотивація, емпатія та соціальні навички. Мати ці якості – означає розуміти власний і чужий емоційний стан, причому настільки добре, щоб вести за собою людей до досягнення спільних цілей. Р. Фрейджер, Д. Фейдімен до лідерських якостей відносять: цілісність, енергію, стійкість до стресу, самовпевненість, внутрішній контроль, емоційну зрілість, мотивацію до влади, орієнтацію на досягнення успіху, потребу в афіляції. Також Важливим є компетентність у спілкуванні, вона передбачає розвиток адекватної орієнтації людини у самій собі – власному психологічному потенціалі, потенціалі партнера, у ситуації і завданні [4].

Аналіз поглядів вчених щодо визначення поняття «якості особистості» свідчить, що в них домінує його трактування як цілісної інтегральної характеристики, до структури якої входять: психічні процеси (відчуття, сприймання, пам'ять, мислення, уява, увага, емоційно-вольова сфера); властивості (темперамент, характер, здібності); стани, спрямованості (потреби, мотиви, інтереси, світогляд, переконання). У той же час, дослідникам не вдалося виділити абсолютних рис, завдяки яким людина стає лідером. Успішність становлення індивіда як лідера залежить від його здатності виявити потрібні якості, і, перш за все, вміння й навички у відповідних ситуаціях.

Досягненню реальних цілей вищої освіти допомагає залучення студентів у таку аудиторну і позааудиторну навчальну діяльність, в якій здатності лідера можуть бути максимально виявлені і розвинені. Дослідження за цією проблематикою показують, що уявлення про

лідерство формуються у студентів більше на основі особистісного досвіду (включення в лідерство або спостереження за іншими лідерами), ніж, наприклад, під впливом соціальних умов, тому часто образ лідерства має характер стереотипу. Зазначимо, що формування лідерських якостей майбутніх фахівців передбачає створення відповідних сприятливих умов, спрямування діяльності студентів на розвиток мотивації бути лідером, розширення знань про лідерство, розвиток та включення лідерських умінь, дотримання стійкої лідерської позиції, навіть під впливом негативних життєвих явищ.

Професійна підготовка майбутнього фахівця має полягати у розв'язанні системної цілісності таких трьох завдань. По-перше, це має бути виявлення потенційних лідерів. По-друге, це формування й забезпечення належного рівня їх професійної і соціальної компетентності. По-третє, це розвиток як професійно і соціально значущих, так і специфічно-лідерських особистісних рис і якостей та формування лідерської позиції. Належної ефективності розв'язання цих завдань можна досягти тільки при застосуванні системного підходу як до організації, так і особливо до практичної реалізації цілісного освітнього процесу [3].

Можна зробити висновки, що через активний розвиток технологій сучасного світу, лідерство як соціальний феномен займає важливу роль у формуванні майбутнього фахівця, тому що формування лідерських якостей важливо не тільки для управління людьми, а й для створення позитивного психологічно-соціального клімату. Також сьогодні замало тільки природних лідерських якостей людини, їх можна і потрібно розвивати. Лідерами не народжуються, а стають. Тому важливим завданням системи освіти, насамперед, вищої школи, постає виявлення потенційних лідерів та організація наступного цілеспрямованого їх професійного та особистісного розвитку.

Література. 1. Бендас Т. В. Психология лидерства. Санкт-Петербург: Питер. 2009. С. 448. 2. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2015. Вип. 44. 3. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, С. М. Резнік, Ю. І. Панфілов, А. І. Черкашин, І. В. Костира, В. В. Бондаренко / За заг. ред.

О. Г. Романовського. Харків: НТУ «ХПІ». 2018. С. 195. 4. *Pinko I. B.* Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : Зб. наук. пр. Запоріжжя: КПУ. 2015. Вип. 40 (93). С. 481–487. 5. *Черкашин А. І., Пономарьов О. С.* Особистісний розвиток лідера у процесі виховання. Теорія і практика сучасної психології. Запоріжжя: ЗНУ. 2019. №5. Том 2. С. 121–127.

Черкашин А. І., Терещенко К. Р.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ – ЛІДЕРІВ ПІД ЧАС ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Сьогодні професія психолога займає головну роль у тих сферах діяльності, в яких особистісні якості вважаються важливими інструментами. Саме за допомогою розвитку як професійних, так і особистісних якостей психолог ефективно взаємодіє зі своїми клієнтами. В освітньому процесі під час фахового розвитку особистості студентів-психологів стає важливим вміння викладачів вчасно вбачати існуючі в них складності у взаємодії з іншими та в розумінні самих себе. Необхідно надавати психологічну допомогу майбутнім професіоналам під час їх професійного становлення, яке активно здійснюється під час навчання у закладах вищої освіти.

Ураховуючи ці фактори, потрібно розуміти, що не тільки добре сформовані знання, уміння та навички необхідні для студентів-психологів, але також і певні особистісні якості, які будуть добре сприяти досягненню ними максимальних результатів у майбутньому [1]. Саме через це ми маємо розуміння, що однією з найголовніших якостей психолога є добре розвинений емоційний інтелект.

Поняття емоційний інтелект унікально поєднує в собі безліч здібностей особистості, які вважаються найнеобхіднішими якостями майбутнього психолога-лідера, наприклад: вміння управляти чужими емоціями, розуміти емоції інших людей, адекватно сприймати власні

емоції та використовувати їх для досягнення високих цілей. Важливим фактором вважається те, що достатньо високий рівень емоційного інтелекту може дозволити лідеру управляти своїми підлеглими не тільки через накази, а й через натхнення й психологічне заохочення, що може значно покращити результати роботи будь-якої команди [2, с. 59].

Насамперед, важливо розуміти, що для сучасних психологів, які прагнуть досягати лише лідерських позицій у професійному майбутньому, які жадають прийти до відчуття балансу між почуттями та розумом, які також бажають максимальної гармонії у своєму житті, необхідно розвивати емоційний інтелект. Якраз через саморозвиток та розвій професійних здібностей здійснюється розвиток емоційного інтелекту психологів-лідерів [3]. Високий рівень емоційного інтелекту надасть можливість майбутнім психологам-лідерам:

- 1) ефективно та швидко долати небажані емоційні стани;
- 2) мати чітко сформовані цілі та розуміти сенс свого життя;
- 3) легко розумітися з емоціями, які можуть виникати через взаємодію з іншими людьми;
- 4) контролювати свої емоції та вільно спрямовувати їх на покращення мотивації до будь-якої діяльності;
- 5) правильно розуміти емоції інших студентів, сприймати їх такими, які вони є;
- 6) бути відкритими та толерантними до різних переконань, ідей, методів та традицій;
- 7) мати адекватний рівень самооцінки та високий рівень самоконтролю, проявляти внутрішній локус контролю.

Саме позитивно сформована емпатія, толерантність, адекватність самооцінки, впевненість у собі та своїй знаннях, уміння розуміти та керувати свої почуття й емоції, усвідомлювати почуття та емоції інших особистостей та регулювати їх є важливими складовими емоційного інтелекту високопродуктивного психолога-лідера. Психолог, який має високий рівень емоційного інтелекту, здатен успішно справлятися з емоційною нестабільністю як своєю, так й інших людей. Важливо зазначити, що управління емоціями має бути досить гнучким, залежно від існуючої ситуації.

Психологи-дослідники вважають, що для збереження свого емоційного здоров'я, встановлення злагодженої взаємодії між емоційними та когнітивними процесами, професійної успішності в

умовах роботи в системі освіти, психолог-лідер має розвивати рівень свого емоційного інтелекту [4].

Розвинений емоційний інтелект допомагає майбутнім професіоналам порозумітися з іншими, підвищити продуктивність на роботі, поліпшити свої навички спілкування, стати більш стійкими та т.ін. Тому можна сказати, що наявність високого рівня емоційного інтелекту може зробити майбутнім професіоналів успішними майже у всіх аспектах життя. Також емоційний інтелект вважається професійно вагомою якістю психолога. Це може обґрунтуватися розглядом складових емоційного інтелекту. При цьому важливо зауважити, що для студентів-психологів потрібно вже на першому курсі навчання усвідомлювати, що професія психолога відрізняється від інших професій вмінням встановлювати взаємодію з іншими людьми, а саме: володіти більш вираженим емоційним інтелектом, високим рівнем емпатії, комунікативною компетентністю, контролем та управлінням емоціями.

Отже, формування емоційного інтелекту у майбутніх психологів-лідерів під час професійної підготовки безпосередньо пов'язано зі специфікою їх майбутньої професійної діяльності. У першу чергу, професійна діяльність психологів та фахівців гуманітарного спрямування пов'язана із взаєминами «людина – людина». Сама професія вимагає для ефективної взаємодії з людьми розуміння своїх і чужих емоцій. Майбутні психологи-лідери, вивчаючи профільні предмети та беручи участь у різноманітних тренінгах, підіймають рівень свого емоційного інтелекту.

Література. 1. *Орел Є.* Емоційний інтелект: поняття і способи діагностики. 2007 # justify gt;. Робертс Р. Д. Емоційний інтелект: проблеми теорії, вимірювання та застосування на практиці / Р. Д. Робертс, Дж. Метгьюз, М. Зайднер, Д. В. Люсин // Психологія: Журнал Вищої Школи Економіки. 2004. Т.1. № 4. С. 3–24. 2. Теорія і практика формування лідера : навч. посібник / О. Г. Романовський та ін.; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків: Друкарня Мадрид. 2017. С. 100. 3. *Костиця І. В., Круглова Ю. О.* Емоційний інтелект як засіб успішної самореалізації сучасного фахівця-лідера. Лідери ХХІ століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій : Матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 вересня 2018 р. Харків: НТУ «ХПІ». 2018. С. 48–50. 4. *Нгуєн М. А.* Роль емоційного інтелекту у становленні особистості студента-професіонала.

Професійну освіту. Столиця. Laquo; Нові педагогічні дослідження raquo. 2007. № 5. С.137–140. 5. *Черкашин А. І., Пономарьов О. С.* Особистісний розвиток лідера у процесі виховання. Теорія і практика сучасної психології. Запоріжжя: ЗНУ. 2019. №5. Том 2. С. 121–127.

Шаполова В. В., Письменицька Ю. А.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЗВИТОК ТВОРЧОГО БАЧЕННЯ У НАВЧАННІ ЯК ЗАПОРУКА ХАРИЗМАТИЧНОЇ ОСОБИСТОСТІ

На сьогодні все частіше постає питання нових кадрів у різноманітних сферах, соціально-гуманітарна сфера не є виключенням. У кожної людини є лідерські здібності та навички, але, звісно, розвинені не на однаковому рівні та й виявляють себе теж неоднаково. Але, все ж таки, та сама «родзинка» особистості, яка не завжди вловима і так потрібна сучасному лідерові – це харизма. [1;3]

Взагалі харизма або дається, або ні, а ось харизматичне лідерство більш реально розвинути. Також важливо знати, що дійсно харизматичні лідери, та й лідери взагалі, можуть:

- чітко ставити цілі;
- конкретизувати майбутні результати;
- сприяти розвитку членів команди;
- надавати «слово» кожному;
- сприймати конструктивну критику;
- відкриті до діалогу;
- толерантні та виховані;
- їх хвилюють у людині не тільки професійні, але й високі моральні стандарти [3].

Звісно ж чудово, коли педагог являє собою дійсний приклад лідера, коли його особистість надихає, а характер стимулює до праці студентів. Для цього викладачеві потрібно:

- займатися спортом (найкориснішою, більш ефективною, економічно затратною у часі є пробіжка та невеличкий комплекс розминки для пробудження організму та утримання його у тонусі);

– займатись саморозвитком, не тільки за фахом, а й у різноманітних напрямках, які до вподоби (можна знайти різноманітні курси, книжки, також онлайн; обов'язково є лекції із вільним входом в університетах, галереях, коворкінг-центрах тощо; також є музеї, виставки, театри);

– завжди пізнавати щось нове, оновлювати набуте; випробувати свої навички, знання і вміння у професійній діяльності, а також у житті;

– досягати нових горизонтів і мати нагоду реалізувати особистісні можливості тощо [1; 2].

Що можливо зробити задля розвитку творчого бачення у навчанні для студентів:

– вчити помічати прекрасне у повсякденному житті (неформальні бесіди: розповіді із життя, розмірковування-обговорення тощо);

– робити похід на культурні, цікаві заходи (до незвичного музею, вистави, експозиції сучасного мистецтва тощо) та обов'язкове їх обговорення, обмін думками;

– навчити студентів не тільки формальним навичкам розробки та виконання різних видів наукових робіт (які мають місце у період їх фахової підготовки), але й дозволяти та, навіть, спонукати вчитись розробляти творчі проекти у наукових рамках [4].

На підставі розглянутого можемо сформулювати такі висновки:

1. Харизматичне лідерство дійсно можливо «вироснути» у собі та у студентах, головне – мати бажання себе вдосконалювати, докладати зусиль та внутрішньо зростати.

2. Педагог є неодмінною вагомою часткою в освітньому розвитку студентів. Дуже важливо, щоб він грамотно та гармонійно організував свою роботу; міг не тільки поставити себе гідно перед студентами, а й зацікавити своєю харизмою або ж просто лідерсько-організаційними навичками, позитивно впливав на подальший розвиток майбутніх фахівців.

Література. 1. Лідерські якості в професійній діяльності : Навч. посібник / О. Г. Романовський, С. М. Резнік, Т. В. Гура, Ю. І. Панфілов, Б. Р. Головешко, В. В. Бондаренко. Харків: НТУ «ХПІ». 2017. С. 143. 2. Маслоу А. Самоактуалізація личности. Психология личности. Тексты. Москва. 1982. С. 120. 3. Теорія і практика формування лідера : Навч. посібник / О. Г. Романовський та ін.; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-

т». Харків: Друкарня Мадрид. 2017. С. 100. 4. Гендерні відмінності особистісних характеристик віртуального спілкування молоді студентського віку / Т. О. Солодовник, Ж. Б. Богдан, Н. В. Середа // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2019. № 3. С. 110–121.

*Штученко І. Є., Кутєнова С. С., Чанлій Є. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЛЬ ІМІДЖУ ВИКЛАДАЧА У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

Головне завдання діяльності педагога – це передача своїх знань, свого досвіду іншим. Але у сучасному освітньому процесі завдання педагога не обмежується лише трансляцією знань. Сьогодні, педагог – це особистість, яка будує взаємини з людьми, налагоджує контакти та ефективну взаємодію з іншими для того, щоб керувати їх розвитком. Тобто педагог – це досвідчений лідер, людина, яка має авторитет у групі, користується її довірою для спонукання членів групи на досягнення спільних цілей та регулювання взаємовідносин між її членами. Лідер має бути здатним контролювати, мотивувати та направляти на виконання поставлених завдань як себе, так і інших людей. Таким чином, викладачі, які керуються високими моральними цілями, виявляють лідерські якості впливу на оточуючих. Однією з умов успішної лідерської діяльності є відповідність іміджу обраного лідера його статусу. Тобто, треба звернути увагу на поведінку, риторику та зовнішній вигляд педагога-лідера.

Ціль даної статті – розкрити значущість іміджу викладача у процесі формування лідерських якостей студента.

Багато вчених вивчали питання іміджу. Серед них можна виділити Скотт Дж., Бірд П., Довга Т. Я., Рацул А. Б., Бозаджієва В. Л., Попова О. І., Бондаренко В. В. та інших дослідників.

Для того, щоб сприяти розвитку лідерських якостей у студента, викладач сам повинен володіти найбільшим, відносно інших членів групи, переліком бажаних рис особистості та характеру. На

думку О. Г. Романовського, компетентні, харизматичні лідери під своїм керівництвом породжують нових лідерів [1].

В. В. Бондаренко вважає, що статус лідера вимагає від людини не тільки володіння особистісними лідерськими якостями, а й розуміння зовнішніх та внутрішніх особливостей ділового стилю, тобто позитивного іміджу [2].

Поведінковий імідж викладача включає: 1. Невербальний (руховий) імідж – оптико-кінетична система знаків (міміка, пантоміміка, жести). Жестикуляція людини має велике значення у формуванні думки та певного ставлення до неї в інших осіб. Приємна посмішка, відкритий погляд, пластичні рухи педагога викликають позитивний відгук у студентів. 2. Вербальний (мовленнєвий) імідж – культура мовлення людини. Включає не тільки усне, а й письмове мовлення. Мова викладача має характеризуватись правильністю вимови, грамотністю, змістовністю інформації, доречністю та логічністю висловлювань. Також викладач має достатньо просто та доступно подавати матеріал, тобто враховувати рівень обізнаності студента для кращого розуміння. 3. Середовищний імідж – включає житло, місце роботи, соціальне оточення (родичі, знайомі, колеги, друзі), речі, якими людина користується у повсякденному житті (автомобіль, меблі тощо). Також до середовищного іміджу відносять захоплення та хобі. Цей вид іміджу має серйозний вплив на студента. Наприклад, влаштування кабінету педагога видає всю інформацію про позитивні та негативні риси особистості викладача [3].

У своїх роботах О. Калюжний додає внутрішній імідж – внутрішній світ особистості, уявлення про його духовний та інтелектуальний розвиток, цінності. Автор відносить сюди риси особистості викладача, які допомагають йому розуміти внутрішній світ студента, співпереживати, забезпечити володіння собою та сприяти активному впливу на студента [4].

На нашу думку, важливу роль у процесі формування лідерського потенціалу студентів відіграє зовнішній вигляд викладача: стиль, сучасність та охайність одягу. Викладач повинен викликати у студента відчуття поваги та бажання рівнятися на нього.

У нашій статті ми спробуємо відповісти на питання: «Який саме зовнішній вигляд повинен мати викладач, який стиль одягу йому слід використовувати для формування лідерського потенціалу студентів?». Слід зазначити, що навіть невеликі деталі, такі, як:

макіяж, прикраси, окуляри та інші аксесуари створюють імідж викладача та надають певну атмосферу та враження щодо педагога [5].

На нашу думку, викладачеві слід мати діловий, офіційний стиль одягу. Жінка повинна мати стриманий та охайний макіяж. Її зачіска має бути стильною, але у той же час не вульгарною. Що стосується одягу, то це може бути: спідниця або сукня довжини міді або максі, брюки або класичні джинси, піджак або кардиган, блуза або джемпер. Перелічений одяг повинен бути нейтральних відтінків, тому що дуже яскраві кольори будуть відволікати студентів. Взуття теж має бути у класичному та стриманому стилі: туфлі на плоскій підшві або невеликому підборі (не вище 7 см), лофери, черевики та чоботи. Весь образ повинен бути гармонійним та добре поєднаним. Якщо це чоловік, то йому слід вдягати костюми, джинси, сорочки, джемperi та жилетки. Що стосується взуття, то це можуть бути туфлі, черевики. Зачіска має бути доглянутою та стильною, а аксесуари нейтральними та доречними.

Отже, можливо зробити висновок, що зовнішній вигляд викладача – вкрай важливий фактор у формуванні авторитету та поваги серед студентів. Кваліфікованому педагогу слід приділяти увагу своєму іміджу, стежити за охайністю, сучасністю та доречністю свого одягу, аксесуарів та зачіски.

Література. 1. Педагогика лидерства : Монография / А. Г. Романовский, В. Е. Михайличенко, Л. Н. Грень. Харків: ФЛП Бровин А. В. 2018. С. 500. 2. *Бондаренко В. В.* Особливості формування іміджу для розвитку лідерських якостей у майбутніх психологів : Матеріали науковопрактичної конференції «Психолого-педагогічні аспекти розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді». 2017. Харків: НТУ «ХП». 2017. С. 198. 3. Педагогіка: інформативний виклад : Навч. посіб. для студентів ВНЗ / А. Б. Рацул, Т. Я. Довга. Київ: Слово. 2016. С. 342. 4. *Калюжний А. А.* Психология формирования имиджа учителя. Москва: Владос. 2004. С. 222. 5. *Підбуцька Н. В., Каблаш В. В., Руденко Ю. О.* Особливості формування іміджу молодого викладача : Матеріали у міжнародної науково-практичної конференції «Наукова школа акад. І. А. Зязюна у його соратниках та учнях». 2019. Харків: НТУ «ХП». 2019. С.214–215.

Секція 3

Традиції і сучасні тенденції міжнародного співробітництва у сфері освіти лідерів

*Мороз В. М., Логош Х. І.
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СИСТЕМА ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ГАЛУЗІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В АВСТРАЛІЇ: НА ПРИКЛАДІ УНІВЕРСИТЕТУ ФЛІНДЕРС

Під час останньої зустрічі Президента України з ректорами ЗВО, В. Зеленським було звернуто увагу на той факт, що в Україні існує кадровий голод і цю проблему має вирішувати вища освіта. «Якщо ми нічого не будемо вирішувати саме з вами, то кадровий голод у країні так і залишиться. Цю проблему держава має вирішувати спільно з вищою освітою», – заявив Президент [4]. Серед напрямів підготовки сучасних фахівців підготовка управлінських кадрів та виховання лідерських якостей має неабияке значення. Це пов'язано з тим, що «загальна відкритість світу щодо руху робочої сили, впливає на відтік за межі країни як найбільш інтелектуальних, так і найменш кваліфікованих робочих кадрів», що відмічено у постанові Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021 – 2027 роки. Про актуальність обраного нами напряму наукового пошуку може свідчити, хоча безумовно на опосередкованому рівні, той факт, що на цей час на сайті «Єдиний портал вакансій державної служби» 2885 відкритих вакансій [3]. Порівняно низька динаміка заповнення вакансій державної служби та служби в органах місцевого самоврядування обумовлена так само, як і потреба держави у цих кадрах, що переконливо свідчить про необхідність наукового обґрунтування питань системи підготовки фахівців у галузі публічного управління та адміністрування.

Проблематика змісту та практики функціонування системи підготовки управлінських кадрів не є принципово новим напрямом в організації наукового пошуку. Відповідно проблематика набула свого

розвитку у межах наукових досліджень: О. Пономарьова (розглянув проблеми кадрового забезпечення для інноваційного розвитку); О. Романовського (розглянув професійну підготовку майбутнього фахівця у контексті фундаменталізації сучасної освіти); О. Нестулі (розглянув основи лідерства); Т. Лукіної (розкрила зміст категорії якості освіти, якості підготовки управлінських кадрів); Н. Синициної (розглянула стандартизацію освіти державних службовців в Україні); В. Журавського (розглянув управління системою підвищення кваліфікації кадрів державної податкової служби України) [5].

Питання підготовки управлінських кадрів постійно перебуває у фокусі наукової уваги зарубіжних вчених. Наприклад: стратегічне управління державними послугами досліджувалось у роботі Пола Джойса; навчання керування персоналом та підвищення кваліфікації набули уваги у роботі Соні Макнотон та Мері Мединські [2].

У сучасній системі публічного управління посилюється роль лідерів. Від ефективності управлінських дій публічних лідерів залежить функціонування різних соціальних структур і суспільства в цілому. Лідерство у сфері публічного управління потребує спрямованості на людські відносини. Публічний лідер є фахівцем у сфері неформальних відносин, володарем розвиненого соціального інтелекту та методів мотивації, авторитетом досвідченої команди.

Існує достатня кількість університетів, які реалізують підготовку кадрів у сфері лідерів. У межах цієї наукової праці фокусом нашої уваги було обрано Університет Фліндерс «Flinders University» – університет в Аделаїді (Південна Австралія). Традиційно вважається, що Австралія – країна, побудована мігрантами і готова прийняти їх з розпростертими обіймами, є одним з найпопулярніших, унікальних та багатокультурних напрямків навчання за кордоном, що полегшує приєднання іноземних студентів. Навчання у Фліндерс орієнтовано на глобальні дослідження та сучасну освіту за допомогою шести коледжів на базі університету: бізнесу; уряду та права; психології; гуманітарних наук; мистецтв та соціальних наук; медицини і науково-технічних наук. У межах підготовки за відповідним напрямом університетом пропонується 15 освітніх програм, найбільш популярними з яких, за вибором студентів, є – медицина та охорона здоров'я, освіта та навчання, соціальні науки, бізнес та управління, техніка та технології та інші. Кожна з цих програм має свій поділ на окремі напрями підготов-

ки. Наприклад, напрям бізнесу та управління представлено 35 спеціальностями («Публічне адміністрування» 1–2 роки, «Публічне адміністрування (Менеджмент)» 2 роки, «Державна політика та Менеджмент» 2 роки). Відповідно до кола наших наукових інтересів розглянемо вищезазначені напрями підготовки більш детально. Характерною особливістю спеціальностей «Публічне адміністрування», «Публічне адміністрування (Менеджмент)» та «Державна політика та Менеджмент» є той факт, що зміст освітніх програм розкривається через призму системної єдності обов'язкових та факультативних тем, а також індивідуальні дослідження. Обов'язкові теми вивчаються через такі освітні компоненти:

- Аналіз політики: основи, підходи та цінності.
- Державна політика.
- Сучасна державна політика: теоретичні перспективи.
- Державне управління.
- Професійна етика та державне управління.
- Управління та державна політика.

Разом із тим, слід звернути увагу на той факт, що навчальні дисципліни, віднесені до факультативних, не є однаковими, наприклад, міжнародний розвиток, міжнародні відносини, міжнародний бізнес, екологічний менеджмент, соціальна робота, управління в Азії, прикладні дослідження населення, управління охороною здоров'я та освітою. Ми вважаємо, що саме ці три спеціальності підходять для підготовки професіоналів у сфері освіти лідерів та з вищеперахованих освітніх компонентів можна зрозуміти, що підготовка кадрів здійснюється на основі політики й управління та індивідуальних досліджень студентів.

Приймаючи до уваги вищенаведене, можемо сформулювати такі основні висновки. По-перше, обов'язкові до вивчення теми спеціальностей «Публічного адміністрування», «Публічного адміністрування (Менеджмент)» та «Державної політики та Менеджменту» вивчаються через ідентичні освітні компоненти. По-друге, факультативні навчальні дисципліни з цих спеціальностей не є однаковими, що сприяє поглибленій підготовці кваліфікованих кадрів певної посади. Зміст освітніх програм з підготовки фахівців за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування», які реалізуються Україною та Австралією, не є тотожним. Наприклад, в Австралії підготовка кадрів здійснюється на основі політики і

управління та індивідуальних досліджень студентів, у той час, як в Україні формула підготовки фахівців має три складові: економіка, управління, право. Отже, незважаючи на той факт, що системи підготовки фахівців у галузі публічного управління та адміністрування у розглянутих країнах відрізняються, обидві країни готують професійних кваліфікованих фахівців.

Література. 1. Master's Programmes. Masters portal. Flinders University. URL: <https://www.mastersportal.com/universities/11944/flindersuniversity.html>. 2. Training of specialists for the public administration system. Public administration system // scholar.google. URL: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=uk&as_sdt=0%2C5&q=training+of+specialists+for+the+public+administration+system&btnG. 3. Інформація про відкриті вакансії та результати конкурсів. Єдиний портал вакансій державної служби. НАДС. URL: <https://nads.gov.ua/vakansiyi-derzhavnoyi-sluzhbi/yedinij-portal-vakansij-derzhavnoyi-sluzhbi>. 4. Кадро-вий голод. Останні новини. Офіційне інтернет-представництво. URL: <https://www.president.gov.ua/news/v-ukrayini-isnyue-kadrovij-golod-i-cyu-problemu-mayut-virish-61429>. 5. Системи підготовки управлінських кадрів. Управлінські кадри. URL: https://scholar.google.com.ua/scholar?hl=uk&as_st=0%2C5&q=системи+підготовки+управлінських+кадрів+&btnG.

*Сотська М. В.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

ЛІДЕРСТВО ЯК ОДИН ІЗ ПРІОРИТЕТНИХ НАПРЯМІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ У СІНГАПУРІ

В умовах соціально-економічних, духовно-культурних трансформацій в Україні набуває актуальності проблема формування лідерських якостей вчителів на особистісному і професійному рівнях. Це зумовлено тим, що сьогодні суспільству потрібні мобільні, компетентні, кваліфіковані спеціалісти з високим рівнем культури, духовності, соціальної й творчої активності, конкурентноспроможні на ринку праці, здатні реагувати на виклики сучасності [2].

Відповідати визначеним вимогам можуть такі вчителі, які володіють розвиненими лідерськими якостями, оскільки саме їх наявність допомагає у досягненні поставлених цілей, формуванні здатності проектувати і розвивати суспільні процеси в позитивному аспекті, стверджувати ідеї миру, добра, справедливості. У цьому контексті заслуговує на увагу досвід Сінгапуру, де лідерство є одним із пріоритетних напрямів професійного розвитку вчителя. Підхід Сінгапуру до лідерства заснований на досвіді великих корпорацій, ґрунтується на чіткому усвідомленні, що якісна освіта забезпечується наявністю ефективних лідерів.

Слід наголосити, що формування лідерів як таких, хто вміє служити, професійно розвиватися, створювати гармонію відносин між усіма, забезпечує найвищий рівень досягнень як на матеріальному, так і на духовному рівнях [1, с. 260], в цій країні не відбувається стихійно. Цей процес проектується, моделюється, організовується, а вчитель стає його активним учасником, суб'єктом власного становлення.

З урахуванням потреб, ціннісних орієнтацій, особистісних якостей, творчого досвіду та рівня навченості Міністерство освіти Сінгапуру у взаємодії з Національним інститутом освіти (NIE) розробили програму «Лідери вчителів» (Teacher Leaders Programme, TLP), яка містить у собі три навчальні програми для таких категорій: (старші вчителі (TLP1), провідні вчителі (TLP2) та майстри-викладачі (TLP3)). Означений курс ґрунтується на основі моделі професійного зростання вчителів (TGM), яка спрямована на формування вчителів як етичних педагогів, компетентних професіоналів, лідерів трансформації й освітянської спільноти [4].

Процес навчання відбувається у школі, за кордоном, в ініціативних освітянських групах, що вирішує ряд важливих питань щодо забезпечення успіху майбутнього лідерства. Зміст навчання містить перспективне проектування й управління навчальними шкільними організаціями, які можуть підтримувати конкурентну перевагу в мінливому, нестабільному середовищі; стратегічний вибір і маркетинг; інноваційні комунікаційні та інформаційні технології; розроблення комплексної і новаторської навчальної програми для досягнення досконалості у викладанні й навчанні; збагачування людського та інтелектуального капіталу.

Ключовим моментом є не лише програма навчання, але й підхід до виявлення та розвитку лідерського потенціалу молодих вчителів шляхом

їх постійного оцінювання, надання можливості його демонструвати та навчатися у подальшому.

Зазначений напрям професійного розвитку й формування лідерських якостей надає можливості вчителям обіймати не лише посади керівників відділів, заступників директорів, директорів школи, керівників кластерами, а й мати можливість керувати освітою на рівні Міністерства освіти Сінгапуру. Це означає, що на керівних посадах як у школах, так і в Міністерстві працюють вчителі зі значним педагогічним досвідом, знанням власної справи, зі сформованою стійкою освітньою позицією [3].

Отже, освітня політика у Сінгапурі забезпечує, з одного боку, підтримку вчителів у розвитку їхнього лідерства, подальшого професійного зростання, надає їм можливість рухатися до досягнення вищих кар'єрних вершин, а з іншого – вирішує проблему неефективних вчителів.

Література. 1. *Адаір Д.* Психологія лідерства : Монографія. Москва.: Ексмо. 2005. С. 327. 2. *Сотська Г. І.* Обґрунтування сутності творчості у змісті підготовки сучасного педагога. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2016. № 11 (28). С. 112–146. 3. *Сотська М. В.* Особливості кар'єрного зростання вчителів: досвід Сінгапуру. Розвиток порівняльної професійної педагогіки у контексті глобалізаційних та інтеграційних процесів : Матеріали тез доп. ІХ міжнар. наук.-методол. Інтернет-семінару 14 травня 2020 р. Хмельницький. 2020. С. 81–83. 4. Ministry of Education Singapore. URL: <https://www.moe.gov.sg/careers/teach/career-information> (дата звернення: 26.09.2020).

Шишкіна М. П.
м. Київ, Україна

Інститут інформаційних технологій і засобів
навчання НАПН України

АДАПТИВНІ ХМАРО ОРІЄНТОВАНІ СИСТЕМИ У ВІДКРИТОМУ НАУКОВО-ОСВІТНЬОМУ ПРОСТОРИ

Використання адаптивних хмаро орієнтованих систем для підтримування процесів регіонального міжнародного співробітництва

у сфері наукових досліджень є однією з провідних тенденцій розвитку сучасного відкритого інформаційно-освітнього простору.

У 2018 році Інститут інформаційних технологій та навчальних засобів НАПН України став одним із партнерів міжнародного проекту V4 + ACARDC, в якому важливу роль відіграє вивчення процесів відкритої освіти та науки, проект відбувається за підтримки Вишеградського фонду (VisegradFund, <https://www.visegradfund.org/>). Створений для цієї мети консорціум V4 + AcademicResearch, до складу якого входять представники шістьох навчальних закладів зі Словаччини, Угорщини, Чехії, Польщі та України має вирішити ряд питань, пов'язаних із пріоритетними напрямками застосування ІКТ для підтримування регіонального співробітництва в ЄС, зокрема: використання ІКТ пошуку партнерів для виконання міжнародних науково-освітніх програм; цифрових платформ майбутнього; подолання мовних бар'єрів; вдосконалення навчання та розширення масштабів інформатизації освітнього процесу; дослідження та збереження наукової та культурної спадщини та інших.

Хмарні технології забезпечують ключові особливості відкритого освітньо-наукового середовища, а саме: відкритість та гнучкість. Якщо завдання розвитку такого середовища будуть змінені, можливо адекватно змінити особливості добору інструментів та загальний склад і структуру, а також модернізувати методи його використання. Отже, структуру та склад можна узгодити із запланованими цілями розвитку та новими викликами, які можуть з'явитися у майбутньому. Саме тому хмарні платформи уможлиблюють створення адаптивних ІКТ-систем підтримування наукових досліджень і взаємодії у відкритому міжнародному науково-освітньому просторі, забезпечуючи можливість гнучкого налаштування на різні типи процесів.

Модель IaaS або PaaS полягає у наданні доступу до програмного забезпечення будь-якого виду, розгорнутого користувачем на хмарних серверах постачальника. Це відкриває шлях до розробки методів розгортання компонентів. Наприклад, навчальний компонент із програмним забезпеченням WPadV4 був розроблений та протестований на основі AWS (AmazonWebServices).

Основним результатом проекту V4 + ACARDC стало створення складної системи ІТ-підтримки, що складається з технологічної мережної інфраструктури, навчального програмного забезпечення WPadV4 та

методики щодо створення навчальних пакетів та супутніх навчальних матеріалів та багатомовної підтримки. Хмарна платформа була використана для стійкої інформаційної підтримки життєвого циклу проекту відповідно до спільно визначених цілей та інформаційно-технологічної інтеграції управління проектом. Платформа виявилася придатною для задоволення цих потреб й можливістю працювати над завданнями узгоджено та в інтуїтивно зрозумілому інтерфейсі.

Питання вибору та інтеграції сервісів, вивчення різних їх компонентів, а також підтримки відкритої системи освіти й науки, поєднання інтелектуальних технологій та мережних служб представляє перспективу для подальших досліджень.

Література. 1. *Шушкіна М. П., Попель М. В.* Використання хмаро орієнтованих сервісів опрацювання даних у системах відкритої науки. Інформаційні технології в освіті. 2019. № 2 (39). С. 7–19. 2. *Шушкіна М. П.* Методологічні засади проектування хмаро орієнтованого освітньо-наукового середовища закладу вищої освіти. Інформаційні технології в освіті. 2019. № 5 (41). С. 21–33. 3. *Bykov V., Shyshkina M.* The Conceptual Basis of the University Cloud-based Learning and Research Environment Formation and Development in View of the Open Science Priorities. Information Technologies and Learning Tools. 2018. vol 68. No.6. URL: <https://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/2609/1409>. 4. *Popel M., Shyshkina M.* The Areas of Educational Studies of the Cloud-based Learning Systems. Cloud Technologies in Education : Proceedings of the 6th Workshop on Cloud Technologies in Education (CTE 2018). KryvyiRih, Ukraine, December 21. 2018. 2019. URL : <http://ceur-ws.org/Vol-2433/>.

Секція 4

Розробка та використання технологій фізкультурно-спортивної діяльності у освіті лідера

Блошенко О. І.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЗАСОБАМИ ПЛАВАННЯ

У сучасних умовах майбутньому фахівцеві, щоб успішно інтегруватися в соціальне середовище, бути лідером у житті, вдало працювати, потрібні особистісні лідерські якості. Формування фізичної культури особистості і здатності спрямованого використання різноманітних засобів фізичної культури і спорту для збереження і зміцнення здоров'я, психофізичної підготовки і самопідготовки до майбутнього життя і професійної діяльності є метою фізичного виховання студентів. Для студентів плавання – це важлива професійна і життєво необхідна навичка. Використання фізичних вправ у воді для студентів не тільки покращує здоров'я, розвиває уміння, навички, здібності, фізичні якості, а й психічні якості особистості: сприяє розвитку рухливості нервових процесів, покращує емоційний стан, розширює сферу вольової активності.

Гіпотеза щодо формування лідерських якостей студентів на заняттях з фізичного виховання обумовлена можливістю позитивного впливу на рівень мотивації, формування та вдосконалення значущих якостей особистості та оволодіння навиком плавання.

Студентам 1 курсу університету на початку занять викладач пропонує експрес-опитувальник, питання якого дають змогу визначити їх плавальну підготовленість, темперамент, особливості характеру, розвиток загальних та специфічних якостей, мотивацію у навчанні.

Більшість студентів, що поступають на перший курс, мають низький рівень плавальної підготовленості і мотивації до занять фізичною культурою, що вимагає пошуку нових форм і методів організації навчального процесу, у тому числі, і з плавання. За результатами

анкетування, студенти 1 курсу відмічають, що важливим чинником мотивації у навчанні плаванню є залік (40 % студентів); 28 % студентів, цікавить плавання як вид спорту; 13 % студентів вважають, що заняття плаванням мають величезне оздоровче значення; 12 % – вважають уміння володіти навичкою плавання як професійну необхідність; 7 % студентів надають інші відповіді. Виявити мотиваційні передумови є важливими для викладача, тому що, знаючи їх, викладач зможе сприяти успішному навчанню плаванню студентів, не виключаючи індивідуальний підхід. Отже, викладач за допомогою різних засобів може впливати на стан та поведінку студентів, покращити соціальні взаємовідносини та їх особистісні якості.

Науковці виділяють загальні та специфічні якості лідера. Молодий лідер повинен мати такі якості: компетентність, активність, ініціативність, товариськість, кмітливність, наполегливість, самовладання, спостережливість, працездатність, самостійність, організованість. До переліку специфічних якостей лідера входять: організаторська проникливість, здатність до активного психологічного впливу, схильність до організаторської роботи, лідерська позиція, потреба брати відповідальність на себе [1;2;3;4].

Виховання моральних якостей у студентів у процесі навчання плаванню є частиною загально-педагогічного завдання з формування громадсько-активної, гармонічної особистості. Тому у процесі занять виховуються такі якості, як: товариськість, гуманізм, дисциплінованість, чесність, свідоме ставлення до праці, критичне відношення до себе та прагнення до самовдосконалення, впевненість у власні сили та здатність прояву максимальних функціональних можливостей при виконанні різних завдань у воді. Викладач використовує різні форми та методи: бесіди, лекції, створення педагогічних ситуацій для прояву міжособистісних відносин. Різні опитувальники, метод соціометрії для виявлення якостей особистості сприяють у роботі викладача. Використовуючи педагогічні спостереження, результати досліджень, можна визначити мотиви, причини та змістовну сторону міжособистісних відносин і керуватися ними при проведенні занять.

Темперамент, особливості характеру, екстравертність або інтровертність потребують індивідуального підходу у навчанні. Екстраверти швидше виконують завдання, долають дистанцію, вони чутливі до заохочення, потребують різноманіття вправ, переключення із

вправи на вправу, краще виконують спринтерські вправи. Інтроверти краще переносять монотонні завдання, повторення вправ для вивчення способу плавання, краще виконують стаєрські вправи. Тому при наявності сильної мотивації, індивідуальному підході, прояві уваги до кожного, враховуючи властивість темпераменту, емоційну збудливість-стабільність, викладач на занятті адаптує кожного студента до різних вправ за рахунок формування індивідуального стилю діяльності.

Мотивація, вдосконалення морально-вольових якостей, формування спортивного характеру студента відіграють важливу роль у процесі занять плаванням. Якості, які спрямовують студента на вольові дії, – цілеспрямованість та принциповість, ініціативність, наполегливість, рішучість та сміливість, витримка, удосконалюються у процесі занять. Тому викладач, щоб допомогти студенту у навчанні, завжди ставить мету та завдання, які залежать від рівня підготовленості та індивідуальних особливостей. Викладач прагне, щоб вони були конкретними, чітко сформульованими, доступними. Тому на початку кожного семестру студентів університету у секції плавання викладачі знайомлять з метою та завданнями семестру. Спочатку – це оволодіння технікою спортивних способів плавання, сучасного старту, вдосконалення фізичних якостей, виконання контрольних нормативів, потім – удосконалення техніки, фізичних та морально-вольових якостей, виконання спортивного розряду, перемоги на першості групи, інституту, факультету, університету, участь в організації змагань тощо. Виховання морально-вольових особистісних якостей відбувається на основі виконання студентом програми, яку надає викладач, подолання різних умов при виконанні вправ у воді, застосування викладачем різних методів, у тому числі, і змагального.

Сучасний підхід до процесу навчання плаванню полягає в можливості використання широкого кола вправ, спрямованих на формування стійкої плавальної навички. Такий підхід сприяє не лише міцному освоєнню прикладних навичок плавання, необхідних в освіті особистості, але й створенню інтересу і підвищенню мотиваційної готовності студентської молоді до занять фізичною культурою, формуванню необхідних лідерських якостей для подальшої професійної діяльності в житті. Педагогічне дослідження, проведене із студентами університету, які займаються в секції плавання, виявили позитивний вплив занять на формування лідерських якостей, що робить доцільним

використання засобів такого виду спорту у процесі підготовки сучасного фахівця.

Література. 1 *Романовський О. Г., Бабаєв В. М., Пономарьов О. С.* Проблеми формування особистості лідера : Монографія. Харків: Майдан. 2000. С. 193. 2 *Сушик Н.* Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. Науковий вісник Східноєвроп. нац. ун-ту імені Лесі Українки. Луцьк. 2013. С. 110–114. 3 *Сердюк Т. В.* До проблеми впливу лідерів на діяльність. URL: <http://intellect-invest.org.ua>. 4 *Тіняков А. О.* Психолого-педагогічний потенціал фізичної культури і спорту у вихованні навичок лідерства студентів ВНЗ. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2016. № 3. С. 23–32.

Борейко Н. Ю., Петренко О. О., Зінченко Л. В., Трезубова О. В.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ВІДНОСИН У СПОРТИВНІЙ КОМАНДІ

Спортивна діяльність – це колективна дія людей, яких об'єднує спільний процес підготовки, участі та проведення спортивних заходів. Основною ланкою спортивної діяльності є спортивна команда, яка представляє собою колектив особистостей зі своїми психологічними особливостями та своєрідними відносинами, що впливає на загальний соціально-психологічний клімат у спортивному колективі.

Створення гарного соціально-психологічного клімату у внутрішньому середовищі колективу потребує значних педагогічних зусиль й ряду заходів, серед яких: підібрати команду так, щоб всі її члени не тільки успішно взаємодіяли під час тренувального процесу і у період змагань, а й гармоніювали між собою як особистості; побудувати правильні взаємовідносини між членами колективу, в тому числі, й між тренером і спортсменами. На формування взаємовідносин у спортивній команді впливають соціально-психологічні, об'єктивні й суб'єктивні фактори, серед яких домінуючим є феномен лідерства.

Вивчення феномену лідерства почалося на початку ХХ століття. Багато праць видатних вчених-психологів присвячено вивченню даного феномену. За результатами їх досліджень сформована концепція походження лідерства. Значний внесок у розвиток цієї теорії внесли американські вчені К. Берд і Р. Стогдилл, які сформували набір якостей, необхідних лідеру [4, 5].

Лідерство – це мистецтво впливу на людей, натхнення їх на те, щоб вони з доброї волі прагнули досягти поставлених цілей [3].

Лідер – це людина, яка об'єднує команду, приймає і підтримує її дії, спрямовує їх на досягнення гарних результатів. Вона приймає на себе відповідальність за усі взаємовідносини й дії у спортивній команді. У свою чергу, колектив команди довіряє і визнає за лідером право приймати рішення у значущих для неї ситуаціях. Посилаємося на висновки досліджень вчених-психологів Л. Моргулеца й О. Топишева: якщо лідером стає найбільш авторитетна особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків у цій групі, то результати цієї групи мають більш високі показники в порівнянні з результатами груп, в яких відсутній явний лідер [1; 3].

Оскільки мова йде про спортивну команду як формальну організацію, то з моменту формування перед нею стоять конкретні й чіткі завдання, на виконання яких націлені як тренер, так і весь колектив. Тому діяльність з виконання поставлених завдань змушує тренера і рядових членів команди взаємодіяти, кооперувати свої зусилля, шукати і встановлювати особисті, ділові (формальні) контакти, які є першою й основною умовою виникнення формальних (ділових) відносин. Як зазначено вченим-психологом Е. Берном «... в ході цього процесу (спілкування) встановлюються, зберігаються і змінюються відносини між учасниками спільної діяльності» [2].

Так у процесі формалізованих спільних дій, завдяки особистим контактам і спілкуванню ділового характеру, поступово виникають контакти і зв'язки, пофарбовані емоціями, симпатіями, взаємним інтересом один до одного. Тобто виникають міжособистісні неформальні відносини.

Виникнення і формування міжособистісних відносин у спортивних колективах відбуваються за загальними закономірностями фор-

мальних організацій і проходять складний, але завжди односпрямований шлях, який можна розбити на кілька етапів:

- виникнення потреби та її усвідомлення;
- перетворення потреби у стійкий інтерес до тієї чи іншої діяльності, здатної задовольнити потребу, що виникла;
- порівняння й оцінка своїх можливостей, здібностей до вимог тієї діяльності, в якій належить взяти участь для задоволення потреб;
- формування мотиву поведінки, спрямованої на пошук діяльності, здатної задовольнити потребу, що виникла.

Поверхнєве спостереження за спортивною командою нерідко наводить на думку про те, що всі її члени рівні між собою. Дійсно, для таких міркувань є підстави: члени команди часто бувають приблизно одного й того ж віку, рівня професійної майстерності, мають однаковий стаж занять спортом, займаються у одного й того ж тренера, мають такі самі обов'язки за виконання поставленого завдання та ін. І все-таки, незважаючи на це, рівноправності у положенні, яке займає кожен із членів колективу в цій ієрархічній структурі, немає. Рівноправності не може бути і тому, що всі члени колективу виконують хоч і однорідну діяльність, але по-різному, в залежності від ставлення до неї, здібностей, особистісних якостей, ситуації та ін. Результат спільної діяльності відображається на відносинах та спільному успіху, це дозволяє кожному порівняти себе з іншими членами, відвести кожному, в тому числі і собі, місце в колективі, подумки побудувати свою ієрархічну структуру команди, визначити статус кожного її члена.

Ряд досліджень, проведених різними вченими у спортивних командах, дозволили встановити, що у командах є особистості, які користуються значно більшою симпатією, повагою й авторитетом у своїх товаришів, ніж будь-хто інший. Таких членів колективу вважають лідерами команди.

Спортивний лідер – це суб'єкт суспільства з яскраво вираженими якостями, чітким орієнтиром до мети, який має авторитет та прагнення бути корисним для команди. З огляду на те, що всі члени спортивної команди мають свої особисті та професійні особливості, необхідно вибудовувати організаційне управління командою з урахуванням цих факторів.

Підбиваючи підсумки слід зауважити, що необхідність спільної та узгодженої, підпорядкованої одній спільній меті діяльності спортсменів

висуває потребу в керівництві командою, тобто наявність лідера, від якостей і досвіду якого залежить одержуваний командний результат.

Література. 1. *Моргулець Л.* Методы социально-психологической диагностики личности. Л., 1990. С. 200. 2. *Берн Э.* Лидер и группа. О структуре и динамике орг. групп / Пер. с англ. А. А. Грузберга. Екатеринбург:ЛИТУР. 2000. С. 317. 3. *Топышев О. П.* Теория и практика лидерства в спортивной команде. Сборник трудов ученых РГАФК. Москва. 2000. С. 144–149. 4. *Уэйнберг Р. С., Гоулд Д.* Основы психологии спорта и физической культуры. Киев: Олимпийская література. 1998. С. 335. 5. Спортивная психология в трудах отечественных специалистов. Санкт-Петербург: Питер Принт. 2002. С. 380. 6. *Пономарьов О. С., Зінченко Л. В.* Професійна відповідальність у спортивній педагогіці : Навч. посіб. Харків: НТУ «ХПІ». Видавець О. А. Мірошніченко. 2019. С. 200.

Борейко Н. Ю., Зінченко Л. В., Євтушенко С. Д.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ВАЖЛИВІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ПЛАВЦІВ

Сучасний світ улаштований так, що більшість людей, ведуть малорухливий спосіб життя. Цьому сприяють тривалий робочий або навчальний день, екологічна обстановка і багато інших обставин. Далеко не кожна людина після трудового дня може знайти в собі сили для того, щоб проявити якусь фізичну активність: будь то похід у спортзал або ж звичайні вправи, які можна виконувати в домашніх умовах. На жаль, не всі люди розуміють, наскільки фізичне виховання важливо в нашому житті. Тому одним із завдань, яке визначене стратегією розвитку фізичної культури і спорту, є завдання з розробки й реалізації комплексу заходів з пропаганди фізичної культури і спорту як важливої складової здорового способу життя та фізичного виховання.

У фізичному вихованні важлива роль відводиться психологічній складовій. Психологія фізичного виховання і спорту – це відносно самостійна психологічна наука, яка вивчає закономірності

прояву, розвитку, а також формування психіки людини під дією специфічних умов фізичного виховання і спорту, що знаходиться під впливом як навчальної, навчально-тренувальної діяльності, так і в умовах змагальної діяльності [1].

Сприятливий вплив плавання на людину є загальноновизнаним. У медико-фізіологічному аспекті це зміцнення різних функціональних систем організму (серцево-судинної, дихальної, опорно-рухової), у психологічному аспекті – формування довільної регуляції рухів і дій, у педагогічному – це не тільки навчання складноорганізованим діям, але і спосіб становлення навичок саморегуляції.

Зазначені особливості позитивно впливають на фізичний і психічний розвиток людини, сприяють емоційно-насиченому фону настрою, рухової і творчої активності. Водне середовище має великий тонізуючий вплив на нервову систему людини. Систематичне перебування у воді на заняттях плаванням надає заспокійливу дію на нервову систему, підвищуючи емоційну стійкість. Систематичні заняття плаванням, підвищуючи емоційний тонус, викликають приємне і легке стомлення, гарне самопочуття і настрої, усувається зайва збудливість і дратівливість, формується впевненість у своїх силах [2].

Завдання прищепити людині бажання регулярно займатися фізичною культурою або видом спорту, зокрема, плаванням, сформувати у неї цю потребу, є компонентом, в основі якого лежить психологія потреб людини. Таким чином, спираючись на цілі фізичного виховання, головними, основними його завданнями є такі:

- розвиток основних фізичних якостей (сили, швидкості, витривалості, гнучкості, спритності) людини;
- придбання й засвоєння необхідного рівня знань у галузі фізичної культури і спорту;
- оптимізація процесу виховання людини з урахуванням особливостей її фізичного і психічного здоров'я;
- розвиток необхідних морально-вольових якостей, які сприятимуть формуванню у людини світогляду переможця.

Необхідно визначити, що підготовка до тривалого тренувального процесу у плаванні передбачає вирішення безлічі проблем, пов'язаних із адаптацією спортсмена до постійних, систематичних, психологічних тренувальних навантажень [1]. Крім того, змагальна діяльність спортсмена передбачає величезні психоемоційні навантаження. Тому

важливість психологічної підготовки спортсмена не викликає сумнівів. Метою підготовки є формування у плавців такого психічного стану, при якому вони можуть у повній мірі використовувати свою функціональну і спеціальну підготовленість для реалізації у змаганні максимально можливого результату, протистояти багатьом передзмагальним і змагальним факторам, які збивають вплив і викликають неузгодженість функцій, тобто проявляти високу надійність у змагальній діяльності.

Також варто наголосити на тому, що таке завдання психології спорту, як вивчення психологічних особливостей досить великої кількості видів діяльності (підготовки), можна поділити на такі завдання:

1. Розробка різних видів передзмагальних засобів для спортсменів.

2. Розробка психологічних умов для підвищення ступеня продуктивності тренування з урахуванням індивідуальних особливостей того чи іншого спортсмена.

3. Розробка психологічних умов для підвищення ступеня продуктивності змагальної діяльності у цілому.

Фізична культура і спорт є одними з найважливіших складових здорового способу життя людини. Завдання створення нової системи фізкультурно-спортивного виховання залежить, у тому числі, від знань закономірностей психічного розвитку кожної людини. Аспекти фізичного виховання і психологічної підготовки особливо яскраво виявляються на спортивних змаганнях різного рівня. Майже на кожному змаганні встановлюються нові рекорди, результати яких позначаються не тільки на фізичному стані спортсмена, але й на психологічному перевантаженні [3]. Зменшення такого впливу передбачає знання кожним спортсменом психологічних аспектів поразки або перемоги, невдач або рекордів, які безпосередньо впливають на його душевний стан. Розуміння своїх психологічних процесів і явищ у ході спортивної боротьби може бути досягнуто психолого-педагогічною роботою тренера, його індивідуальним підходом до спортсмена.

Література. 1. *Викулов А. Д.* Плавание : Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Москва: ВЛАДОС-ПРЕСС. 2003. С. 368. 2. *Иванченко Е. И.* Наука о спортивном плавании. Минск. 1993. С. 168. 3. *Каптелин А. Ф.* Плавание в лечебных целях. Здоровье. 1980. №7.

*Височіна Н. Л.
м. Київ, Україна*

Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ СПОРТСМЕНІВ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЇХ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ

Досягнення високих професійних результатів, у тому числі і в спортивній діяльності, нерозривно пов'язане з психологічними особливостями особистості [2; 3]. Однією з ключових характеристик успішної особистості є наявність лідерських якостей, що сприяють ефективній і швидкій реалізації поставлених завдань. Особливо помітно ці якості проявляються у спортсменів, оскільки спорт – це екстремальний вид діяльності, який дозволяє людині продемонструвати найвищий ступінь розвитку своїх фізичних і психічних можливостей [1; 4].

Серед найбільш важливих лідерських якостей, притаманних висококваліфікованим спортсменам, можна виділити такі:

– бачення мети – усвідомлення наміченого шляху і способів досягнення бажаних результатів, раціональна оцінка власних сил і вміння об'єктивно судити про перешкоди та можливості їх подолання. Таку людину важко збити з наміченого шляху, нею неможливо маніпулювати, тому що вона точно знає, до чого прагне;

– вміння ризикувати, або здатність проявляти ініціативу і брати на себе відповідальність в екстремальних ситуаціях, у ситуації невизначеності, особливо в умовах ліміту часу. Здатність ризикувати нерозривно пов'язана зі сміливістю і рішучістю, що у спорті може дати незаперечну перевагу перед суперником;

– висока самооцінка і впевненість, які дозволяють лідеру розширювати межі своїх можливостей і набувати новий життєвий досвід. Ще у 1981 році цю теорію обгрунтував Бернард Морріс Басс [5], який проаналізував провідні дослідження в області лідерських якостей і довів, що почуття впевненості у собі у лідера є на порядок вищим, ніж у тих, хто за ним прямує.

Також відомо, що у спортсменів високої кваліфікації самооцінка вище, ніж у менш кваліфікованих спортсменів. При цьому

вона часто буває завищеною, проте надає позитивного впливу на спортивний результат [1, 4]:

– високий рівень мотивації досягнення і переважна спрямованість на досягнення успіху, коли спортсмен «бачить ціль, не бачить перешкод і вірить у себе». Дуже важливо при цьому розумно поєднувати такий похід з мотивацією уникнення невдач, яка забезпечує наявність обережності і точності виконання дій у процесі проходження етапів досягнення мети;

– комунікативні здібності, які відображають уміння залучати до себе оточуючих, знаходити спільну мову з різними людьми, захоплювати їх своїми ідеями, створювати команду однодумців і бути для них авторитетом. У контексті цього необхідною лідерською якістю є здатність ставити спільні (командні) цілі, створювати в колективі загальні моральні цінності, здійснювати контроль над дотриманням командної дисципліни і підтриманням загальнокомандного духу;

– стратегічне мислення. Ця якість тісно пов'язана з баченням мети, однак вона передбачає вміння мислити системно, бачити процеси і явища в їх взаємозв'язку і пророкувати наслідки дій з високою точністю. Стратегічне мислення можна вважати ядром лідерських якостей керівника, тренера або капітана команди, оскільки воно дозволяє бачити не тільки віддалені цілі, але й управляти всім процесом діяльності з метою її вдосконалення, або оптимізації, утримуючи одночасно в полі уваги велику кількість інформації. Це потребує значної самовіддачі від лідера, абстрагування від незначних або несуттєвих подій, розставлення пріоритетів у прийнятті рішень, переважання розуму над почуттями;

– розвинена психічна адаптація, вміння чуйно реагувати на зміну ситуації, при необхідності змінювати свою точку зору з урахуванням надходження нової інформації або перебудувати стратегічний план, якщо цього вимагають інтереси колективу або рішення нестандартної проблеми. Сюди ж можна віднести дипломатичні здібності, вміння відчувати мікроклімат і координувати взаємини в колективі.

Таким чином, огляд основних лідерських якостей спортсменів дозволяє нам зробити висновок про те, що особистість формується і розвивається в колективі у процесі зіставлення результатів своєї діяльності з іншими людьми. У спорті це відбувається на змагальній основі. Наявність лідерських якостей є значущим стимулюючим

фактором підвищення результативності, що переконливо доведено фахівцями на прикладі вивчення особистісних особливостей найбільш відомих і титулованих спортсменів світу.

Література. 1. *Височина Н. Л.* Психологічне забезпечення у системі підготовки спортсменів в олімпійському спорті : Монографія. Київ: Центр учбової літератури. 2017. С. 384. 2. *Височина Н. Л.* Влияние волевых качеств личности на эффективность соревновательной деятельности в разных видах спорта. Спортивный вiсник Придніпров'я. 2017. № 11(20). С. 50–53. 3. *Козина Ж., Ермаков С., Цеслицка М.* Теоретико-методические основы индивидуального подхода в спорте. Быдгощ. 2014. С. 396. 4. *Платонов В. Н.* Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте. Общая теория и ее практические приложения : Учебник для тренеров: в 2 кн. Киев: Олимпийская література. 2015. Кн. 1. С. 680. 5. *Bass B. M., Bass R.* The Bass Handbook of Leadership. Theory, Research, and Managerial Applications. 4th edition. New York: Free Press. 2008. P. 2367.

Войда А. А.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАСОБАМИ СПОРТИВНОЇ АЕРОБІКИ СЕРЕД СТУДЕНТОК НТУ «ХПІ»

Мистецтво управління змінюється дуже стрімко, бо змінюються умови, середовище його впливу. З того моменту, як слово «зміни» стало ключовим у сучасному світі, керівникам все частіше доводиться виконувати функції лідерів. Кожного року виникають нові умови становлення особистості як лідера. І в цьому нове лідерство докорінно відрізняється від попереднього.

Лідерський потенціал є соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображує здатність індивіда до успішного здійснення лідерства.

Автором було проаналізовано спеціальну літературу, яка допомагає зрозуміти, які риси необхідно людині розвивати в собі для того, щоб суспільство почало сприймати її як лідера. На основі цього

аналізу було зроблено висновок, що сучасний лідер має містити певні якісні характеристики, які властиві будуть лише йому, як керівнику:

- бути керівником – маючи здатність керувати своїми працівниками, долаючи всі можливі труднощі та вирішуючи проблеми, що приходять разом із владою та відповідальністю;

- бути послідовним у прийнятті управлінських рішень та здатним налагоджувати й підтримувати систему відносин із рівними собі людьми;

- бути стресостійким та вміти розв'язувати конфлікти, будучи посередником між конфліктуючими сторонами, урегульовуючи можливі неприємності;

- розподіляти ресурси в організації – здатність до знаходження потрібної альтернативи в обмежений термін часу та недоступності інших видів ресурсів;

- бути інноватором, йдучи на виправданий ризик;

- бути самокритичним та здатним до самоаналізу своїх лідерських якостей та виявляти можливі їх недоліки.

Існує багато умов розвитку лідерського потенціалу особистості. Незмінно спорт залишається однією з них. Систематичні заняття фізкультурою та спортом у цілому дозволяють людині підготуватися до життя, загартовують її тіло й здоров'я, сприяють всебічному гармонійному розвитку, вихованню моральних та фізичних якостей, необхідних фахівцям. Автором було розглянуто такий вид спорту, як спортивна аеробіка серед студенток НТУ «ХПІ».

Автор провів спостереження за контрольною групою студенток (10 осіб), які займаються спортивною аеробікою. На заняттях студентки мали змогу загартувати волю й характер, вдосконалити вміння управляти собою, швидко і правильно орієнтуватися у різноманітних складних ситуаціях та, як наслідок, стати лідерами групи. Саме такою повинна бути сучасна людина.

На початку спостереження лідерські якості були помітними тільки у 3-х студенток з 10-ти. Вони мали виражені риси бажання управляти групою, допомагати тренеру, вносили свої ідеї щодо інноваційності проведення занять.

Під час спостереження кожній студентці було надано завдання: підготуватися та по черзі провести спортивне заняття з елементами нової хореографії для своїх колег.

Протягом тренувань автор усвідомив, як виявляються лідерські риси характеру студенток. Вони своєчасно приймають рішення, з розумом ризикують або утримуються від ризику. Наприкінці експерименту лідерські риси характеру почати виявлятися ще серед трьох дівчат, а у попередніх дівчат вони посилюються. Це свідчить про те, що особливий підхід, а саме правильна постановка завдань під час проведення тренувань зі спортивної аеробіки, цілком може виховати лідера в особистості. Таким чином, тренування зі спортивної аеробіки є поштовхом до реалізації лідерського потенціалу молодих дівчат.

У висновку слід зазначити, що формування особистості як лідера завдяки засобам спортивної аеробіки можна виконати за умов реалізації їх мотивів і цінностей. Саме таким було поставлене перед контрольною групою студенток завдання.

Література. 1. *Науменко О. С.* Лідерство як соціально-філософська проблема. Альманах. Філософські проблеми гуманітарних наук. 2010. №16. С. 83–87. 2. *Тіняков А. О.* Психолого-педагогічний потенціал фізичної культури і спорту у вихованні навичок лідерства студентів вищих навчальних закладів. Теорія і практика управління соціальними системами: наук.-практ.журнал. Харків: НТУ «ХПІ». 2016. С. 100–114. 3. *Salminen, Linkkonen.* The Convergent and Discriminant Validity of the coaches Version of the Leadership scale for Sports. International Journal of Sport Psychology. 1994. № 1. P. 119–127.

*Тіняков А. О., Ковал М.
м. Харків, Україна
Beijing, China*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
Suzhou International Academy, Beijing Foreign Studies University

ОСНОВИ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА ТРЕНЕРІВ ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКИХ БАСКЕТБОЛЬНИХ КОМАНД

Як засвідчує практика, реальний шлях людини у спортивну тренерську діяльність досить різноманітний, часто дуже непростий (а

іноді й трагічний) і тернистий. Не заглиблюючись у соціальні наукові дослідження, можна виділити кілька різних шляхів, що приводять людину до цієї нелегкої професії та, більш точно сказати, специфічного способу життя. Це у минулому професійні спортсмени (в більшості досить високого класу), які з молодих років присвятили своє життя спорту; рядові спортсмени-аматори (а також взагалі не спортсмени), які вирішили з юних років з різних причин присвятити своє життя тренерській діяльності й отримали спеціальну педагогічну освіту і кваліфікацію; люди, далекі у минулому від фізкультурно-спортивних видів діяльності, які випадковим чином, своєрідним життєвим шляхом потрапили до цієї сфери.

Парадокс ситуації полягає у тому, що жоден із перерахованих вище шляхів не гарантує майбутнього успіху в тренерській роботі, критерії якого для кожної людини дуже різноманітні. Він також не дає пояснення причин успіху або невдач і не дозволяє передбачити їх. Реальна практика дитячо-юнацького спорту постійно надає абсолютно полярні приклади: видатні спортсмени – невдахи на тренерському терені й унікальні, видатні тренери, які не були не тільки відомими спортсменами, але часом взагалі не займалися спортом ні на професійному, ні на аматорському рівнях. До цього парадоксу додається наявність або відсутність офіційних дипломів престижних або спеціальних навчальних закладів. Однозначної відповіді на ці роздуми немає, але очевидно, що тренерська робота на будь-яких рівнях з перших же її кроків починає вимагати від тренера нових, інших якостей і компетенцій у незвіданих і незвичних ситуаціях, які неможливо було навіть уявити і до яких можна було б підготуватися.

Більшість тренерів, в основному, багато років займалися спортом, перш, ніж почали тренувати. Коли колишній спортсмен приймає роль тренера, він повинен зробити своєрідний психологічний, педагогічний та організаційний перехід від досягнення власних цілей, покладаючись тільки на себе, до досягнення власних цілей за допомогою інших людей. Спортсмен у минулому має розуміти, що особисто він вже більше не зможе самостійно щось зробити, навіть якщо дуже хоче. Тепер він повинен допомогти зробити це своїм вихованцям. І тоді він відкриває для себе, що його навички, необхідні для цього, зовсім не ті ж самі, коли він був спортсменом, а тепер став тренером.

Таким чином, колишній спортсмен та нинішній тренер найбільше потребує бути харизматичним лідером, який сприймається юними спортсменами як цілісна особистість; декларує високі вимоги та очікування від спортсменів; здатний сформувавши у вихованців впевненість у власних силах; здатний збудити мотивацію до виконання поставлених високих завдань тощо.

При цьому він має отримувати радість і велике задоволення від виконання лідерських функцій, навчаючи інших та допомагаючи їм розкрити їх особистий потенціал, сприяючи спільним цілям команди. У кінцевому результаті колишній відомий і навіть великий спортсмен має зрозуміти, що він зможе досягти висот у тренерській діяльності за умови, якщо його спортсмени з його допомогою та разом з ним піднімуться на найвищі щаблі спорту. Іншого шляху у тренера немає.

В основі харизматичного лідерства дитячо-юнацьких баскетбольних команд, на нашу думку, мають бути такі ознаки:

1. Унікальне бачення як індивідуальних особливостей підготовки окремих гравців, так і команди в цілому, та, виходячи з цього, використання власних знань та досвіду для реалізації цього бачення.

2. Прагнення перетворити спортивне середовище, створити унікальні умови для формування спортивної культури та командного духу в ньому.

3. Вміння визначити систему, що включає у себе відбір, мотивацію, заохочення, збереження та об'єднання членів команди, до якої входять спортсмени, помічники тренера, батьки спортсменів, керівництво та інші причетні люди.

4. Вміння зв'язати індивідуальні сильні сторони кожного спортсмена із колективними цілями, керуючи цими індивідуальними талантами у необхідному напрямку.

5. Мати в основі свого лідерства знання та правила, засновані на справедливості, рівновазі, гармонії, правдивості та заслужену власними діями повагу оточуючих.

Таким чином, у своїй роботі тренер дитячо-юнацької команди має постійно розвиватися як харизматичний лідер, особистість, яка веде оточуючих його людей за собою у досягненні визначеної мети.

Література. 1. Проблеми формування особистості лідера / О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов. Харків: Майдан. 2000. 2. *Марков К. К.* Лидерские функции успешного тренера и командная культура спортивного коллектива. Современные наукоёмкие технологии. 2017. № 9. С. 120–124.

Секція 5
Психолого-педагогічні технології
формування лідерських якостей сучасного фахівця

Баніт О. В.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

**РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ АНДРАГОГА
У ПРОЦЕСІ КОМАНДОУТВОРЕННЯ**

Лідерські якості, вміння об'єднувати людей, викликати у них довіру й лояльність в умовах сучасного ринку є основою успішного управління, важливим організаційним чинником злагодженої та ефективної взаємодії співробітників у компанії. Андрагогам, які працюють у сфері корпоративної освіти, часто доводиться організовувати залучення персоналу до вирішення різних завдань, отримання від нього пропозицій щодо покращення виробничого процесу, і, що важливо, зворотного зв'язку на рішення керівництва. У цьому контексті метод командування дозволяє більшою мірою уповноважувати персонал на можливість самостійного прийняття рішень і несення відповідальності за свою роботу.

Для того, щоб бути лідером у процесі командування, андрагогу важливо розвивати власний лідерський потенціал та гнучкість у використанні стилів лідерства з метою активізації інтелектуального й творчого потенціалу команди. Власний лідерський потенціал формується шляхом розвитку особистісних якостей, серед яких ключовими є імідж лідера та його харизма. Імідж лідера створюється зовнішніми (поза, жести, мова) та внутрішніми властивостями (психовольовий стан, управління емоціями, асертивна поведінка, ефективне відновлення сил у найкоротший термін тощо). Найважливішим чинником у командуванні є установка лідера на перемогу.

Харизма лідера проявляється в умінні впливати на людей, залучати їх до певної діяльності, вести й управляти ними більш ефективно й більш успішно, ніж більшість сучасників, які перебували у схожій стартовій ситуації. Серед різних визначень, що стосуються харизми для андрагога у сфері корпоративної освіти, найближчим є таке: харизма – це

інструмент влади, заснований на виняткових лідерських якостях, рисах характеру й здібностях, впливові на людей, що викликає потяг підлеглих [3, с. 15]. Харизматичний андрагог отримує владу над людьми, перебуваючи на вищому етапі лідерського розвитку. У цьому випадку він може досягти за допомогою своєї харизми набагато вищих результатів, ніж, наприклад, керівник компанії.

Д. Гоулман та ін. стверджують, що ні IQ, ні навички не роблять лідера харизматичним. На їхню думку, секрет харизматичного лідера полягає у високому рівні емоційного інтелекту, який є вирішальним у виборі його поведінки. Стилі лідерства – це моделі поведінки, які лідери використовують для спілкування та налагодження взаєностосунків: у командоутворенні – впливу на групу. Особливості стилів проявляються у випадках, коли лідери мотивують, віддають розпорядження, ведуть на досягнення мети. У книзі зазначених вище авторів описані шість стилів лідерства, чотири з яких резонансні (ідеалістичний, навчаючий, товариський, демократичний) і два дисонансні (амбіційний та авторитарний) [1, с. 85].

Для харизматичного андрагога важливо розуміти стилі лідерства й доцільно використовувати їх на різних етапах командоутворення. Так, наприклад, авторитарний стиль необхідно застосовувати, коли потрібно швидко прийняти рішення, а учасники команди не можуть ефективно діяти без чітких вказівок. Демократичний – коли необхідно впоратись з великим масивом інформації, а лідеру бракує часу для її аналізу; коли завдання охоплює різні сфери, і для його виконання необхідні знання з різних галузей, натомість члени колективу достатньо кваліфіковані та можуть упоратись із завданням без вказівок лідера. Принцип невтручання (ліберальний стиль) підходить для некритичних ситуацій, коли перед лідером стоять більш пріоритетні завдання, а члени команди є досвідченими й незалежними фахівцями у своїй сфері [2].

Товариський стиль об'єднує команду. Він створює гармонію в роботі, де кожен особисто знайомий і добре співпрацює з іншими. Якщо в команді немає взаємної довіри або серед учасників виникають розбіжності чи неприязнь, саме цей стиль допоможе виправити ситуацію. Харизматичний стиль сприятливий, якщо в команді низький командний дух та відсутня мотивація, коли обставини не викликають натхнення в колективі, а завдання видається нецікавим і непотрібним. У такому випадку необхідні пристрасть лідера та творчий підхід у досягненні цілі. Трансформативний – коли необхідні радикальні зміни, коли ціль є досить новаторською і вимагає нового сучасного підходу

для її досягнення, або навпаки, коли бракує впевненості. Лідер трансформаційного стилю використовує своє бачення та ідеї для того, щоб надихати і вести інших вперед. Допомагає тут досконале володіння навичками спілкування, що дозволяє йому чітко доносити до послідовників своє бачення. Лідер такого типу часто делегує повноваження підопічним і проводить багато часу, спілкуючись зі своєю командою [2].

Дослідження, проведене авторами книги [1], показало, які стилі мають кращий вплив на корпоративну культуру компанії. І хоча змінювати підходи час від часу не тільки можна, а й потрібно, водночас дуже важливо розуміти вплив кожного з них на команду. Слід також пам'ятати, що стиль лідерства – це передумова та наслідок рівня розвитку команди. У процесі командування, розвитку групи в команду, характерна постійна зміна стилю лідерства в залежності від виду, характеру й змісту діяльності. Харизматичний лідер може відкрити найкращі риси у своїх послідовників, він може виховати з них успішних лідерів. Тому андрагог повинен час від часу делегувати лідерство кожному члену команди, тим самим надаючи їм можливість перебувати в ролі лідера і набувати навичок як організації інших людей, так і самоорганізації.

Література. 1. *Гоулман Д., Бояцис Р., МакКи Э.* Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Москва: Альпина Паблишер. 2010. С. 301. 2. Найефективніші стилі лідерства: який із них притаманний для вас? / Переклад І. Турчик. 2020. URL: <https://gurt.org.ua/articles/19300/>. 3. *Гандалас Р.* Харизма лідера. Феномен харизми від А до Я. Дніпро: Моноліт. 2018. С. 296.

Вовк М. П., Грищенко Ю. В.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

НАУКОВЕ НАСТАВНИЦТВО ЯК ЧИННИК ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛІДЕРСТВА У РОЗВИТКУ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ШКІЛ

Проблема формування лідерських якостей педагога є досить актуальною. Людина, яка прагне бути авторитетом для інших, вміти

згуртувати колектив, зацікавити своїх учнів, має володіти певними якостями, які допоможуть успішно здійснювати професійну діяльність.

Наковець В. Сипченко переконує, що «формування лідерських якостей має бути стрижневим напрямком професійної підготовки майбутнього вчителя». Лідерські якості він розглядає як різновид соціально-психологічних якостей особистості, який відображає ставлення людини до людей і суспільства взагалі, що виявляються в її суспільній поведінці та вчинках. Макроструктура професіоналізму вчителя складається з особистісної соціально-психологічної, особистісно-психологічної та спеціальної готовності [7, с. 48–49].

Наукова школа є найяскравішим прикладом колективної форми творчості під прогресивним та організованим управлінням лідера. Лідер школи генерує наукові ідеї і живить колектив, формулює методи і зміст роботи. Для функціонування наукової школи необхідні послідовники, учні, вони мають сприймати ентузіазм свого лідера, стати його прихильниками, і протягом багатьох років працювати над різними проблемами, що були поставлені їх керівником [3, с 10].

Відповідно зауважимо, що наукова школа у педагогіці розвивається під егідою вченого-наставника, який власним талантом наставництва, шляхом продукування інноваційних для певного періоду наукових ідей на основі етичних цінностей, аксіологічно зорієнтованої світоглядної позиції спрямовує науковців-початківців на розвиток певного напрямку у педагогічній науці, на утвердження субдисциплін педагогіки, на обґрунтування їх теоретико-методологічних засад, створення практико-орієнтованих результатів, які мають ґрунтуватись на науково-освітніх традиціях і враховувати інноваційні зрушення у педагогічному середовищі.

Наукові школи можуть бути різними за профілем і напрямом, кількістю і складом учасників, але будь-яка наукова школа не може ефективно розвиватися без лідера, який впливає на формування певних стандартів поведінки і мислення, що характеризують специфічний дух школи та її етичні принципи. Лідер наукової школи має бути генератором нових ідей, автором нового явища або наукового напрямку, нової теорії, дослідницьких програм і методів дослідження.

М. Лещенко, досліджуючи феномен наукових шкіл, акцентує увагу на персонологічному аспекті їх розвитку, переконує, що необхідною

умовою створення наукової школи є наявність духовно й інтелектуально обдарованої особистості вченого – засновника школи» [2, с. 259].

Яскравим прикладом наукового наставництва є наукова школа доктора філософських наук, професора, академіка, першого міністра освіти незалежної України Івана Андрійовича Зязюна, яка розвивалась у контексті утвердження філософсько-аксіологічних пріоритетів педагогічної освіти, обґрунтування теоретичних засад розвитку педагогічної майстерності вчителя. Серед учнів і послідовників вченого тисячі кваліфікованих педагогів-дослідників, які плідно працюють на теренах педагогічної науки і практики в Україні та за її межами, роблять вагомий внесок у розбудову професійної освіти, втілюючи Красу, Добро, Істину у педагогічну діяльність і науковий пошук» [4, с. 21].

Іван Андрійович Зязюн своєю харизмою, оригінальною особистістю педагога надихав на творчість майбутніх учителів, домагався, щоб навчання для них було цікавим і захоплюючим. Він учив, що на кожному уроці відбувається не просто передача, засвоєння й оцінювання знань, а й життєва драма пізнання, яку вчитель-режисер повинен для кожного учня провести до щасливого фіналу: діти мають право навчатися в атмосфері добра і краси.

Важливою якістю талановитого педагога як лідера було вміння відчувати людей, підтримувати талановитих, творчих, оригінальних, сприймаючи їх такими, якими вони є, не намагаючись їх уніфікувати, знеособити. У своїх діях він завжди керувався переконанням, що талановиті люди потребують підтримки і плекання, максимального використання їхнього творчого потенціалу.

Ідеї академіка І. Зязюна знайшли своє продовження в сучасному педагогічному дискурсі стосовно сутності, змісту, розвитку мистецької педагогіки, що спрямовує освітній процес на творчу діяльність, надає навчання межову предметність переживання духовного досвіду й значущість здійснення гармонійного розвитку особистості. Науковець вважав, що суттєву роль у педагогіці відіграють естетичні начала, які пронизують усе життя людини, її працю, побут, відносини з людьми. І. А. Зязюн був переконаний у тому, що мистецтво, будучи величним витвором людського духу, впливає на людину різноманітно, різнобічно збагачує її духовний світ і вдосконалює її діяльність.

У цьому контексті продовжувачем ідей видатного вченого можна вважати наукову школу теорії мистецької освіти, сформовану

під керівництвом доктора педагогічних наук, професора Оксани Петрівни Рудницької, яка стала «унікальним явищем у розвитку мистецької освіти України» [5, с. 40].

Якості лідера наукової школи Оксани Петрівни Рудницької виявлялись не лише в її глибокому філософському мисленні, науковому таланті, високої професійності як музиканта, а й через майстерність як педагога-наставника, що передбачало міжособистісну професійну комунікацію. Адже, на переконання О. Рудницької, «діалогічне спілкування як складний багатогранний процес охоплює взаємодію суб'єктів, обмін інформацією між ними, виникнення і ствердження близької для обох учасників позиції, вираження ставлення один до одного, взаємовплив та взаєморозуміння, здатність до такого типу суб'єкт-суб'єктних відносин, до сприйняття унікальності партнера і надання йому можливості бути самим собою, характеризує якість комунікативності» [6, с. 63].

Основні ідеї науково-педагогічної спадщини І. А. Зязюна та О. П. Рудницької стали підґрунтям спектру дослідницьких пошуків їх учнів і послідовників, які продовжували у своїй науковій діяльності традиції наукових шкіл своїх лідерів і наставників, розвиваючи гуманістичні засади розвитку науки, що мають базуватися на цінностях педагогічного наставництва, інтелектуального лідерства, емпатійності та етико-естетичних світоглядних орієнтирах.

Література. 1. *Вовк М. П., Грищенко Ю. В.* Наукові школи в Інституті педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України: персонологічний аспект. Естетика і етика педагогічної дії : Зб. наук. пр. Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. Полтавський нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. 2017. Вип. 15. С. 141–153. 2. *Леценко М. П.* Наукова школа академіка Івана Зязюна. Становлення і розвиток науково-педагогічних шкіл: проблеми, досвід, перспективи : Зб. наук. пр. / За ред. В. Кременя, Т. Левицького. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. 2012. С. 259–269. 3. *Леценко М. П., Яцишин А. В.* Роль наукової школи академіка НАПН України В. Ю. Бикова в інформатизації освіти і науки України. Компютер у школі та сім'ї. 2015. №8. С. 10. 4. *Ничкало Н. Г.* Концепція педагогічної майстерності академіка І. А. Зязюна: міждисциплінарні засади. Теорія і практика професійної майстерності в умовах цілежиттєвого навчання : Монографія / За ред. О. А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Рута. 2016. С. 400.

5. Олексюк О. М. Феномен наукової школи у вищій мистецькій освіті. Неперервна професійна освіта: теорія і практика. 2015. Вип. 1–2. С. 124.
6. Рудницька О. П. Педагогіка загальна та мистецька : Навч. посіб. Тернопіль: Навчальна книга. Богдан. 2005. С. 360.
7. Сипченко В. Формування лідерських якостей у фаховій підготовці педагога. С. 48–49.
URL: <http://dspace.pnpu.edu.ua/bitstream/123456789/1214/1/Syp-chen.pdf>

*Вовк М. П., Ходаківська С. В.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

МОВНА КОМУНІКАЦІЯ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

У контексті формування лідерських якостей особистості на особливу увагу заслуговує проблема розвитку мовнокомунікативної компетентності, мовної культури, здатності до ефективного використання засобів мовної взаємодії. Формування комунікативної культури, мовнокомунікативної компетентності фахівців різного фаху, удосконалення мовленнєвих умінь, здатностей до усного і писемного спілкування, збагачення прийомів діалогічної взаємодії між педагогами і майбутніми фахівцями, учнями має базуватися на традиційних теоріях мовної комунікації і водночас враховувати сучасні інноваційні концепції мовної взаємодії, що пов'язано з потребою віртуального спілкування, налагодження професійного й особистісного взаємозв'язку через посередництво сучасних комунікативних пристроїв з урахуванням вимог і принципів комунікативної взаємодії.

Діалогічну взаємодію між комунікантами забезпечує насамперед їх здатність вибудовувати стратегію спілкування, відчуття доцільного добору мовних засобів, уміння структурувати мовленнєвий акт відповідно до основних вимог. Основною вимогою комунікативного зв'язку є чітко регламентована мета спілкування. Порушення вимог, особливо нівелювання мети спілкування, призводить до виникнення комунікативних бар'єрів. Мовленнєвий акт як основна одиниця мовної комунікації характеризується такими критеріями: мета (призначення) мовленнєвого акту; спрямованість акту (твердження спрямовані від

реальності до слів, а обіцянки та вимоги – від слів до реальності); вираження психологічного ставлення мовця; сила прагнення до досягнення мети; різниця у статусах мовця та адресата та ін.

На основі цих критеріїв Ю. Косенко виокремлює 5 основних груп мовних одиниць [5]:

1. *Репрезентативи*. Це інформаційні мовленнєві акти, у ході яких співрозмовнику надається інформація про ті чи інші події, предмети чи явища. Вони свідчать про наміри мовця передати слухачеві певну сукупність відомостей чи взяти на себе відповідальність за їх істинність.

2. *Директиви* – це «імперативні» мовленнєві акти, вони мають імперативну ілокутивну спрямованість, тобто намагаються змусити слухача зробити дещо. Здійснюючи їх, мовець фактично примушує (наказує, змушує) адресата до здійснення чи не здійснення чогонебудь. Специфіка директивів полягає в тому, що вони зобов'язують співрозмовника взяти до уваги бажання чи потреби мовця.

3. *Комісиви* – мовленнєві акти взяття зобов'язань. Вони накладають на адресанта (мовця) зобов'язання виконати певні дії у майбутньому або дотримуватися певної лінії поведінки.

4. *Експресиви* – мовленнєві акти, які виражають ставлення мовця до реальних справ, характеризують ступінь його відвертості. Це акти поздоровлення, вибачення, привітання, співчуття тощо.

5. *Декларативи* – мовленнєві акти, функція яких полягає у словесному оформленні різних типів соціальних дій: вінчання, доручення, називання тощо.

Важливим є врахування функціонального поля мовленнєвої комунікації, що забезпечує реалізацію мовних чинників як продуктивних механізмів комунікативної дії між реципієнтами. У зарубіжній теорії мовної комунікації виокремлюється ряд комунікативних моделей, які власне візуалізують функціональне призначення мовної комунікації

Якобсон Р. представив мовленнєву комунікацію у формі шести чинників, які суголосні з основними функціями мови [10]:

1. *Емотивна (емоційна) функція* пов'язана з необхідністю вираження ставлення до того, що говорить адресант. Адже зазвичай зміст одного і того самого висловлювання можна оформити інтонаційно так, щоб було зрозуміло, як комунікант ставиться до події: осудливо, з приємністю, нейтрально тощо. Ця інтонація ніби зчитується аудиторією.

2. *Конативна функція* виражає зорієнтованість адресата, що зокрема виявляється у вживанні таких форм мовлення, як кличний відмінок, наказовий спосіб дієслів тощо, що безпосередньо впливає на співрозмовника.

3. *Фатична функція* пов'язана із зорієнтованістю на контакт – важливим є не передавання інформації, а підтримка контакту. Це розмова про погоду, під час святкування дня народження, де важливою є не новизна інформації, а сам факт підтримання розмови.

4. *Метамовна функція* – пов'язана з кодом: якщо не знаєш слова, ми можемо запитати про його значення і отримати відповідь. Відповідь може бути оформлена за допомогою вербальних і невербальних засобів.

5. *Поетична функція* – ключова функція літературного мистецтва, якому властива увага до форми, а побутове мовлення – на зміст.

6. *Референтивна (денотативна, когнітивна) функція* – виражає зорієнтованість на контекст і представляє собою зорієнтованість на об'єкт, про який йдеться під час комунікації.

У зарубіжній і українській теорії мовної комунікації набули поширення моделі комунікативних процесів відомих мовознавців, структуралістів, культурологів, соціологів, що візуально універсально відображають специфіку комунікативних процесів, технічні, психологічні, соціологічні чинники забезпечення ефективності комунікативного акту.

Найбільш відомою є модель комунікації Р. Якобсона, у якій визначено такі складові, як:

- адресант (addresser) посилає повідомлення адресату (addressee);
- контекст – те, про що йдеться у повідомленні; має виражатися або вербально, або передбачати вербалізацію;
- код – повністю або частково загальний для адресата і адресанта (тобто для того, хто кодує, і для того, хто розкодує);
- контакт – фізичний канал і психологічний зв'язок між адресантом і адресатом, що зумовлює можливість встановити і підтримувати комунікацію [10].

Відомий представник семіотичної теорії у лінгвістиці Ю. Лотман критикував модель Р. Якобсона за те, що в адресата і адресанта не може бути однакових кодів, тому варто говорити про нееквівалентність комунікантів. Крім того, на переконання вченого, потрібно враховувати історичні аспекти появи мови, мовних одиниць [8].

Сам Ю. Лотман запропонував дві альтернативні комунікативні моделі «Я–ВІН», «Я–Я» [6]. На особливу увагу заслуговує остання модель, яка пов'язана з автокомунікацією. У межах її повідомлення набуває нового переосмислення, а тому це повідомлення ніби перекодовується. Відповідно відбувається особистісне переосмислення інформації, що впливає на трансформацію людини загалом.

Ю. Лотман з позиції моделей комунікації розглядав сутність культури, яка генерує відповідні коди на основі особистісних кодів, що складають множинність кодів культури. Відповідно, на переконання Г. Почепцова, Ю. Лотман трактує різні явища культури як комунікативні механізми. Звідси виникає пріоритетність лінгвістичних методів для аналізу мовних одиниць, характеристики далеких від мови комунікативних явищ [8].

У. Еко [4] доповнив цю модель таким прикладним аспектом, як лексикоди або вторинні коди – додаткові конотативні значення, які відомі не всім, а лише певній групі, частині аудиторії. С. Тарасенко, здійснив аналіз теоретичних моделей міжособистісного спілкування, науково обґрунтованих відомими вченими ХХ ст.: лінійну модель Г. Лассвела, К. Шеннона, В. Вівера, культурологічна модель М. Бахтіна, трансакційна модель В. Шрамма (Шремма) та ін. [9].

У науковому дискурсі, зокрема у галузі комунікативної лінгвістики, наявні обґрунтовані дослідниками моделі комунікації, які називають трансакційними – у них комунікативна дія представлена як процес одночасного адресування й отримання інформації, тобто адресат і адресант визнаються творцями спілкувального акту.

Найвідомішою трансакційною моделлю є модель німецького лінгвіста В. Шрамма (Шремма), який у 1954 р. дав власне пояснення комунікації: особа А кодує повідомлення і передає його особі Б; особа Б здійснює дію; особа Б кодує відповідь, передає таке повідомлення особі А, яка також взаємодіє з повідомленням; А і Б функціонують всередині певної сфери обмежень відносин, яку В. Шремм визначив, назвавши «резервом практичного досвіду» [9]. Таким чином, вчений обґрунтував важливість суспільного контексту комунікативного процесу, який детермінований просторовими взаєминами, ситуацією, рольовими установками і суспільними нормами.

Іншою трансакційною моделлю комунікації є модель К. Барнлунда, який визначив такі складові комунікативного акту, як:

особа (комунікант), повідомлення, процеси кодування-декодування та чотири типи сигналів (сигнали суспільного рівня (вплив на особу різних чинників навколишнього середовища й техногенної цивілізації), особистий рівень (міжособистісна взаємодія між людьми, які входять у комунікативний простір) і два типи поведінкових сигналів (вербальні та невербальні) [8].

На сучасному етапі розвитку теорії мовної комунікації науковці дійшли висновку про необхідність обґрунтування більш складних моделей комунікативного процесу – об'ємних (спіральних, мозаїчних тощо), що пов'язано з ускладненістю процесу реалізації комунікативної дії, врахуванням психологічних, соціокультурних, дискурсивних чинників спілкування. Таким чином, у теорії комунікації, у дискурсі когнітивної лінгвістики сформувався спектр моделей комунікації, які дозволяють спроектувати їх на процес фахового спілкування у педагогічному контексті. На сучасному етапі розвитку педагогічної науки міждисциплінарність аналізу феномену комунікації, мовної комунікації дозволяє системно окреслити комунікативні функції сучасного фахівця – педагога-дослідника, викладача-практика, насамперед, педагога-філолога. Саме цей фахівець, застосовуючи адекватні моделі комунікації, ретранслює комунікативний досвід, формує почуття мовного смаку, мовного чуття, обирає інструменти для забезпечення комунікативної дії у взаємодії з учнями, студентами, різними категоріями дорослих.

Література. 1. *Бахтин М. М.* Искусство и ответственность. Литературно-критические статьи. Москва: Худож. лит. 1986. С. 3–4; Кашкин В. Б. Введение в теорию коммуникации : Учеб. пособие. Воронеж: Изд-во ВГТУ. 2000. С. 175. 2. *Воробйова Г. Ю.* Феномен організації влади в США у концепціях Г. Лассуела та Ч. Мерріама. Дні науки філософського факультету. 2010. Міжнар. наукова конф. (21-22 квітня 2010 року) : Матеріали доповідей та виступів. Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський університет». 2010. Ч. IX. С. 15–16. 3. *Джалілова О. М.* Диференціація концептуальних інтерпретацій поняття «комунікація» в сучасній філософії. URL: <http://oaji.net/articles/2017/1026-1483604120.pdf>. 4. *Эко У.* Отсутствующая структура. Введение в семиологию. Санкт-Петербург. 1998. С. 74. 5. *Косенко Ю. В.* Основи теорії мовленнєвої комунікації : Навч. посіб. Суми: Сумський державний університет. 2013. С. 51–53. 6. *Лотман Ю. М.* Культура и взрыв. Москва. 1992. С. 13.

Лотман Ю. М. Внутри мыслящих миров. Человек – текст – семиосфера – история. Москва. 1996. С. 26. 7. Навчання дорослих в умовах формальної і неформальної освіти: теорія і практика : Монографія / М. П. Вовк, Л. Ю. Султанова, Н. О. Філіпчук, С. О. Соломаха, Ю. В. Грищенко. Київ. 2019. С. 498. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/718748/>. 8. Почепцов Г. Г. Теория коммуникации. Москва: «Рефл-бук», Київ: «Ваклер». 2001. С. 656. 9. *Тарасенко С. М.* Теоретичні моделі міжособистісного спілкування у формуванні комунікативної культури особистості. Вісник Житомирського державного університету. Вип. 49. Педагогічні науки. 2010. С. 85–88. URL: http://eprints.zu.edu.ua/40-74/1/Vip_49_17.pdf. 10. Якобсон Р. Лингвистика и поэтика. Структурализм: «за» и «против». Москва. 1975. С. 198. 11. *Schramm W.* How communication works. In W. Schramm (ed.) The Process and Effects of Mass Communications. Urbana. 111: University of Illinois Press. 1954. P. 310.

Дубініна О. М., Ігнатюк О. А.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ДОВІРА ЯК ПЕДАГОГІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ ВИХОВАННЯ ІНЖЕНЕРА-ЛІДЕРА ІТ-ГАЛУЗІ У ВИЩІЙ ТЕХНІЧНІЙ ШКОЛІ

Актуальність проблеми пов'язана з тим, що сучасний ринок ІТ-галузі, де переважають компанії зі складною організаційною структурою, має підвищену потребу у фахівцях-лідерах. ІТ-компанії мають постійно витримувати натиск змін і зберігати свою конкурентоспроможність у постійно змінюваних умовах. При цьому, чим серйозніше та швидше відбуваються зміни, тим більша потреба в ефективному лідерстві. Отже, завданням ЗВО є підготовка конкурентоспроможних фахівців, які задовольнятимуть означеним вимогам. Умовою виконання цього завдання є використання спеціально для цього розроблених педагогічних технологій.

Метою дослідження є визначення місця довіри як педагогічної технології у професійному становленні майбутнього інженера-лідера.

Аналіз останніх наукових публікацій з проблеми дослідження показав, що все частіше постають питання формування, детермінації,

структури і психолого-педагогічних функцій довіри у професійній підготовці фахівців (І. Аметов [1], О. Дубініна [2], О. Ігнатюк [3], А. Купрейченко [4], G. Fine, L. Holyfield [5], J. G. March, J. P. Olsen [6] та інші дослідники).

Автори відзначають, що феномен довіри детермінує такі професійні значущі явища, як авторитет, внутрішньо-групові стосунки, адаптаційні можливості, впевненість, гармонійність та органічність взаємовідносин суб'єктів навчально-виховного процесу, демократичний стиль керівництва, емоційне задоволення, ефективність спілкування, «можливість бути самим собою», поведінку в складних ситуаціях, психологічний комфорт, акме-реалізацію, саморозкриття, обмін знанням і досвідом тощо [1–3] та ін.

Однією з базових категорій процесу формування інженера-лідера є *педагогічна взаємодія*, під якою ми розуміємо будь-які контакти викладача і студентів, прямі чи опосередковані, короткі чи довготривалі, з метою формування професійних значущих якостей (ПЗЯ) майбутніх інженерів-лідерів виробництва програмної продукції, що викликають при цьому взаємопов'язані зміни у поведінці, освітній діяльності, відношеннях [2;3].

Досліджуючи означену проблематику, автори дійшли висновку, що важливими ознаками педагогічної взаємодії, тобто спілкування і спільної діяльності з формування лідерської позиції при підготовці вище означених фахівців, є категорія довіри. Це пояснюється тим, що специфіка галузі програмної інженерії передбачає, що робота над програмним проектом, як правило, є командною. Тому часто постає проблема довіри серед учасників проекту, а також виконання суворих вимог стосовно нього. Отже, в освітньому процесі при підготовці відповідних фахівців у вищій школі обов'язково треба враховувати вище означений факт.

Виконання довготривалого програмного проекту завжди пов'язано із входженням нових членів у колектив розробників та уходом інших. Вивченням динаміки входження нових членів у культуру організаційної довіри займалися у свій час Г. Файн і Л. Холіфілд [5]. Особлива роль у цьому відводиться досвідченим співробітникам, які навчають новачків почуттю відповідальності. Інший спосіб формування довіри полягає у дотриманні стимулюючих довіру правил. Дж. Марч і Дж. Олсен відзначають, що у цьому випадку організація діє подібно до

«помічника режисера», роблячи «підказки, які викликають ідентичність у певних ситуаціях» [6, с. 72].

Довіру розглядаємо як «властивість суб'єкта, що само визначається, тобто активного і динамічного, відносно автономного і відповідального, який цілеспрямовано шукає і свідомо обирає, формує і відстоює власну позицію у спільноті людей та у світі в цілому» [4, с. 22].

Основними необхідними умовами виникнення довіри, згідно дослідження А. Купрейченко [4], є: наявність значущої ситуації, яка характеризується невизначеністю або пов'язана з ризиком; оптимістичне очікування суб'єкта щодо результату події; вразливість суб'єкту і залежність його від поведінки інших учасників взаємодії; добровільність взаємодії; відсутність тотального контролю.

Зупинимося на результатах психолого-педагогічного дослідження щодо запровадження довіри як педагогічної технології у підготовці майбутніх фахівців. Опитування було проведено серед студентів 3-4-го курсів (127 осіб респондентів) напряму програмної інженерії НТУ «ХПІ». Відповіді такі:

– найпоширеніша форма взаємодії у закладі вищої освіти – це педагогічне спілкування. Спілкування, яке ґрунтується на довірі, є не тільки засобом отримання інформації, а й можливістю *саморозкриття* (такі погляди властиві 76 % респондентів);

– професійна діяльність програмного інженера вимагає постійного спілкування (відзначають 89 % респондентів);

– у процесі формування ПЗЯ майбутніх фахівців-лідерів індустрії програмного забезпечення постає проблема культури спілкування викладача зі студентами та студентів між собою, як запоруки якісної професійної підготовки (83 % респондентів);

– важливим моментом процесу професійної підготовки майбутніх інженерів з програмного забезпечення є необхідність надання високого ступеня *довіри* студентам (вважають 79 % респондентів);

– студенти повинні мати можливість вирішувати практично професійні значущі завдання, як наслідок, беручи на себе значну долю відповідальності за їх виконання (погляд властивий 78 % респондентів);

– керівництво колективом студентів, в якому панує довіра і діють демократичні принципи, значно ефективніше (вказали 85 % респондентів).

Отже, категорія довіри виступає базовою умовою сприятливої взаємодії як викладача зі студентами, так і студентів між собою, та дозволяє здійснювати цю взаємодію у формі суб'єкт-суб'єктного співробітництва. Вона сприяє встановленню ефективних і плідних взаємовідносин в освітньому процесі. Тому зміцнення довіри між суб'єктами освітньої діяльності є продуктогенною детермінантою формування ПЗЯ майбутнього фахівця-лідера.

Література. 1. *Аметов И. Ф.* Педагогическое обеспечение доверительных отношений педагога и учащегося в образовательном процессе : Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 . Шуя. 2004. С. 202. 2. *Дубініна О. М.* Довіра і вимогливість суб'єктів педагогічної взаємодії як специфіка математичної підготовки студентів за напрямом «Програмна інженерія». Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : Зб. наук. праць. Запоріжжя: Класичний приватний університет. 2014. Вип. 38 (91). С. 509–515. 3. *Ігнатюк О. А.* Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика : Монографія. Харків: НТУ «ХПІ». 2009. С. 432. 4. *Купрейченко А. Б.* Психология доверия и недоверия. Москва: Институт психологии РАН. 2008. С. 571. 5. *Secrecy, trust and dangerous leisure: generating group cohesion in voluntary organizations / G. Fine, L. Holyfield. Social Psychology Quarterly. V. 59(1). P. 22–38.* 6. *March J. G. Democratic governance J. G. March, J. P. Olsen. New York: Free Press. 1994. P.141.*

*Ігнатюк О. А., Кругляк О. С.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ ТЕХНОЛОГІЇ ОЦІНЮВАННЯ СФОРМОВАНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ САМООРГАНІЗАЦІЇ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ

Актуальність дослідження визначається тим, що для суб'єктів освітнього процесу у процесі підготовки та виховання фахівця-лідера, важливо розуміти та володіти технологією оцінювання рівнів

сформованості професійної самоорганізації майбутнього фахівця, щоб мати змогу знайти шляхи формування професійної самоорганізації та вивести студентів на новий, більш високий рівень [1–3].

Мета дослідження полягає у визначенні та розкритті особливостей технології оцінювання сформованості самоорганізації майбутніх викладачів закладів вищої освіти (ЗВО) в умовах магістратури.

Основний зміст дослідження. Для діагностування рівнів сформованості професійної самоорганізації студентів нами була запропонована технологія оцінювання за кожним із чотирьох структурних компонентів [1–3]. Так, мотиваційний компонент був проаналізований за допомогою *анкет-опитувальників*. Було використано власну адаптацію такої методики, як: «Мотивація успіху і страх невдачі» (А. Реан); «Методика для діагностування навчальної мотивації студентів» (А. Реан, В. Якунін); «Методика вимірювання мотиву в досягненні» (Ю. Орлов). Другий – когнітивний компонент діагностувався також за допомогою анкетування – методика «Опитувальник для визначення професійної самоорганізації» Т. Шамової. Третій – діяльнісний компонент був оцінений шляхом аналізу продуктів діяльності студентів (самостійні роботи, курсові проекти тощо) та відповідей студентів на практичних заняттях. Наприкінці, для діагностики четвертого – оціночного компоненту було проведено *анкетування за методикою* «Самооцінка здатності до самоосвіти і саморозвитку особистості» О. Сергеєнкової. Також, для одержання повної інформації по кожному компоненту застосовувалися бесіди зі студентами та метод спостереження.

Розроблена технологія пройшла апробацію серед магістрантів спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ «ХП». В експерименті взяли участь 32 особи магістрантів заочної форми навчання.

Результати дослідження показують, що на адаптивно-моделюючому (низькому) рівні знаходяться 6 % студентів, які прийняли участь у дослідженні. Вони майже не володіють мотиваційним компонентом самоорганізації для отримання професійних знань, не мають внутрішньої потреби для розвитку власних можливостей протягом життя, до самовираження та постійного вдосконалення власної особистості. Якщо в них і є якийсь мотиви до навчання, то вони скоріше зовнішні, ніж внутрішні, потребують постійного поштовху ззовні та під-

тримки викладача. Їх знання недостатньо міцні, якість підготовки до занять дуже невисока, не мають прагнення до самостійного оволодіння навчальним матеріалом. Такі студенти виконують завдання не достатньо швидко, якість виконаної самостійної роботи низька, має значну кількість помилок. Самовиправлення також на низькому рівні. Студенти володіють лише окремими навичками самоорганізації навчально-професійної діяльності.

Більшість студентів (75 %) відноситься до конструктивно-моделюючого (середнього) рівня професійної самоорганізації. Позитивна мотивація до оволодіння знаннями залежить від ситуації, для досягнення мети цим студентам не вистачає послідовності та наполегливості. Студенти знайомі з методами і способами пізнання, володіють міцними теоретичними знаннями, можуть робити узагальнення, вони активні у навчанні, завдання найчастіше виконують у строк, розуміють застосування самоорганізації своєї навчально-професійної діяльності, але потребують постійного стимулювання ззовні з боку викладача. Студенти цього рівня відчують труднощі у застосуванні знань у новій або несподіваній ситуації. Вони здійснюють підготовку до окремих видів занять. Виконують завдання досить швидко, не завжди використовуючи раціональні способи вирішення, часто допускають помилки та потребують докладного пояснення цих помилок викладачем. Проблема студентів цього рівня в тому, що вони направляють недостатньо зусиль на оволодіння навичками самоорганізації.

Частина студентів (10 % за результатами дослідження) знаходиться на системно-моделюючому (вище середнього) рівні. У них яскраво виражений мотиваційний компонент, але всі мотиви навчання зовнішні. Студенти розуміють важливість навчання, бажають досягти високих результатів. Вони мають методологічні вміння, що дозволяють їм самостійно організувати свою пізнавальну діяльність. Характер дій більш репродуктивний, ніж творчий. Завдання студенти виконують у строк та відносяться з відповідальністю до їх виконання; регулярно відвідують заняття, проте систематичність підготовки до занять залежить від ступеня важливості предмета. Можуть самостійно знаходити помилки в роботах; мають навички саморегуляції, але часто переоцінюють свої можливості. Більшість студентів мають потенціал вийти на високий рівень професійної самоорганізації, але їм не вистачає впевненості у собі.

На системно-творчому (високому рівні) знаходяться 9 % студентів. Мотивація у таких студентів, перш за все, внутрішня, вони отримують задоволення від пізнавального процесу, чітко усвідомлюють важливість самоорганізації у самоосвітній та майбутній професійній діяльності. Кінцева мета навчання у ЗВО та шляхи її досягнення розуміються ними у повній мірі, вони послідовні й наполегливі у досягненні поставленої мети. Студенти мають методологічні вміння для організації своєї пізнавальної діяльності, здатні брати на себе відповідальність розв'язувати складні нестандартні завдання, знаходити конструктивні рішення, мають високий загальнокультурний рівень, якісну теоретичну підготовку, інтегрують знання з різних галузей, уміють критично мислити, характер дій творчий. Вони систематично готуються до всіх видів занять без стимулювання ззовні, якість підготовки – висока; вміють самостійно оволодівати навчальним матеріалом, лише інколи звертаючись за допомогою до викладача, витрачають на виконання завдань оптимальну кількість часу, застосовують раціональні та ефективні засоби розв'язання проблеми. Студенти цього рівня дуже осмислено ставляться до результатів навчання, оцінюють помилки власної діяльності, здатні до саморегуляції, мають адекватну самооцінку. Студенти націлені на покращення якості своєї навчально-професійної діяльності та на вдосконалення власної самоорганізації. Самоорганізація таких студентів цілеспрямована та систематична та не залежить від зовнішніх факторів.

Отже, розроблена технологія має практичне значення, може використовуватися педагогами ЗВО різних спеціальностей для діагностування рівнів сформованості професійної самоорганізації студентів. Подальші дослідження спрямуємо на розробку методики формування професійної самоорганізації майбутніх викладачів ЗВО.

Література. 1. *Ігнатюк О. А.* Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика : Монографія. Харків: НТУ «ХПІ». 2009. С. 432. 2. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект: Підручник / О. Г. Романовський, В. Є. Михайличенко. Харків: НТУ «ХПІ». 2007. С. 592. 3. *Котова С. С.* Самоорганізація учебно-професійної діяльності студентів : Монографія. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та. 2012. С. 208.

*Ігнатюк О. А., Корабейникова Д. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Розвиток інноваційних процесів в освіті на сучасному етапі є об'єктивною закономірністю, що зумовлюється сукупністю факторів: інтенсивним розвитком інформаційних технологій у всіх сферах людського буття, оновленням змісту освіти, центром якої став загальнолюдський ціннісний аспект, необхідністю підвищення рівня активності й відповідальності викладача за власну професійну діяльність. У зв'язку з цим інноваційна діяльність набуває такого важливого значення.

Опрацювання спеціальної літератури з проблеми дослідження свідчить, що педагогічну діяльність викладача за своїм характером давно й однозначно віднесено до творчих видів діяльності, яка вважається досить нелегкою працею. Зважаючи на це, професіоналізація майбутнього викладача та входження його в інноваційний режим роботи стає неможливим без творчого самовизначення, у якому провідну роль відіграють звичайно ж інноваційні педагогічні технології (О. Дубініна, О. Ігнатюк, О. Резван, А. Сущенко, О. Царик, Н. Федчишин та інші дослідники). Зважаючи на те, що інноваційна діяльність є відкритим педагогічним процесом, вона визначається змінами у суспільно-політичному, соціально-економічному та культурно-освітньому розвитку.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей формування готовності до інноваційної педагогічної діяльності майбутніх викладачів вищих закладів освіти в умовах магістратури.

Виклад основного матеріалу дослідження. Викладач – основна дійова особа в реформуванні сучасної освіти. Змінюються орієнтири освіти – змінюється й сам викладач, змінюється мета й завдання його діяльності.

Так, Л. Даниленко [1] зазначає, що існує кілька точок зору на сутність інноваційної діяльності. По-перше, її визначають як

створення нового (оригінальних прийомів, цілісних педагогічних концепцій), що змінює звичний погляд на явище, перебудовує суспільно-педагогічні відносини. По-друге, її характеризують як найвищий ступінь педагогічної творчості, педагогічне винахідництво нового в педагогічній практиці, що спрямоване на формування творчої особистості, враховує соціально-економічні й політичні зміни в суспільстві та проявляється в ціле – покладанні, визначенні мети, завдань, а також змісту й технологій інноваційного навчання. По-третє, її визначають як діяльність із розробки, пошуку, освоєння й використання нововведень, їх здійснення.

Тож, готовність педагога до інноваційної педагогічної діяльності можна визначити як особистісний стан мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення педагогічних цілей, здатності до творчості та рефлексії (О. Ігнатюк) [2]. Структуру готовності до інноваційної педагогічної діяльності розглядають як сукупність мотиваційного, когнітивного, креативного, рефлексивного компонентів, які пов'язані між собою.

В теорії і практиці вищої освіти висвітлено такі етапи здійснення інноваційної діяльності: мотивація, цілеспрямованість, збір інформації, поява нових ідей, формування образу нового педагогічного продукту, конструктивне втілення останнього в життя.

Так, дослідниця Т. Демиденко [3], окрім вище зазначених компонентів, виділяє операційний і рефлексивний. В основу цих компонентів покладено: аналіз структури інноваційної діяльності та етапи розгортання інноваційних процесів, переробку освітніх проєктів, їх інтерпретація, активний пошук інноваційної інформації, ознайомлення з нововведеннями, професійно-мотивований аналіз власних можливостей щодо створеного нововведення, прийняття рішень про його використання, формулювання мети й підходів до застосування нововведення, прогнозування змін, труднощів, результатів інноваційної діяльності.

Також цікавим є погляд на функціональний компонент інноваційної діяльності викладача: прийняття рішень про використання нового, формулювання цілей і підходів, планування етапів експериментальної роботи, прогнозування труднощів, упровадження нововведень у педагогічний процес, корекція й оцінка інноваційної діяльності.

Окремим елементом у створенні інноваційної діяльності є інформаційна культура, яка є її важливою складовою та пов'язана не тільки із системою спеціальних знань, але й з особливостями стилю діяльності викладача. Необхідно додати й особистісний компонент, адже головним суб'єктом інноваційної діяльності виступає викладач.

Формування готовності педагогів до інноваційної діяльності передбачає наявність відповідних моделей. Однією з існуючих є модель підготовки педагогів до використання інноваційних технологій (ІПТ), що включає такі взаємозумовлені компоненти: 1. Поінформованість про ІПТ шляхом: оволодіння змістом і методикою інноваційних педагогічних технологій; оволодіння технологією розробки та застосування педагогічних інновацій; визначення особистісної позиції щодо необхідності використання інноваційних педагогічних технологій на практиці; 2. Технологізованість у формуванні компетентності педагогів щодо розробки й використання ІПТ; 3. Результативність підготовки викладачів до використання ІПТ та її оцінку.

К. Макагон [4] пропонує структурну модель підготовки педагога до інноваційної діяльності, характеризує її три етапи: діагностично-коригуючий; навчальний; аналітико-результативний.

В. Уруський [5] пропонує показники ефективності формування готовності педагога до інноваційної діяльності: 1) спрямованість педагогічних працівників на інноваційний підхід до навчання; 2) орієнтація методичних структур на забезпечення індивідуальної траєкторії підготовки педагога-новатора; 3) вироблення на цій основі нетрадиційних форм і методів методичної роботи; 4) зростання педагогічної майстерності викладачів, керівників закладів освіти.

Слід підсумувати, визначенні у ході теоретичного аналізу особливості формування готовності до інноваційної педагогічної діяльності майбутніх викладачів вищих закладів освіти будуть використаними у практичній площині при виконанні кваліфікаційної роботи з формування означеного поняття в умовах магістратури.

Література. 1. Оцінювання та відбір педагогічних інновацій: теоретико-прикладний аспект / За ред. Даниленко Л. Київ: Школяр. 2002. С. 320. 2. *Ігнатюк О.* Готовність до інноваційної педагогічної діяльності майбутніх докторів філософії як стратегія і результат якості підготовки в технічному університеті. Актуальні проблеми педагогічної освіти: новації, досвід та перспективи: І Всеукр. наук.-

практ. конф.: м. Запоріжжя, 10 квітня 2020. Запоріжжя: ЗНУ. 2020. С. 12–14. 3. Демиденко Т. М. Підготовка фахівців до інноваційної педагогічної діяльності : Дис. канд. пед. наук: 13.00.04. Черкаськ. нац. ун.-т ім. Богдана Хмельницького. Черкаси. 2004. С. 220. 4. Макогон К. Діагностика готовності педагогів до пошукової діяльності (пед. інновації). Рідна школа. 2002. № 1. С. 27–29. 5. Уруський В. І. Формування готовності викладачів до інноваційної діяльності : Методичний посібник . Тернопіль: ТОКІППО. 2005. С. 96.

*Кайдалова Л. Г., Романовська О. О., Гуменюк Н. І.
м. Харків, Україна*

Національний фармацевтичний університет
Вінницький національний медичний університет ім. М. І. Пирогова

ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Вступ. Більшість законодавчих документів, національних програм стосовно вищої освіти наголошують на недопущенні зниження якості освіти, падінні рівня знань, особливо це стосується підготовки майбутніх лікарів. Так, Закон України «Про вищу освіту» серед основних завдань закладів вищої освіти передбачає «забезпечення органічного поєднання в освітньому процесі освітньої, наукової та інноваційної діяльності» [1]. В аналітичній доповіді ЮНЕСКО «Сталий розвиток після 2015 р.» зазначено, що у новій інформаційній епосі саме вища освіта має стати основоположним елементом у напрямі прогресу, а інновації у різних сферах суспільної діяльності мають містити в собі високий динамізм, швидку зміну знань, інформації, технологій [2].

Мета дослідження – обґрунтувати доцільність імплементації інноваційних методів навчання в освітній процес закладів вищої освіти медичного профілю, як основного чинника формування професійної компетентності майбутніх лікарів.

Виклад основного матеріалу. Дослідження американських та європейських науковців підтверджують, що інтерактивні методи навчання сприяють збільшенню частки засвоєння навчального матеріалу, тому що впливають не лише на свідомість студента, а й на його почуття і волю, а саме: лекція – 5 % засвоєння, читання навчальних текстів – 10 %, відео/аудіо матеріали – 20 %, демонстрація – 30 %, робота в дискусійних

групах – 50 %, практика через дію – 75 %, навчання інших і застосування отриманих знань – 90 % засвоєння [3].

Найпоширенішими серед сучасних методів навчання є: метод проєктів, групові обговорення, «мозковий штурм», ділові та рольові ігри, баскет-метод, навчальний тренінг, побудова інтелект-карт, «кейс метод» тощо.

Надзвичайно актуальним є застосування інноваційних педагогічних технологій в умовах комбінованого аудиторно-дистанційного навчання, як вимушений захід профілактики поширенню COVID-19. В цілях покращення ефективності закріплення теоретичних знань, формування практичних умінь та навичок у майбутніх лікарів під час вивчення ними дисципліни «Медицина надзвичайних ситуацій, домедична допомога в екстремальних умовах» на кафедрі медицини катастроф та військової медицини Вінницького національного медичного університету ім. М. Пирогова були імплементовані такі інноваційні методи навчання: створення «інтелект-карти» на задану тему, самостійна робота студентів в «малих групах», «баскет-метод» та «кейс-метод». Після впровадження таких методів навчання було проведено опитування здобувачів освіти «Ваше ставлення щодо використання інноваційних методів навчання в освітньому процесі». 90 % опитаних здобувачів освіти зазначили, що такі методи навчання розширюють їх пізнавальні можливості, краще засвоюється та запам'ятовується навчальний матеріал, навчання формує позитивний настрій у групі, не дозволяє бути байдужим до процесу навчання. Крім того, власні спостереження викладачів за роботою здобувачів освіти на заняттях дозволили відзначити, що ці методи стимулювали їхній активний самостійний пошук, сприяли розвитку винахідливості, творчості, груповій згуртованості.

Висновки. Застосування інноваційних методів навчання у сучасних умовах є початком розвитку інтелектуальної діяльності та критичного мислення здобувачів вищої освіти, а у подальшому формуватимуть здатність самостійно опрацьовувати інформацію, яка стане у нагоді в майбутній професійній діяльності лікаря.

Література. 1. Закон України «Про вищу освіту». 2014 р. №1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>. 2. Програма устойчивого развития на период после 2015 года. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221646.pdf. 3. *Турком Т. І.* Педагогіка вищої школи: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Кондор. 2011 С. 628.

*Квасник О. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СТВОРЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ТРАЄКТОРІЇ У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ФАХІВЦЯ-ЛІДЕРА

Під час вимушених змін та невизначеності у шляху набуття компетентностей слід навчитися швидкої адаптації з усталеним уявленням якості освітнього процесу. Таким компонентом особистості фахівця стає толерантність до тих неконкретних аспектів та швидких незапланованих змін, які можуть порушити звичайний ритм роботи або навчання. Така якість дозволить вчасно мобілізувати набуті компетентності та запровадити адаптивний план дій, зберегти якість роботи або навчального процесу, дати можливість особистості перебудувати план дій без суттєвих стресових ситуацій.

Через причини непередбаченої поведінки соціально-економічного середовища, зокрема пандемії, було зумовлено інтерес до проблеми невизначеності (Є. Белінська, В. Зінченко, Т. Корнілова, О. Соколова, Д. Леонтєв, О. Федоров та ін.). Наприклад, Г. Андрєєва називає невизначеність соціальною нестабільністю, яка висуває підвищені вимоги до людини з позиції активності [1, с. 78]. З огляду на контекст прийняття рішень (Т. Корнілова, Ю. Козелецький та ін.), невизначеність трактують у контексті наявності/відсутності інформації про альтернативи вибору та його результатів.

Поняття «толерантність до невизначеності» вперше згадано у Е. Френкель-Брунsvік. Вивченню проблеми толерантності у вітчизняних та зарубіжних психологічних дослідженнях присвячені роботи Е. Френкель-Брунsvік (E. Frenkel-Brunswick), К. Баднер (K. Budner), Н. Петрова, О. Луковицької, М. Юртаєвої та інших дослідників. Один із перспективних поглядів на структуру толерантності до невизначеності пропонує О. Луковицька, що визначає її як соціально-психологічну установку з трикомпонентною структурою, оскільки вона містить у собі оцінювання невизначеності, емоційне реагування і певне поведінкове реагування [2]. На нашу думку, влучним є бачення Д. Леонтєва, який розглядає конструкт «толерантність до невизначеності» як фундаментальний психологічний ресурс особистості, який допомагає

зробити вибір певних стратегій оволодіння складними життєвими ситуаціями [3].

Отже, одним із шляхів розвитку толерантності до невизначеності фахівця-лідера, який бачить напрямок розвитку і себе, і своєї команди, буде створення особистісної траєкторії розвитку, що визначить пріоритети та життєво необхідні межі розвитку, вдосконалення, самореалізації, різних рівнів його прояву [4].

На думку А. Хуторського, індивідуальна освітня траєкторія – це персональний шлях реалізації особистісного потенціалу кожного суб'єкта навчання в освіті. А. Гаязов індивідуальну освітню траєкторію вважає проявом стилю діяльності кожного, хто навчається, який залежить від його мотивації, здібностей і здійснюється у співпраці з педагогом, сприяє створенню умов для самовираження особистості при обов'язковому досягненні поставлених цілей навчання. Можна зробити висновок, що індивідуальна освітня траєкторія фахівця-лідера має певні структурні компоненти, зокрема, персональну програму розвитку та самореалізації, що сприяє ефективному формуванню його професіоналізму, компетентностей, відповідними його віку і здібностям, інтересам, мотивації тощо. І реалізується індивідуальна освітня траєкторія фахівця-лідера в рамках освітньо-професійної програми підготовки.

Серед характеристик індивідуальної траєкторії існують дві провідні: темп навчання (швидкість засвоєння нового знання або інтенсивність освітньої діяльності) й освітній продукт. Освітні продукти тих, хто навчається, відрізняються за обсягом і за змістом через індивідуальні особливості та відповідні їм дії, які застосовані були при вивченні одного й того ж фундаментального освітнього об'єкта. Відповідно, забезпечивши певні структурні елементи, які дозволяють зорієнтувати в необхідних заходах суб'єкта, незалежно від зовнішнього супроводу, можна надати стабільності певним психологічним характеристикам фахівця-лідера, завдяки яким він зможе підвищити показники толерантності до невизначеності та сконцентрувати свої дії на досягненні мети з урахуванням перспектив.

Саме вибір індивідуальної траєкторії молодих фахівців стає запорукою їхнього ефективного навчання та стабільного рівня професіоналізму. Обрис можливих варіантів забезпечує відповідну реакцію та психологічний аспект діяльності, стійкість, яка впливає на статус особистості, вправність дій, стабілізацію стану після форс-мажорних обставин тощо. Процес вибору траєкторії, підготовка до формування чи розвитку компонента толерантності до невизначеності

потребує чітких схем організації, планування, забезпечення механізму з його реалізації, певної якісної технології, що дозволить фахівцям-лідерам мати перспективи у професійному контексті. Така альтернатива забезпечить широкий вибір для подальшого розвитку особистості. Вищий навчальний заклад зобов'язаний забезпечити йому право на будову особистого світу знань протягом навчання професії.

Безперечно, тема толерантності до невизначеності набуває актуальності під час непередбачуваності зовнішньої ситуації існування особистості, і одним із перспективних шляхів її становлення та розвитку є побудова індивідуальної траєкторії особистості, зокрема, під час здобуття освітнього рівня, а згодом – реалізації його у процесі здійснення професійних обов'язків. Особливим завданням закладів вищої освіти постає питання точної селекції технологій, методик створення індивідуальних траєкторій, а також їхньої мобільності у контексті впровадження компоненту толерантності до невизначеності у структурі особистості фахівця-лідера.

Література. 1. *Андреева Г. М.* Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений. Москва: Аспект Пресс. 2001. С. 290. URL: http://elibrary.bsu.az/books_163/N_5.pdf. 2. *Луковицкая Е. Г.* Социально-психологическое значение толерантности к неопределенности : Автореф. дис.на соискание уч.степени канд. психол. наук: спец.19.00.05 «Социальная психология». Санкт-Петербург. 1998. С. 34. 3. *Омельченко Л. М.* Вплив ситуації невизначеності на процес соціалізації сучасної української молоді. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія. 2015. Вип. 230. С. 282–288. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvnauped_2015_230_45 4. *Обов'язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху. Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society.* 2017. № 1. С. 60–73.

*Лісовий В. А.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені
Івана Зязюна НАПН України

НАУКОВІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СТРУКТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ МУЗИЧНОГО МИСТЕЦТВА

Оновлення системи мистецької освіти в Україні, її перехід на

якісно новий рівень пов'язаний із суттєвою зміною поглядів на зміст професійної діяльності педагогів-музикантів. Розробка нових галузевих стандартів та освітньо-професійних програм підготовки майбутніх фахівців у галузі музичного мистецтва вимагає запровадження до їх змісту компетентностей, пов'язаних зі здатністю молодого фахівця до самостійного зростання в обраній професії, до активного оволодіння стратегією професійного розвитку впродовж творчого життя.

Професійний розвиток розглядається науковцями як безперервний процес формування професійної спрямованості, компетентності, соціально значущих і професійно важливих якостей та їх інтеграцію, готовність до постійного професійного зростання, пошук оптимальних прийомів якісного й творчого виконання діяльності відповідно до індивідуально-психологічних особливостей людини (А. Деркач, Е. Зеєр, А. Маркова, Л. Мітіна, В. Орлов, Н. Сеґеда). Зрозуміло, що за своєю природою професійний розвиток є системним феноменом з визначеною компонентною структурою. Тому *метою* нашої статті є огляд існуючих нині наукових підходів до визначення структури професійного розвитку майбутніх фахівців у галузі музичного мистецтва.

Узагальнення і систематизація результатів педагогічних і психологічних досліджень, здійснені Н. Овчаренко, дозволяють стверджувати, що найчастіше у структурі професійного розвитку особистості фахівця науковці виокремлюють такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, змістово-мотиваційний, ціннісно-орієнтаційний або аксіологічний, світоглядний, когнітивний, праксеологічний, організаційно-діяльнісний або технологічний, рефлексивний. Крім вказаних компонентів, визначають менш поширені, як-от: емоційний, діалогічний, змістово-оцінний, особистісний, функціональний, саморегулюючий, творчий, організаційний [1].

В. Фрицюк у процесі дослідження теоретичних та методичних засад підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку виокремлює такі структурні компоненти: мотиваційно-ціннісний; інформаційно-пізнавальний; організаційно-діяльнісний; емоційно-вольовий; рефлексивно-оцінний [3].

Досліджуючи професійний розвиток майбутнього педагога-музиканта в умовах виконавської підготовки, Г. Сибірякова виокремлює чотири основні компоненти: пізнавальний, який дозволяє педагогу-музиканту відобразити об'єктивну реальність світу музичного мистецтва;

ціннісно-орієнтаційний, який несе в собі нове осмислення професійної діяльності педагога-музиканта як єдиного комплексу, перетворює систему знань через ціннісне ставлення і ціннісне осмислення у світогляд як систему цінностей; комунікативний, спрямований за межі ланки «об'єкт – суб'єкт» до нового об'єкту – слухачів, для яких створюються художні цінності; перетворювальний, сутність якого полягає в тому, що педагог-музикант у процесі творчості перетворює у створюваному ним образі авторські фарби і звуки музичного твору, трансформуючи його в різних сюжетно-композиційних відносинах [2].

Юдакова О. акцентує увагу на процесуальному характері професійного розвитку. З цих міркувань дослідницею запропоновані компоненти, що співпадають із певними стадіями особистісно-професійного розвитку, якими є: мотиваційний (I стадія – підготовка), когнітивний (II стадія – усвідомлення), афективний (III стадія – переоцінка) і поведінковий компоненти (IV стадія – дії), що поєднують основні процеси зміни його особистості [4].

Отже, враховуючи, що професійний розвиток майбутніх магістрів музичного мистецтва є багатоаспектним феноменом, який має структурно-процесуальну природу, а також на підставі аналізу праць науковців, які приділяли увагу структурі професійного розвитку, вважаємо, що його будову можна представити як єдність компонентів, функціонально пов'язаних між собою, зокрема: мотиваційно-ціннісного, когнітивного, процесуально-творчого, емоційно-афективного, рефлексивно-оцінного. У якості психологічних підструктур професійного розвитку, які зумовлюють його ефективність, мають виступати професійна спрямованість, професійна компетентність, професійно важливі якості та професійно значущі психофізіологічні властивості особистості фахівця.

Література. 1. *Овчаренко Н. А.* Теоретико-методологічні засади професійної підготовки майбутніх учителів музичного мистецтва до вокально-педагогічної діяльності : Дис. д-ра пед. наук. Криворізький педагогічний інститут Державного вищого навчального закладу «Криворізький національний університет». Кривий Ріг. 2016.
2. *Сибирякова Г. Г.* Профессиональное развитие будущего педагога-музыканта в условиях исполнительской подготовки (на материале дисциплины «Концертмейстерский класс») : Дис. д-ра пед. наук. Волгоградский государственный педагогический университет.

Волгоград. 2005. 3. *Фрицюк В. А.* Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх педагогів до безперервного професійного саморозвитку : Дис. д-ра пед. наук. Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського. Вінниця. 2017. 4. *Юдакова О. В.* Личностно-профессиональное развитие студентов вуза – будущих педагогов профессионального обучения : Дис. канд. пед. наук. Волжский государственный инженерно-педагогический университет. Н. Новгород. 2006.

Луценко Б. В.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РОЛЬ ОСОБИСТОСТІ ЛІДЕРА У ФОРМУВАННІ ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ВІЙСЬКОВОГО КОЛЕКТИВУ

Незалежно від виду суспільної діяльності, що лежить в основі об'єднання й організації людей, кожен із колективів має не тільки свої специфічні, але й загальні для всіх своїх членів суспільно корисні завдання, певну організаційну структуру, своєрідне поєднання людей різних вікових груп і національностей, певний стиль взаємин. Не є винятком і військовий колектив.

На створення позитивного психологічного клімату в освітньому середовищі військового ЗВО впливають багато факторів. Проте, позитивний психологічний клімат як стійкий емоційний настрій колективу сам починає надавати безпосередній вплив на стан всіх його членів і може бути своєрідним середовищем, що сприяє або перешкоджає розкриттю унікальних можливостей і здібностей кожної особистості. Оскільки курсанти не обирають колектив, то педагогам доцільно проводити спеціальну психологічну підготовку, спрямовану на вміння досягати оптимізації психологічного клімату в колективі, щоб він не пригнічував, а стимулював розвиток внутрішньої активності особистості, сприяв формуванню у неї готовності до саморозвитку [1].

Військовий колектив як певна соціальна спільнота виникає на базі організаційної структури частини і включає в себе ряд підсистем, яким притаманні свої соціально-психологічні особливості. Серед таких

підсистем є як формальні, так і неформальні групи. Крім того, у підрозділах існують рангові групи, пов'язані з функціями управління і керівництва особовим складом. Це можуть бути офіційні рангові групи сержантів, прапорщиків, офіцерів, які керують людьми відповідно до своїх функціональних або суспільних обов'язків, але можливе формування і неофіційних рангових груп, котрі служать, які обіймають керівні посади воїнами відповідно до своїх егоїстичних інтересів.

Секретом не є і те, що багато командирів зазнають великих труднощів у процесі впливу на неформальні і неофіційні групи. Один і той же командир успішно вирішує бойове завдання в польових умовах і не володіє ситуацією в казармі. Це значною мірою зумовлено тим, що управління соціальними групами вимагає певних знань про закономірності їх формування та розвиток [2].

Будь-яка соціальна група проходить три рівні розвитку: низький, середній і високий. Низький рівень характерний для групи військовослужбовців, які тільки що об'єдналися на основі наказу або особистих інтересів. Згуртованість автономних груп може приховувати в собі певну небезпеку. Це пов'язано з тим, що висока організація, єдність поглядів, емоційна задоволеність один одним при наявності сильного і авторитетного лідера створюють умови для появи у групи як соціальної, так і асоціальної орієнтації. Наприклад, якщо військовослужбовці об'єднуються на основі спільних соціально корисних цілей і моральних цінностей, які не замикаються всередині своєї групи, а прагнуть до широких контактів, то така автономна група перетворюється на військовий колектив. З іншого боку, якщо військовослужбовці приховують свої наміри, переслідують свої егоїстичні цілі, то така автономна група поступово перетворюється на корпорацію і стає псевдоколективом. Грамотне управління процесами, що відбуваються у малих групах, сприяє не тільки цілеспрямованому формуванню професійно значущих особистісних якостей військовослужбовців, але й забезпечує поступальний розвиток соціальної групи шляхом її перетворення на військовий колектив.

Лідери відіграють важливу роль у будь-якій групі. Саме від лідера і від того, як він організовує свою групу, яким чином він вирішує проблеми групи, залежать взаємини й успішність групи у цілому. Лідери визначають норми і цінності колективу, від них залежить, чи буде група про соціальною, чи буде розвивати антигромадську діяльність. Але як бути, якщо у групі не один, а кілька

лідерів? Яким чином це може вплинути на групу? На жаль, у таких ситуаціях дуже часто доводиться спостерігати прояв таких якостей, як: жорстокість один до одного, небажання і невміння допомогти, поспівчувати, невміння поступатися [4]. При цьому не слід забувати й про вікові особливості курсантів.

Будь-який колектив, у тому числі і військовий, містить складну сукупність всередині колективних соціально-психологічних явищ і процесів. У тлумаченні природи психології колективу існує безліч точок зору, що зумовлено відмінностями філософських і методологічних позицій, на яких стоять ті чи інші автори.

У тлумаченні природи психології колективу більшість вітчизняних дослідників виходять з того, що колектив є невід'ємною частиною суспільного організму, тому психологія кожного конкретного колективу є проявом суспільної психології. Отже, психологія групи людей, колективу відноситься до психології суспільства як частина до цілого. Вона є проявом духовного життя конкретної спільноти людей у суспільно-історичних умовах. Психологію кожного колективу слід розглядати як зліпок із психології суспільства [3; 5].

Література. 1. *Афанасьєва Т. А.* Социально-психологический климат : Учебное пособие. Москва: ИСИ МГУДТ. 2003. С. 365. 2. *Караяни А. Г.* Прикладная военная психология. Санкт-Петербург: Питер. 2006. С. 480. 3. *Корчемный П. А.* Военная психология: методология, теория, практика. Москва: Издательство: Воениздат. 2010. С. 340. 4. *Стивен Р. Кови.* Лидерство, основанное на принципах. Москва: Альпина. 2009. С. 312. 5. *Ягунов В. В.* Військова психологія: підручник. Київ: Тандем. 2004. С. 656.

Мартиненко Л. В.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

ЛІДЕРСТВО У ГРУПІ, КОЛЕКТИВІ ЯК ІНСТРУМЕНТ І МОТИВ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ, ЇЇ САМОВИРАЖЕННЯ

Коледж – один із престижних закладів освіти. Це підтверджує активна участь учнів коледжу у різноманітних олімпіадах (у тому числі,

міжнародних). Для вступу до коледжу (складання вступних іспитів, проходження тестування з рівня загального інтелектуального розвитку) його майбутнім учням потрібно володіти поглибленими знаннями із спеціальності й бути більш розвинутими, ніж інші учні загальноосвітньої школи. Факт зачислення до коледжу – визнання, а також констатація його досягнень та певного рівня загального розвитку. Це добре відомо учням коледжу і практично усвідомлено ними ще до вступу до навчального закладу. Вже при зарахуванні учень одержує позитивну оцінку деякої частини своєї попередньої діяльності. Природно, що після цього він свідомо чи несвідомо аналізує причини і витоки досягнутого результату. Очевидно, що серед важливих зовнішніх проявів та джерел відмінності між ними та колишніми товаришами з навчання учень коледжу виділяє свій лідируючий стан щодо певного набору параметрів. Порівняння до лідерства і самовираження є загальною рисою усіх людей, однак завдяки переліченим вище обставинам, для учнів коледжу вона носить більш виражений характер. Отже, лідерство і боротьба за нього – потужний інструмент подальшого розвитку і самовираження для учнів коледжу.

Мета статті – показати можливості вдосконалення виховного процесу в коледжі, заснованого на розвитку таких характеристик особистості, як лідерство та самопрезентабельність.

Під лідерством розуміється усвідомлення людиною своїх переваг перед іншими за рядом параметрів, потреба і можливість вести за собою інших людей, спрямовувати й організовувати їх діяльність. Самопрезентація – це усвідомлена або неусвідомлена діяльність індивіда, спрямова на формування необхідного уявлення оточуючих про себе. У межах таких визначень самопрезентація є необхідною стороною здобуття людиною лідируючих позицій.

Необхідність самовираження займає важливе місце в мотивації діяльності людини і відображена в ієрархії її основних потреб (за Маслоу), яка включає:

- 1) потребу у самовираженні;
- 2) потребу у повазі;
- 3) соціальні потреби;
- 4) потребу самозбереження;
- 5) фізіологічні потреби.

Потреба у самовираженні для учнів коледжу є однією з провідних. Лідерство для учнів є характерним та ефективним мотивом

для тієї або іншої діяльності з трьох причин: 1 – вони просто люди, 2 – вони досягли певного визнання внаслідок раніше завойованих лідируючих позицій, 3 – вони молоді люди.

Виховний процес у коледжі не може ігнорувати наявність в учнів коледжу таких потужних й ефективних стимулів для подальшого розвитку і праці. Передусім, слід зазначити, що лідерство серед учнів коледжу – це змагання раніше виявлених лідерів. Причому, раніше вони відрізнялися від інших, наприклад, знаннями з фізики, хімії, математики та інших предметів, а тепер серед раніше виявлених індивідуальних особливостей можливе вираження лідерства і за іншими параметрами: наукова робота, програмування, задатки викладання, загальний розвиток, культура. Для надання можливості самовираження учнів у нових умовах, спостереження ранжированості їхніх досягнень у коледжі розроблено програми індивідуального розвитку учнів, які включають широкий спектр характеристик особистісних якостей і досягнень кожного з них. Основні параметри, за якими відслідковується зміна рівня учня, – це характеристики його досягнень із обраної ним спеціальності, наприклад, успішність з фізики, математики, програмування, досягнення у науковій роботі. Однак у них виникає потреба самовираження та самореалізації в інших аспектах прояву особистості. Облік та організація діяльності учнів у суміжних галузях передбачені у таких розділах планів індивідуального розвитку і саморозвитку, які включають: художню діяльність (організацію колективних виховних заходів), розробку систем взаємного тестування, образотворче мистецтво, музику, спортивні заняття та інше. Усі досягнення учнів коледжу відображаються в індивідуальних програмах розвитку і саморозвитку особистості (ПІРСО), які заповнюються для кожного з них. Система оцінок, що проводиться в ПІРСО, включає самооцінку, вона доступна учням та їхнім батькам, а отже, є додатковим джерелом інформації про успіхи та генератором мотивів корекції діяльності. Досвід використання таких програм показав, що учні коледжу активно зацікавлені у покращенні свого рейтингу з різноманітного спектра характеристик. Наприклад, легко виокремити лідерів зі спеціальності (це переможці олімпіад і майбутні наукові працівники) і лідерів із «багатоборства» (це потенційні медалісти). Однак всі вони мають могутній мотив для свого подальшого розвитку, що обґрунтований на лідерстві у своєму спектрі параметрів.

Додатково планомірно формуються ситуації, в яких той чи інший учень зобов'язаний взяти на себе роль лідера. У цьому разі він повинен виконувати функції старости групи, помічника наукового керівника, відповідати за діяльність художнього або господарського сектора. При цьому лідируюча участь учнів у такій праці дає змогу їм формувати навички розподілу ролей між товаришами по навчанню, обміркування завдань, вимог до їхнього виконання, планування робіт, розробку підходів до їх виконання. Такі ситуації утворюються багаторазово, причому роль лідера виконують різні учні. У цьому випадку одна й та сама людина буває і керівником, і підлеглим, що додатково дає змогу розвивати її рівень спілкування з колегами, навички самопрезентації у різних умовах діяльності.

Слід підкреслити, що значну роль у процесі розвитку лідерства та рівня самопрезентації відіграє сам факт наявності учнівського колективу. Розвинутий учнівський колектив становить собою необхідну умову самоутвердження особистості. Йому властиві спільність цілей та адекватність мотивів спільної діяльності, яка спрямована на користь справі, турботу про загальний результат, певну організацію і характер спілкування, широку систему колективних зв'язків. Посидання взаємовідповідальності, з одного боку, а, з іншого, необхідності прояву самостійності в організації своєї діяльності забезпечує умови для розвитку справжньої самостійності, сприяє розвитку індивіда як особистості. Аналіз відгуків викладачів університетів, керівників підприємств, організацій, які працюють з випускниками коледжу, свідчать про те, що вони мають не лише високий рівень знань із спеціальності, а й високо комунікабельні, вміють включитися у багатопланову або організаторську діяльність.

Таким чином, розвиток такої особистісної якості учня, як лідерство, дає позитивні результати в різноманітних сферах його діяльності.

Література. 1. *Романовський О. Г., Бабаєв В. М., Пономарьов О. С.* Проблеми формування особистості лідера. Харків: Майдан. 2000. С. 193. 2. *Єфімова С., Корольок С.* Лідерство та інклюзивна освіта : Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. Колупаєвої А. А. Київ: «ТОВ Видавничий дім Плейда». 2012. С.164. 3. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди; люди, которые играют в игры; Психология человеческих взаимоотношений; Психология человеческой судьбы. Санкт-Петербург: Универ. Кн.; Москва: АСТ. 1988. С. 398. 4. *Давыдов В. В.* Проблемы развивающегося обучения опыт теоретических и экспериментальных психологических исследований. Москва: Педагогика. 1986. С. 206 .

*Підбуцька Н. В., Горобець М. М.
м.Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЗВ'ЯЗОК ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПІДЛІТКІВ З ВІДНОШЕННЯМ ДО НИХ БАТЬКІВ. МОДЕЛІ ВИХОВАННЯ БАТЬКІВ

Стійка особистість визначається як фактор особистості, що характеризується здатністю ефективно справлятися зі стресом, цей фактор особистості включає виклик, контроль та прихильність [1]. Виклик означає сприймати проблеми чи стресові фактори як виклики та можливості. Люди з цією рисою сприймають зміни як частину життя і не очікують, що життя буде легким. Другий аспект стійкості – це контроль, і він означає не бачити себе безпорадною жертвою, яка перебуває на милі стресових факторів. Це передбачає наявність внутрішнього локусу контролю, іншими словами, відчуття того, що ти можеш впливати на хід свого життя та вживати дій, які покращать шанси на досягнення своїх цілей. Особи з цією рисою, як правило, оптимістичні та відчують особисту силу. Прихильність як один із головних факторів стійкості, передбачає відчуття мети та сенсу життя. Люди з цією рисою не просто виживають, рухаючись по життю з незначним спрямуванням, натомість вони інтенсивно розвиваються та вдосконалюються [1]. Ці чинники складають життєстійкість людини, а вона, у свою чергу, передбачає успіх, адаптивне подолання та добробут.

Освіта батьків пов'язана з численними змінними психосоціального розвитку дітей, включаючи змінні особистості [2]. Що стосується цього, то чим більше діти привчаються до витривалості, тим краще вони будуть відчувати себе в екстремальних ситуаціях, і як результат, це може бути потужним інструментом для полегшення адаптаційного процесу [3].

Витривала людина відчуває компетентність і готовність нести особисту відповідальність за досягнення своїх цілей. Ці установки відповідають позиціям диференційованої людини. Диференціація передбачає виявлення аверсивної поведінки та неправильного програмування в сім'ї та суспільстві. Вона включає розробку розуміння взаємозв'язку між цими факторами та «критичними внутрішніми

голосами», самодеструктивним способом мислення, який одночасно викликає та посилює особисті переживання при зіткненні зі стресовими факторами. Передбачає розуміння джерела цих проблем та модифікацію негативних, самотубуючих установок, рис особистості та поведінки [3].

Для формування у дитини витривалості батьки використовують різні стилі виховання. Стилi виховання батьків можна розуміти як сукупність моделей та батьківських практик, метою яких є соціалізація та виховання дітей, де особливості особистості, минулий досвід та генетичні характеристики як батьківські, так дитячі, які контекстуалізуються у межах внутрішньо-, мезо- та макрознайомої системи, зануреної в певні транскультурні та історичні рамки [4].

Хоча існують різні класифікації стилів виховання батьків, класичні моделі виховання поділяються на авторитарний, демократичний та дозвільний стилі [5]. Зокрема, авторитарні батьки цінують покiрність як чесноту, а також відданість важливим завданням, традиціям та збереженню порядку. Вони виступають за покарання, примусові правила та тримають дітей у підлеглому стані, щоб обмежити їхню автономію [5].

З іншого боку, дозвільні батьки надають дітям велику автономію. Основна мета дозвільного батька – звільнити дитину від контролю та уникнути будь яких примусових дій. Вони не вимогливі до дітей з точки зору зрілості та відповідальності при виконанні завдань [5].

Нарешті, демократичні батьки не лише намагаються керувати дітьми, нав'язуючи зрілі ролі та поведінку, але вони також активно використовують переговори з дітьми. Такі типи батьків, як правило, раціонально спрямовують діяльність дітей. Вони починають із прийняття своїх власних прав та обов'язків, а також прав та обов'язків дітей. Це стиль, що характеризується двостороннім спілкуванням та спільним акцентом серед соціальної відповідальності, розвитку автономії та дитячої незалежності [6].

У свою чергу, кожен із цих батьківських стилів має кілька наслідків для психосоціального розвитку дітей. Діти демократичних батьків, як правило, демонструють високу соціальну компетентність, самоконтроль, мотивацію, ініціативу, автономну мораль, самооцінку, реалістичну Я-концепцію, відповідальність та саморегульоване навчання [6]. Діти авторитарних батьків демонструють погану емоційну адаптацію, низьку мотивацію до активного прояву себе у школі чи спорті, низьку самостійність, невпевненість у собі та високу агресивність та тривожність.

Нарешті, у дітей дозвільних батьків спостерігається низький рівень зрілості, агресивності, успіху, але високий рівень активності, внутрішньої мотивації та саморегульоване навчання [6].

Таким чином, можна зробити висновки, що стійкість не обмежується лише стійкістю до стресових факторів чи загрозливих умов, але вона також включає активну та конструктивну участь у зовнішньому середовищі. Слід розглядати стійкість як індивідуальну здатність встановлювати рівновагу психічного та життєвого середовища в небезпечних ситуаціях та умовах. Вона відноситься до повернення до первинного балансу або досягнення більш високого рівня (у загрозливих умовах), тому це призводить до створення успішної пристосованості у житті. Більше того, позитивна пристосованість до життя може бути зарахована як результат стійкості і як передвістя. Це призводить до вищого рівня стійкості.

Виховання – це динамічний процес, на який впливають соціокультурні фактори. Це важливий фактор, що сприяє розвитку дитини та дитячій психопатології. Що стосується стилів виховання батьків та їх вплив на формування життєстійкості підлітків, то тут не існує якогось чіткого стилю, адже все діти різні, і пристосовувати до всіх дітей якийсь один стиль виховання буде неправильно. Правильний стиль виховання – це стиль, який підходить дитині та батькам, який допомагає підтримувати взаєморозуміння в сім'ї. Всі діти по-різному реагують на те, що вони бачать, чують та сприймають. Кожна дитина відрізняється і має різний набір потреб, тому важливо розуміти, що те, що підходить одній дитині, може бути неправильним для іншої. Але правильно підібраний стиль виховання допоможе добре сформувати життєстійкість дитини та зміцнити стосунки між батьками та дітьми.

Література. 1. *Golby J., Sheard M. Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. Personality and Individual Differences.* 2004. P. 933–942. URL: Google Scholar_(14.10.2020). 2. *Kunnen E. S., De Ruiter N. M. P., Jeronimus B. F., Van Der Gaag M. A. E. Psychosocial Development in Adolescence: Insights from the Dynamic Systems Approach.* London: Routledge Psychology. 2019. URL: Google Scholar_(14.10.2020). 3. *González-García H., Pelegrín A., Carballo J. L. Parental Education and Table Tennis: Theoretical Review and Practice Guidelines.* Kronos. 2015. P.1–15. URL: Google Scholar

(14.10.2020). 4. *Vascelos-Raposo J., Teixeira C. M., Lima A., Monteiro I.* Atividade física e estilos educativos parentais physical activity and parental educational Styles. *Psicologia Saúde & Doenças*, 2015. P. 129–147. URL: Google Scholar (14.10.2020). 5. *Baumrind D.* Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology Monograph*. 1971. P. 1–103. URL: Google Scholar (14.10.2020). 6. *García M. C. C., Pelegrina S., Lendínez J.* Los estilos educativos de los padres y la competencia psicosocial de los adolescentes. *Anuario de Psicología*. 2002. P. 79–95. URL: Google Scholar (14.10.2020).

Пляка Л. В.

м. Харків, Україна

Національний фармацевтичний університет

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ФАХІВЦІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Вітчизняний фармацевтичний сектор галузі охорони здоров'я розвивається з урахуванням світових стандартів, спрямованих на підготовку висококваліфікованих фахівців з лідерськими якостями. Сьогодення потребує фахівців з умінням адаптуватись до нових умов, креативних, харизматичних, готових до прийняття нестандартних рішень. Вирішенню цього завдання допомагають тренінгові технології, які використовуються сектором психологічного супроводу учасників навчально-виховного процесу НФаУ «Психологічна служба».

Термін «*тренінг*» має ряд значень: навчання, виховання, тренування. Тренінг – це ефективна форма опанування знань та здобуття досвіду, засіб розвитку та корекції особистості, що ґрунтується на активних методах навчально-пізнавальної діяльності, має чіткий алгоритм дій та гарантує досягнення запланованого результату.

Тренінг повністю охоплює весь потенціал здобувача вищої освіти: рівень та обсяг його компетентності (професійної, комунікативної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії. У ході тренінгового заняття студент пізнає себе, вчиться керувати власними емоційними станами, розвиває свої професійні та лідерські якості.

Науковці стверджують, що сучасний лідер повинен бути ініціативним та підприємливим, володіти такими якостями, як: керування увагою, цілями, довірою та собою [3], лідерські якості виявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрої людей, бути прикладом для наслідування [2, с. 20], дають змогу лідерові діяти ефективно, сприяючи при цьому розвитку організації [1, с. 83].

Лідер впливає як на окрему особистість, так і на групу, спрямовуючи зусилля всіх на досягнення цілей організації. Перед лідерами сьогодення постає завдання вміти креативно мислити, швидко реагувати на проблемні ситуації, мотивувати підлеглих, підвищувати рівень свого емоційного інтелекту.

Важливість розвитку професійних та лідерських якостей у майбутніх провізорів зумовлена запитамі фармацевтичного ринку. Сучасний фармацевтичний фахівець має бути комунікабельним, стресостійким, активним, харизматичним, щоб витримати конкурентну боротьбу на ринку праці.

Тренінгові технології мають унікальні можливості мотивувати, стимулювати, створювати ситуацію успіху; застосовувати асертивні техніки; формувати та розвивати лідерські якості, професійну самосвідомість; аналізувати вплив особистісних характеристик на процес професійного спілкування; застосовувати інтерактивні методи; забезпечувати особистісний розвиток та професійне зростання майбутніх фармацевтичних фахівців. Для здобувачів вищої освіти у Національному фармацевтичному університеті сектором психологічного супроводу учасників навчально-виховного процесу НФаУ «Психологічна служба» проводяться тренінги особистісного зростання: «Пізнай себе», «Від мрії до мети», «Я-лідер, МИ-команда», «Світ моїх емоцій», «Я обираю, МЕНЕ обирають» тощо.

Ефективність та практична значущість групової роботи щодо формування лідерських якостей у майбутніх фармацевтичних фахівців визначається такими перевагами:

- *аналізується* досвід та особистісні якості лідерів;
- *моделюється* система професійних взаємовідносин;
- *стимулюється* процес самоосвіти та саморозвитку;
- *здійснюється* розвиток лідерських якостей;
- *формується* лідерське мислення;

– *отримується* зворотній зв'язок від учасників психологічного тренінгу, який дозволяє побачити своє відображення в очах інших людей.

Отже, формування лідерських якостей у майбутніх фармацевтичних фахівців – це багатограний процес, який залежить від соціального досвіду, психологічних властивостей особистості та умов її розвитку. Тренінгові технології, на наш погляд, створюють сприятливі умови формування конкурентоздатного фахівця впродовж навчання у закладі вищої освіти.

Література. 1. *Креймс Д. А.* 4 правила лидерства Дж. Уэлча. / Пер. с англ. А. Б. Модестова. Москва: Поколение. 2007. С. 110. 2. *Мараховська Н. В.* Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04. Харків. 2009. С. 20. 3. Психологія лідерства в бізнесі : Навч. посіб. / Т. Гура, О. Романовський, А. Книш. Харків: Друкарня Мадрид. 2017. С. 100.

Султанова Л. Ю.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ

Професійна діяльність викладача закладу вищої освіти передбачає, з-поміж іншого, керівництво колективом (групою здобувачів вищої освіти), організацію освітнього процесу та різноманітних виховних заходів. Ефективне здійснення освітньої діяльності можливе за умови суб'єкт-суб'єктних відношень, які побудовані на основі таких якостей особистості викладача, як: авторитетність, активність, референтність і впливовість. Саме ці якості, на думку науковців, є ключовими характеристиками лідера [1].

Враховуючи ситуацію у світі, пов'язану з пандемією, сучасний викладач закладу вищої освіти повинен бути лідером у широкому сенсі слова.

Пандемія 2020 – глобальне явище ХХІ століття, спричинене розповсюдженням вірусу COVID-19. Пандемія вплинула на абсолютно

всі форми взаємодії та співпраці людства, у тому числі, і вищу освіту. Ситуація, яка склалась в середині березня 2020 року, вимагала високого ступеня мобілізації викладачів закладів вищої освіти для швидкого реагування на потреби, які виникли в освітньому процесі, для пошуку і реалізації рішень нестандартних завдань і проблем, прояву ініціативи, консолідації зусиль і ресурсів для швидкого перезапуску системи вищої освіти в он-лайн. Таким чином, лідерські якості особистості викладача закладу вищої освіти стали важливим фактором успішної відповіді на «стрес-тест» пандемії.

Науковці виокремлюють чотири етапи розвитку лідерства: внутрішнє, ситуативне, командне і стратегічне лідерство [2]. Схарактеризуємо їх.

Внутрішнє лідерство є базовим етапом розвитку лідерської позиції. Цей етап є передумовою для розвитку і прояву лідерських якостей у широкій соціальній та освітній практиці. На даному етапі викладач вчиться, насамперед, керувати собою, а також набуває умінь мотивувати та налаштовувати себе на працю, нести відповідальність за свої вчинки, самовдосконалюватись. Педагогу-лідеру необхідно оволодіти основами тайм-менеджменту, технікою емоційно-вольової саморегуляції, зовнішньої виразності, а також навичками самоорганізації.

Ситуативне лідерство. Другий етап роботи передбачає розвиток умінь викладача бути лідером залежно від ситуації, що склалася. Найчастіше така лідерська поведінка викладача необхідна у критичній ситуації (конфліктній, емоційно-напруженій, у ситуації невизначеності), коли сам контекст диктує вибір активної позиції в оцінці та вирішенні ситуації. Якщо ситуативне лідерство стає не актуальним – викладач знімає з себе це повноваження і передає цю роль формальним лідерам групи (студентського або викладацького колективу). Простором лідерської поведінки стають внутрішньогрупові та міжособистісні комунікації. Викладач починає спонукати до виконання соціально значущих завдань окремих представників колективу. Розвиток навичок самопрезентації, технік і способів впливу на партнерів по спілкуванню дозволить викладачу ефективно вирішувати професійні завдання (погоджувати дії з колегами, попереджати й усувати конфлікти зі здобувачами).

Командне лідерство. На третьому етапі викладач включається у створення і керівництво різного роду об'єднаннями. Викладач проявляє

ініціативу у роботі колективів, створених у закладі вищої освіти з метою виконання різних завдань, заручається підтримкою та громадським схваленням членів груп і співтовариств. Громадська активність та відповідальність викладача визначає його статус неформального лідера колективу, робить його важливою фігурою професійно-педагогічних і міжособистісних відносин у закладі вищої освіти.

Окрім нових знань в галузі соціальної психології та психології управління, викладач повинен мати уявлення про соціальну відповідальність та емоційний інтелект. Даний рівень лідерської позиції передбачає розвинену здатність розуміти власні емоції, емоції інших людей і керувати ними. Розвиток соціально-перцептивних умінь викладача пов'язаний із актуалізацією соціальної чутливості, тобто здатності інтуїтивно оцінити загальні групові очікування в різних ситуаціях.

Стратегічне лідерство. Вищий етап становлення лідерської позиції, який передбачає участь викладача у розробці концепції та стратегії розвитку закладу вищої освіти. Визнання лідерського авторитету викладача на даному етапі, як правило, вимагає формального закріплення посадових повноважень. Його активність спрямована на удосконалення освітньої системи закладу вищої освіти.

Лідери такого рівня стають засновниками наукових шкіл і педагогічних течій, або очолюють авторські соціальноосвітні системи.

Подальший розвиток лідерських якостей спрямований на формування системного бачення і вироблення довгострокових освітніх стратегій. Характерною відмінністю лідерського позиціонування на цій стадії є несвідомі, інтуїтивні механізми впливу на оточуючих.

Характеристика стадій лідерського позиціонування викладача співвідноситься із перспективами і напрямками його особистісно-професійного розвитку.

Таким чином, лідерські якості можна і необхідно розвивати, особливої актуальності це питання набуває у критичних ситуаціях, до яких ми можемо віднести пандемію 2020 року. Завдяки лідерським якостям викладачі мали змогу перейти за короткий термін на дистанційну форму навчання й ефективно здійснювати освітній процес у закладах вищої освіти.

Література. 1. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы. Москва: Аспект Пресс. 2001. С. 318. 2. Тихонов А. К. Лидерство. Вестник НЛП. № 25: Журнал. Интернетиздание / Под редакцией Центра НЛП в Образовании под руководством А. А. Плигина. 2015. С. 56. URL: <http://www.vestniknlp.ru/liderstvo/>

*Тринус О. В.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

САМОВИХОВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО ВЧИТЕЛЯ

Сучасний етап розвитку української школи пов'язаний зі створенням Нової української школи, головною метою якої є виховання особистості, спрямованої на досягнення поставленої мети, власного життєвого успіху. Ключова роль у цьому процесі відведена вчителю, який має правильно скерувати дитину, віднайти шляхи зміни ставлення до неї, оптимальний спосіб для її ефективного формування.

Важливими професійними утвореннями в діяльності вчителів, які відповідатимуть суспільним запитам та фаховим потребам, є розвинуті лідерські якості, що дозволять створити ситуацію співтворчості, середовище досягнення успіху, результативну суб'єкт-суб'єкту взаємодію.

Лідерство – це сукупність психологічних якостей особистості, що являють собою поєднання знань, цінностей, навичок і особливостей поведінки задля досягнення намічених цілей. Наявність лідерських якостей у вчителя визначає особливості його діяльності та поведінки, забезпечує провідні позиції у системі міжособистісних стосунків, є особистісними ресурсами професійного саморозвитку. Вчитель-лідер формує лідерські якості учнів, моделює активний освітній простір, викликає довіру, є зразком для наслідування учнів, колег, батьків.

Ми погоджуємося з думкою О. Пономаренко щодо систематизації лідерських якостей учителя за чотирима групами: професійно-ділові (компетентність, відповідальність, здатність йти на ризик, потреба в особистісному і професійному розвитку тощо); когнітивно-творчі (уміння логічно мислити, генерувати ідеї, аргументувати, знаходити нестандартні рішення тощо); афективно-комунікативні (уміння переконувати і викликати довіру, емоційна стабільність, комунікабельність, емпатійність, харизматичність тощо); морально-вольові (гуманність, порядність, самоконтроль, стійкість до стресу тощо) [2].

Рушійною силою розвитку лідерських якостей учителя є його здатність до безперервного цілеспрямованого саморозвитку у процесі оволодіння різними видами педагогічної діяльності, здійснення самоформуючого процесу, провідним компонентом якого є самовиховання. Рівнями реалізації самовиховання вчителя визначаємо процеси саморегуляції й самотворення.

Професійна саморегуляція вчителя пов'язана, насамперед, із проявом розвитку якостей і властивостей особистості, вмінням використовувати власний психофізичний апарат для досягнення оптимального внутрішнього стану у педагогічній діяльності. Розвинена саморегуляція сприяє розкриттю природи активності, ініціативності, самостійності, відповідальності вчителя.

Академік І. Зязюн пов'язував саморегуляцію зі сформованістю власних переконань учителя та вважав цей процес дуже складним для опанування, але надійним для досягнення успіхів у роботі. Розглядаючи саморегуляцію як компонент внутрішньої педагогічної техніки, що включає способи і прийоми самокерування психічним станом через вплив на емоційну, вольову сфери, самосвідомість учителя, вчений обґрунтував поняття «психологічна стійкість у професійній діяльності» та вважав розвиненість цього комплексу якостей і властивостей провідною характеристикою вчителя-лідера [1].

Потреба у самотворенні є найвищою потребою вчителя, джерелом самоактивності, актуалізатором потенційних можливостей, що забезпечує здатність до безперервного цілеспрямованого саморозвитку у педагогічній діяльності. Самотворення характеризується вирішенням протиріч між «Я»-ідеальним і «Я»-реальним, формуванням позитивної «Я»-концепції педагога та зумовлюється відчуттям сформованості власної особистості, самоусвідомленням можливостей щодо самотворчої активності [3].

Шлях до вирішення цих питань – оволодіння вчителем технологією самовиховання, що реалізується у ряді завдань: самопізнання; самоаналіз; цілепокладання; розроблення програми самовиховання; її реалізація; аналіз результатів; коригування програми самовиховання.

Отже, основою розвитку лідерських якостей учителя є особиста активно-діяльна позиція, інтерес до нового, відкритість до знань, новоутворення особистісного зростання, робота над собою протягом життя.

Література. 1. Зязюн І. А., Крамущенко Л. В., Кривонос І. Ф. Педагогічна майстерність : Підручник. Київ: СПД Богданова А. М., 2008. С. 376. 2. Пономаренко О. В. Проблема лідерських якостей вчителя в дослідженнях вітчизняних учених. Педагогічна освіта: теорія і практика. 2013. № 15. С. 263–268. 3. Сотська Г. І., Тринус О. В. Андрагогічні аспекти професійного самовиховання сучасного вчителя. Імідж сучасного педагога. 2020. № 4. С. 5–9.

*Ходацька О. М.
м. Київ, Україна*

Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

ВІД УЧИТЕЛЯ-ЛІДЕРА – ДО УЧНЯ-ЛІДЕРА

*«Перша людина, для якої ви повинні стати лідером, – ви самі»
Стів Джобс*

Проблема професіоналізму, світоглядної культури, духовно-морального обличчя вчителя – одна з найактуальніших у педагогіці й філософії освіти. Адже саме від учителя, його особистісних характеристик та професійної компетентності залежить якість підготовки молодого покоління до життя.

Проблему формування лідерських якостей вчителя досліджували такі американські науковці, як С. Заккаро, С. Халпін, Б. Басс, Д. Гоулман, Ф. Карделл, Дж. Адаір, українські дослідники Н. Семченко, Н. Мараховська, О. Пономаренко. Аналіз робіт науковців дозволяє зробити припущення, що вчитель-лідер:

– це людина, якій притаманні лідерські якості – стійкі комплексні внутрішні утворення, що проявляються через систему потреб, мотивів, знань, умінь, навичок, переконань, цінностей, соціально-психологічних та індивідуально-особистісних властивостей учителя;

– це організатор, поведінка та діяльність якого забезпечують йому провідні позиції у системі міжособистісних стосунків;

– це професіонал, здатний ефективно управляти групою, здійснювати вплив на усіх учасників педагогічної взаємодії та займати

активну позицію у процесі професійного становлення та соціальних перетворень.

Згідно з принципами гуманізації освітнього простору, сучасний учитель повинен бути духовним наставником молоді, надихати на саморозвиток особистості. Отже, сучасний учитель – це вчитель нової формації, це лідер-гуманіст, який повинен:

- уміти любити дітей – найважливіший компонент принципу гуманізму і важливі якості вихователя, учителя;
- поважати дитину, людину – бачити в кожній особистість;
- вірити в дитину, людину – запорука успіху освітнього процесу;
- знати дитину, людину – без знання душі особистості виховання є сліпим;
- бути гуманним – означає бути людинознавцем;
- розуміти дитину, людину – треба уміти поставити себе на її місце;
- дбайливо ставитися до духовного світу і природи особистості;
- кожна особистість має свій неповторний духовний світ, має свій досвід, звички, погляди.

Ф. Карделл [4, с. 8] наголошує на тому, що «необхідні значні емоційні, розумові та творчі зусилля, для того, щоб стати яскравим та енергійним лідером, які потрібні в умовах сучасного світу, що постійно змінюється. Дослідник визначає дванадцять дій лідера, а саме: обирати, слухати, бачити, думати, відчувати, уявляти, розуміти, вірити, мріяти, передбачати, прагнути та рухатись. Ці провідні дії характерні і для сучасного вчителя.

Сучасного вчителя-лідера вирізняють такі ключові якості: когнітивні здібності; інтелектуальні здібності (розум і логіка, розсудливість і прозорливість, оригінальність і концептуальність); знання справи і мовна розвиненість, цікавість і допитливість; інтелектуальне піднесення (креативність у розв'язанні проблем, нестандартність мислення тощо); емоційність (уміння задовольнити емоційні потреби інших); інтелектуальна відкритість (поінформованість, креативність, допитливість, інтуїція, натхненність); соціальний інтелект (наявність таких здібностей, як: соціальна свідомість, соціальна проникливість, самоконтроль і здатність адекватно реагувати відповідно до обставин ситуації та соціального оточення); самосвідомість; емоційна стабільність; мотивація; емоційний інтелект (здатність розуміти та виражати емоції, використовувати емоції для сприяння мисленню та аргумента-

ції, переконування, а також ефективно управляти своїми емоціями та емоціями інших людей.); емпатія (здатність відчувати почуття та прагнути інших, організаційна свідомість, яка передбачає здатність розуміти людські стосунки на організаційному рівні та орієнтація на служіння як здатність розпізнати потреби людей, на яких здійснюється вплив); екстраверсія (товариськість, впевненість, позитивна енергія, наполегливість та висока активність); психологічне здоров'я; віра в себе і свої сили; харизма (здатність лідера викликати схвалення перед ним і беззаперечну віру в його можливості); самоконтроль та вміння розв'язувати проблеми.

Сучасному вчителю-лідеру притаманні такі уміння: уміння заручатися підтримкою; уміння завойовувати популярність і престиж; такт і дипломатичність; уміння брати на себе ризик і відповідальність; уміння організувати і переконувати; уміння міняти себе і бути надійним; уміння жартувати і розуміти гумор; уміння розбиратися в людях; концептуальні вміння (здатність працювати з ідеями та концепціями, вміння логічно мислити, індуктивно та дедуктивно аргументувати, аналітичне та креативне мислення), комунікативні уміння (вміння активно слухати, чітко доносити свої ідеї до партнерів по спілкуванню, коректне розуміння і використання вербальних і невербальних сигналів тощо).

До сучасного педагога висуваються вимоги нового часу: – володіння інноваційними технологіями освіти, що визначають нові параметри школи ХХІ ст.; – пріоритет антропоцентричного підходу до процесу навчання й виховання дітей, орієнтованого на розвиток креативної особистості лідера; – здатність бачити різноманіття учнів, враховувати у навчально-виховному процесі вікові, індивідуальні й особистісні особливості різних дітей і реагувати на їхні потреби; – здатність спілкуватися з іншими учасниками освітнього процесу; – здатність поліпшувати середовище навчання, проектувати психологічно комфортне освітнє середовище; – здатність супроводжувати кар'єру учнів.

Лідер-учитель-словесник, на нашу думку, повинен бути духовно довершеною особистістю, високоморальним професіоналом своєї справи, широко ерудованим, комунікабельним. Такий учитель не лише досконало знає мову й літературу, а й обізнаний з історією, культурою, традиціями народу, має чітку громадянську позицію. Він повинен бути і науковцем, і педагогом, і психологом, і організатором, і артистом, і до того ж формувати власний позитивний імідж, бути інтелігентом. Чим більш інтелігентний учитель як особистість, тим

більше шансів, що і його вихованці виростуть людьми, які вміють самостійно мислити, тонко відчувати прекрасне, стануть внутрішньо довершеними. Адже пробудити інтерес до лінгвістичної науки, літератури, мистецтва може лише висококультурна особистість.

Отже, щоб стати справжнім сучасним вчителем-лідером, потрібно бути готовим пройти нелегкий шлях, а саме: володіти активними методами навчання і технологією модерації; володіти інформаційно-комунікативними технологіями; володіти технологією проектування уроку; вміти управляти мотивацією; мати активну життєву позицію; бути відкритим до інновацій; постійно вчитися; бути самостійним, цілеспрямованим; бути партнером для своїх учнів і колег; бути творчою особистістю.

Доречно підкреслити вищесказане словами М. Фуллана: «Учитель повинен досягати успіху для того, щоб його досягали учні, а учні повинні досягати успіху, щоб його досягло суспільство».

Література. 1. *Богданова І. М.* Педагогічні інновації в системі підготовки вчителя: кінець ХХ – початок ХХІ століття. Одеса: М. П. Черкасов. 2009. С. 157. 2. *Грищенко Г. П.* Концептуальні засади моделі вчителя (викладача) предметника. Психолого-педагогічні проблеми підготовки вчительських кадрів в умовах трансформації суспільства. Київ: НПУ ім. М. Драгоманова. 2000. Ч1. С. 14–23. 3. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). Київ: Райдуга. 1994. С. 62. 4. *Карделл Ф. Д.* Психотерапія і лідерство. Санкт-Петербург: Речь. 2000. С. 234. 5. Національна доктрина розвитку освіти України у ХХІ столітті. Педагогічна газета. 2001. №7. С. 4–6. 6. *Сухомлинський В. О.* Вибрані твори : у 5 т. Київ: Рад. Школа. 1975–1977. 7. URL: <http://collegu.km.ru/>

Шаполова В. В., Алієва Р. Р.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Зважаючи на постійні зміни, що відбуваються у сфері української і світової освіти, проблема професійного становлення педагога є

надзвичайно актуальною у наш час. Перед професійною освітою та педагогікою післядипломної освіти постають нові завдання щодо підготовки спеціалістів високого рівня кваліфікації, який відповідав би європейським та світовим стандартам.

Проблему формування професійної майстерності висвітили у різноманітних сферах психолого-педагогічної науки такі вчені, як: Ю. Азаров, Л. Виготський, І. Зязюн, О. Киричук, Н. Кузьміна, А. Макаренко, О. Пехота, С. Рубінштейн, В. Сухомлинський, Г. Хозіянов та інші.

Проблема удосконалення професійної майстерності широко досліджена в працях Р. Гуріна, Н. Зязюна, М. Євтуха, Н. Кузьміної, В. Сластьоніна, А. Щербакова.

Незважаючи на велику кількість досліджень, питання педагогічних умов розвитку професійної майстерності викладача вищої школи залишається актуальним і в наш час.

Мета роботи полягає у дослідженні питання педагогічних умов формування професійної майстерності сучасного фахівця.

У психолого-педагогічній літературі поняття «професійна майстерність» та «педагогічна майстерність» трактується по-різному.

Поняття професійної майстерності розглядає Н. Кузьміна, на її думку, це володіння професійними знаннями, вміннями і навичками, що дозволяють успішно дослідити ситуацію, і, спираючись на це, сформулювати професійні завдання та успішно їх вирішувати відповідно до поставлених цілей [2]. Професійна майстерність, на думку Є. Барбіної, є процесом і результатом творчої професійної діяльності, інтеграцією особистісних якостей конкретного виконавця з діяльнісною сутністю відповідної професії, інтегрованим показником ступеня готовності конкретної людини до виконання професійних обов'язків викладача [1, с. 37].

Необхідно зазначити, що у кожній сфері науки і виробництва майстерність має свої специфічні ознаки. Педагог-майстер своєї справи – це фахівець високої культури, який глибоко знає свій предмет, добре володіє знаннями відповідних галузей науки та досконало володіє фаховими методиками.

Формування професійної майстерності викладача повинно поєднувати психолого-педагогічну й спеціальну підготовку, ефективний індивідуальний стиль діяльності та творчу педагогічну взаємодію.

Аналіз літератури свідчить, що рівень педагогічної майстерності викладача вищої школи є важливим чинником освітнього процесу. У свою чергу, розвиток педагогічної майстерності викладача тісно корелює з його ставленням до себе, вимогами до своєї діяльності, особистісними якостями.

Отже, педагогічна майстерність – це найвищий рівень педагогічної діяльності та вияв творчої активності викладача. Педагогічна майстерність викладача вищої школи ототожнюється з професійною компетентністю, із процесом і результатом творчої професійної діяльності.

Проаналізувавши різні підходи до структури педагогічної майстерності, можна виділити її загальні компоненти: необхідні професійні знання; необхідні професійні уміння та навички; професійно-педагогічна спрямованість особистості; педагогічна техніка; педагогічна культура; загальні здібності до педагогічної діяльності.

У процесі формування професійної майстерності майбутнього педагога важливим є створення необхідних педагогічних умов. Саме педагогічні умови – це одна із сторін закономірності певного (виховного, навчального) процесу [3].

Науковці по-різному трактують поняття «педагогічні умови», розглядаючи їх як: характеристику педагогічного середовища; обставини, необхідні для перебігу педагогічного процесу; фактори, шляхи, напрями педагогічного процесу; уявні результати педагогічного процесу; форми, методи, педагогічні прийоми. На нашу думку, педагогічні умови слід розуміти як обставини, від яких залежить і на основі яких відбувається цілісний продуктивний педагогічний процес професійної підготовки фахівців, що опосередковується активністю особистості.

За результатом аналізу літератури, ми виділили такі педагогічні умови розвитку професійної майстерності викладача ЗВО:

1. Стимулювання розвитку внутрішньої мотивації до підвищення професійної майстерності. Ця умова має визначальний вплив на формування показників мотиваційного критерію готовності педагогів до професійної діяльності.

2. Поетапне засвоєння професійних знань і формування у них відповідних умінь і навичок. Йдеться про знання науково-теоретичного та практичного характеру.

3. Збагачення змісту практичної підготовки фахівця.

4. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату.

Для досягнення вказаних умов ми пропонуємо такі шляхи та методи;

1. З метою стимулювання розвитку внутрішньої мотивації до підвищення професійної майстерності пропонуємо використовувати метод проблемних ситуацій.

2. З метою поетапного засвоєння професійних знань і формування у майбутніх викладачів відповідних умінь і навичок пропонуємо використовувати комплекс спеціальних теоретико-практичних завдань.

3. У практичному аспекті пропонуємо розробити й апробувати програму психолого-педагогічного тренінгу. Мета тренінгових занять полягає у формуванні у майбутніх викладачів особистісних новоутворень, покликаних забезпечити належний розвиток професійної майстерності.

4. Щодо четвертої педагогічної умови, то вона представляє створення сприятливого соціально-психологічного клімату і передбачає практичну діяльність, спрямовану на актуалізацію соціально-значущих цінностей. Реалізувати її пропонуємо за допомогою рольової та ділової ігор.

Також важливою психолого-педагогічною умовою розвитку професійної майстерності майбутніх педагогів у процесі професійного становлення можна вважати використання новітніх інтерактивних методів навчання за допомогою інформаційних технологій.

Фундаментальні предметні знання є обов'язковою, але не достатньою складовою освіти, набагато важливим є прищеплення умінь самостійно здобувати, аналізувати, структурувати й ефективно використовувати інформацію, що сприятиме максимальній самореалізації й корисної участі майбутніх педагогів у житті суспільства. Сучасні педагоги-професіонали повинні постійно розвивати свою професійну майстерність і стати справжніми фахівцями високого рівня.

Література. 1. *Барбина Е. С.* Формирование педагогического мастерства в системе непрерывного педагогического образования. Київ: Вища школа. 1997. С. 153. 2. *Кузьмина Н. В.* Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. Москва: Высшая школа. 1990. С. 119. 3. *Лозова В. І., Троцько Г. В.* Теоретичні основи виховання і навчання : Навчальний посібник. Харків. 2002. С. 126–174.

Яндола К. О., Шляхова К. А.
м. Харків, Україна

Харківський національний університет Повітряних Сил
імені Івана Кожедуба

УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ КУРСАНТІВ

Сьогодні для того, щоб сформувати лідерські якості курсантів, слід ураховувати специфічні особливості та вимоги військової діяльності, які, власне, і зумовлюють необхідність цілеспрямованого та систематичного розвитку у майбутніх офіцерів лідерських якостей, починаючи ще з періоду їх підготовки у закладах вищої військової освіти та військових навчальних підрозділах закладах вищої освіти. Вже у процесі професійного психологічного відбору кандидатів на навчання слід приділити увагу та обов'язково враховувати наявність особистісних властивостей, які є передумовою формування лідерських якостей.

Перш за все, надамо визначення поняття «розвиток». «Розвиток» у літературі визначають як «безперервний процес, що виявляється у кількісних змінах людської істоти, тобто збільшення одних і зменшення інших ознак (фізичних, фізіологічних, психічних тощо). Кількісні зміни зумовлюють виникнення нових якостей, тобто ознак, властивостей, які утворюються у ході самого розвитку і зникнення старих» [1].

Офіцеру як майбутньому командирі, вихователю важливо володіти сукупністю таких лідерських якостей, завдяки яким, він зможе якісно й успішно вирішувати завдання згідно соціального призначення та відповідно до своїх посадових і функціональних обов'язків. У зв'язку з цим у системі вищої освіти важливо створити психолого-педагогічні умови для формування та самовиховання лідерських якостей особистості, у тому числі, й у процесі навчання майбутнього офіцера.

Під час навчання у закладах вищої військової освіти, з одного боку, перетворюється система ціннісних орієнтацій особистості, а з іншого, у зв'язку із профпідготовкою, розвиваються спеціальні здібності, активізується ціннісно-орієнтаційна діяльність, пов'язана з пізнанням особистісних якостей та засвоєнням нових знань.

В юнацький період можлива персональна переоцінка особистісних якостей, здібностей і відносин з людьми, що також вимагає уваги педагогічних колективів до механізмів та інструментів процесу становлення творчих здібностей, соціально відповідальної свідомості і поведінки здобувачів освіти. У такому віці яскраво виражаються лідерські

риси: активність, ініціативність, наполегливість, захопленість ідеєю і справою тощо. Тому слід забезпечити відповідні умови для успішного навчання і виховання, самоосвіти і саморозвитку курсантів у ході отримання вищої освіти.

Узагальнюючи роботи В. Бондаренка, Б. Головешка, О. Маковського, К. Садохіної, можна сформулювати такі психолого-педагогічні умови ефективного розвитку лідерських якостей курсантів під час навчання у закладах вищої військової освіти [2; 3]:

1) включення у кваліфікаційні характеристики фахівців вимог щодо підготовки офіцерів-лідерів як професійно важливої якості;

2) розгляд готовності курсантів до лідерства під час здійснення освітнього процесу;

3) визначення змісту навчання, тобто сукупності навчальних дисциплін на весь термін навчання, які безпосередньо спрямовані на формування лідерських якостей;

4) вибір відповідної системи педагогічних засобів, зокрема, мети, змісту, методів, організаційних форм, забезпечення відповідних міжпредметних зв'язків та відносин між суб'єктами навчального процесу;

5) готовність науково-педагогічного складу до роботи з формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів.

Якості, які необхідно розвивати у процесі навчання і виховання курсантів: безпосередні лідерські здібності та схильності, навчально-службова самоефективність, комунікативна та організаційна компетентність, навички самоконтролю, наполегливість, мотивація до успіху, внутрішня мотивація.

Отже, можемо зробити такий висновок: формування лідерських якостей необхідно здійснювати цілеспрямовано у процесі фахової підготовки майбутніх офіцерів, що вимагає наявності спеціальних організаційних заходів і педагогічного впливу на курсантський колектив.

Література. 1. *Кузьмінський А. І.* Педагогіка у запитаннях і відповідях. URL: <http://westudents.com.ua/glavy/48830-31-scho-take-rozvitok>. 2. *Маковський О. К.* Формування лідерських якостей майбутніх офіцерів : Автореф. дис... канд. пед. наук: 20.02.02. Національна академія Прикордонних військ України ім. Богдана Хмельницького. Хмельницький. 2002. С. 18. 3. *Головешко Б. Р.* Соціальні функції лідерства та його роль у професійній діяльності сучасного фахівця з інформаційних технологій. Теорія і практика управління соціальними системами. 2013. № 4. С. 42–50.

Секція 6

Реформування системи підготовки молодих викладачів

Vrakina V. V., Berkutova T. I., Tanko Ye. V.
Kharkiv, Ukraine

National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute»

PEDAGOGICAL SKILLS OF A FOREIGN LANGUAGE TEACHER IN THE PROCESS OF REFORMING THE EDUCATION SYSTEM

The teacher of a higher educational institution must constantly work on improving his pedagogical skills.

Pedagogical skill is a set of personal qualities that provide a high level of self-organization of professional activity of the teacher.

The components of professional skill are professional knowledge, pedagogical technique, pedagogical abilities, pedagogical morality, professionally significant qualities, external culture.

Professional knowledge is a fundamental basis of pedagogical skills and covers three blocks of disciplines: psychological and pedagogical, professional, social and humanitarian.

Pedagogical technique involves the presence of three groups of skills: to carry out the educational process, educational work; interact with students, manage them in the process of various activities; to control oneself, one's emotional state, speech, body, which is manifested in behavior. Pedagogical skills help to form a professional position of the teacher, give the chance to receive the result adequate to the purposes, plans [1].

Pedagogical abilities include communicativeness, creativity, reflection (analysis of one's own mental state); perceptual (ability to perceive the new), intellectual, organizational.

Pedagogical morality presupposes the humanistic orientation of the teacher's personality and covers his value orientations, ideals, interests. It is embodied in the pedagogical position of the teacher, in the choice of specific tasks of the educational process, affects the relationship with students, determines the humanistic strategy of pedagogical activity.

Professionally significant qualities include friendliness, objectivity, demanding, independence, self-control, decency, optimism, the presence of

pedagogical abilities. These qualities increase the productivity and efficiency of teaching.

The external culture of the teacher is formed by clothes, hairstyle, make-up, posture, speech, forms of non-verbal communication, etc.

All these components-characteristics create the preconditions for the transformation of pedagogical activity into art. Achieving this is a long and difficult process. There are several stages in this process.

1. Professionalism. It is owned by a graduate of a higher pedagogical institution. In the process of independent work in the educational institution his professional growth and improvement continues, but more intensively and purposefully. The effectiveness of this process depends on the installation of self-education and self-education, on the availability of an appropriate program. In addition, the teacher can learn from master teachers, analyze the work of experienced colleagues, attend seminars, courses, participate in scientific and practical conferences.

2. Pedagogical skills. In the process of psychological and pedagogical activity the culture of the teacher grows. In addition to reproductive activities, he is engaged in pedagogical modeling, the search for new elements in the educational process, its improvement. At the same time, pedagogical abilities and qualities are being developed, and the methodological arsenal is being enriched.

3. Pedagogical innovation. The teacher-innovator introduces fundamentally new ideas into the educational process, develops new methodological systems, creates new pedagogical technologies. As a result, not only increases the productivity of professional training of students, but also changes the quality. A high level of theoretical and practical training, intellectual abilities, creative mind help to become a teacher-innovator.

Teachers work, relying mainly on intuition, trusting their pedagogical talent. But even the most talented sometimes feel helpless and condemn themselves. Relationships with students do not always bring joy. Many psychologists see the reason for this in the authoritarianism that takes place in our society and, as a consequence, in universities. Attempts to abandon the «team» education and training turn into a misunderstanding between teacher and students.

Thus, a foreign language teacher must have a high level of knowledge of a foreign language, have linguistic and socio-cultural information, methods of teaching a foreign language and new developments

in this field. With regard to knowledge of foreign language teaching methods, the student as a future teacher must not only teach phonetics, vocabulary, grammar, various types of language activities in a foreign language, but also form a system of methodological concepts, categories, show their relationship and interdependence [2].

Nowadays, the focus on the development of individual abilities of each student, on the education of intelligent, thinking individuals, prone to self-education, is becoming increasingly important. The starting point for this can be an adequate organization of the learning process, namely – the interaction of teacher and student as equal partners, individuals, a team of individuals. When the teacher acts on the student not as an object – does not solve the problem instead of the student, who then only repeats the decision, and they solve it together, and the teacher only helps – productive interaction is achieved.

Only in the conditions of joint creative activity of the teacher and students, which has a personal meaning for each of them, in the conditions of personal interaction, a partnership relationship develops between them, which is manifested in the relationship and interaction of teacher and students.

The process of mastering pedagogical skills has certain features:

– it is impossible to improve the pedagogical skill, without being engaged in constant studying of own technique, and on the contrary, it is impossible to study a technique, without improving it;

– you can not improve your skills without using the experience of colleagues;

– study of their methods and methods of colleagues is possible only in practice;

– you can really learn the method of your colleague, only by helping him;

– improvement and self-improvement of the teacher has no limits [3].

The personal qualities of a teacher of higher education play an important role in the education and training of students, as he is constantly in the field of attention of young people. The teacher is a model for the student, and a means of educational influence on him. The student, imitating the teacher, adopts his knowledge, skills, manners and more. The knowledge of the teacher, his best moral and volitional qualities are a powerful means of persuasion and influence on the student.

References. 1. Aesthetic and ethical bases of development of pedagogical skill of teachers of higher pedagogical educational institutions: bibliogr. show / Order. L. N. Stoma. Science. Consultant and ed. introduction. Art. O. M. Otich. Science. ed. I. A. Zyazyun; bibliogr. ed. L. N. Shtom. Kirovograd: «Imex-LTD». 2013. P. 150. 2. *Galskova N. D.* Modern methods of teaching foreign languages: A guide for teachers. 2nd ed., Reworked. and ext. Moscow. 2003. P. 192 (Method, bib).

Кайдалова Л. Г., Романовська О. О., Черкашина Т. В.
м. Харків, Україна

Національний фармацевтичний університет

ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Наукові дослідження останніх двох десятиліть показують, що успішність дорослої людини в сучасному суспільстві визначається вже не стільки академічними знаннями в тій чи іншій області і рівнем загального інтелекту (IQ), скільки умінням керувати своїм емоційним станом і емоційним станом інших людей, мотивувати їх на виконання складних завдань, проявляти високу стійкість до стресів в умовах постійних системних змін, демонструвати високу адаптивність й ефективність у спілкуванні [1–4].

Очевидна роль емоцій в орієнтації, саморегуляції, управлінні станом партнерів по взаємодії, у розвитку здатності людини збагачувати, трансформувати власну психічну реальність на основі створюваної емоціями системи відносин і в системі вищої освіти. Зрозуміло, що професійна успішність педагога, обумовлена високим рівнем розвитку інтелектуального потенціалу, кругозором і гнучкістю мислення в цілому. Однак найчастіше високого рівня інтелекту виявляється замало. Спілкування й емоції відіграють істотну роль у навчанні. Все це знаходить своє відображення у понятті «емоційний інтелект».

На наш погляд, емоційний інтелект викладача опосередковує гуманістичну спрямованість у взаємодії зі здобувачами освіти та іншими суб'єктами освітнього простору, сприяє реалізації індивідуального підходу в розвитку особистості і навчанні, показує рівень особистісної

зрілості педагогів. Емоційний інтелект – невід’ємна особистісна складова педагогічної майстерності, оскільки тільки зріла особистість може виховати іншу повноцінну і зрілу особистість [1–4].

Основним педагогічним завданням викладача є не стільки передача знань, формування умінь і навичок, скільки пробудження пізнавальної активності здобувачів освіти, організація навчальної та пізнавальної діяльності через педагогічне спілкування і діалог з ними.

Саме педагогічна діяльність насичена напруженими ситуаціями, пов’язаними з можливістю підвищеного емоційного реагування. Кожна напружена ситуація викликає у педагога емоційне напруження, яке може проявлятися в пасивно-захисній або агресивній формі. Особливо великий вплив емоційної напруженості на молодих педагогів. Так, науковці зазначають, що синдром емоційного вигорання починає складатися у майбутніх педагогів ще у період навчання у закладах вищої освіти (ЗВО), якщо немає систематичної роботи щодо його профілактики. На жаль, існуючі форми академічного навчання у ЗВО не мають специфічної спрямованості на формування емоційно-комунікативних і регуляторних здібностей, якостей, складових емоційної сфери особистості. Тенденція до технократичного, інформаційного розвитку суспільства негативно впливає на розвиток емоційності молодих людей. Отже, вважаємо можливість вирішення даної проблеми у цілеспрямованому формуванні емоційного інтелекту у майбутніх викладачів вищої школи.

І. Андреева віділяє такі методи розвитку емоційного інтелекту: груповий тренінг, індивідуальний тренінг, коучинг [1]. З метою розвитку та формування певного рівня емоційного інтелекту у майбутнього викладача вищої школи, на нашу думку, необхідно збагачувати освітній процес ЗВО різноманітними, конструктивними, позитивними емоціями, наприклад, у рамках групового тренінгу як методу навчання. Даний формат взаємодії студентів між собою і викладачем сприятиме виробленню ефективних комунікативних сценаріїв, розвитку експресивності, емоційності, формуванню міжособистісної довіри, взаємної моральної відповідальності, асертивності, комунікативної толерантності та інших показників емоційного інтелекту.

Вищевикладене підтверджує необхідність формування емоційного інтелекту майбутніх викладачів вищої школи у процесі їхньої професійної підготовки у ЗВО.

- Література.** 1. *Андреева И. Н.* Эмоциональный интеллект как феномен современной психологии. Новополюк: ПГУ. 2011. С. 388.
2. *Верітова О. С.* Проблема розвитку емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : Зб. наук. пр. / Редкол.: Т. І. Сушенко (голов. ред.) та ін. Запоріжжя. 2017. Вип. 56–57 (109–110). С. 98–105. URL : <http://pedagogy-journal.kpu.zp.ua/> (дата звернення: 23.10.2019).
3. *Симонова Л. Б.* Развитие эмоционального интеллекта будущего педагога // Психология образования в XXI веке: теория и практика. URL : https://psyjournals.ru/education21/issue/54867_full.shtml
4. *Шингаев С. М.* Возможности внутрифирменного обучения в развитии эмоционального интеллекта педагогов. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-vnutrifirmennogo-obucheniya-v-razviti-i-emotsionalnogo-intellekta-pedagogov>
5. *Kozlovsky I. M., Paikush M. A.* Formation of professional skills of the future teacher as a unity of integrative and differentiated approaches in the conditions of higher education. Zhytomyr. 2003.

Ликтей Л. М.
м. Київ, Україна

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ВИКЛАДАЧІВ ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН У ПЕДАГОГІЧНИХ КОЛЕДЖАХ ЯК СКЛАДОВА МЕТОДИЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Аналізуючи зміни, які відбулися в галузі освіти за останні роки, вважаємо за необхідне висловити ряд власних міркувань щодо реформаций та перетворень освітнього простору. На увагу заслуговує роль викладачів педагогічних коледжів, їх зорієнтованість на світові тенденції розвитку освіти на засадах професійного лідерства.

Суспільний розвиток України, її освітня спрямованість, інтеграція у світові освітні процеси викликають зростаючу потребу в ініціативних викладачах. Освіті потрібні викладачі-лідери, які мають досвід пошуку компромісів, результативних диспутів та дискусій, домовленостей, котрі здатні творчо та креативно діяти, бути тьюторами, коучами, освітніми менеджерами у мінливому освітньому середовищі.

Тема лідерства як невід’ємна складова в освітньому процесі стала предметом дослідження цілої низки науковців: В. Береки, А. Губи, Л. Даниленко, М. Дробнохода, Л. Кравченко, В. Крижка, В. Олійника, Є. Павлютенкова, Є. Хрикова та ін.

Нам імпонує думка науковця С. Калашнікової, котра розглядає освітнє лідерство у трьох взаємопов’язаних аспектах:

– лідерство в освіті (діяльність керівників, викладачів, студентів/учнів та, як результат, освітніх закладів-лідерів);

– лідерство для освіти (діяльність батьків і стейкхолдерів задля розвитку освіти);

– лідерство освіти (діяльність держави щодо забезпечення пріоритетного розвитку освітньої сфери) [1, с. 109].

Саме лідерство в освіті проявляється як процес росту лідерського потенціалу викладачів гуманітарних дисциплін педагогічних коледжів та неабияк впливає на розвиток їх методичної компетентності та культури. Розуміння інноваційності освіти, поширення власного педагогічного досвіду за допомогою методичних інструментів лідерства, передача агрегованої інформації здобувачам освіти засобами методичних підходів та принципів відіграє надважливу роль у цьому процесі.

На наше переконання, компетентна побудова траєкторії розвитку, тісна комунікація та взаємодія викладачів і студентів впливає не тільки на ефективну роботу викладачів гуманітарних дисциплін, а й у цілому на ефективність роботи закладів освіти, зокрема, педагогічних коледжів.

Забезпечення студентів якісною освітою є завданням не одного дня, однак воно не може бути виконано одномоментно. Завдання викладача-лідера – створити умови для стратегічного управління найціннішими людськими ресурсами – знаннями студентів. Адже реформа освіти сьогодні сконцентрована на змісті освіти, на внесенні у навчальний процес практичної складової, нових цікавих методів викладання і, що найважливіше, – ціннісних компонентів і компетенцій. Це неможливо без ціннісних змін у поведінці учасників освітнього процесу, компетей у командній роботі, стратегуванні, проєктного менеджменту, а також спільного фокусу, візії, яка надихає усіх учасників освітнього процесу [3, с. 58].

Це означає, що викладачам педагогічних коледжів необхідно здійснити психологічний перехід від повчального способу передання змісту навчальних дисциплін гуманітарного спрямування до наголосу на поліпшення вивчення й оволодіння матеріалу студентами. У даній

зміні відбувається відображення зорієнтованості викладачів із викладацько-центричного до студенто-центричного підходів.

Тотальне перезавантаження до підходів навчання та викладання навчальних дисциплін дасть викладачам поштовх до самовдосконалення, досягнення високих показників у професійній діяльності, моделювання власної високоосвіченої, компетентної особистості викладача-лідера. Конкурентоспроможний викладач має удосконалювати особистісний розвиток не тільки за допомогою самоосвітньої діяльності, а й зосередитися на удосконаленні проектної, інноваційної, методичної компетентностей, операційно-фасилітаційних процесів у професійній діяльності, інакше з лідера він поступово перейде у статус соціального інгібітора.

Не можемо не погодитись із думками науковця А. Ставицького, котрий зазначає, що реформування вищої освіти полягає не тільки у тих чи інших нормативних актах, а й у трансформації людського потенціалу, виявленні неформальних лідерів, наданні їм можливостей для впровадження проєктів, що мають приводити до підвищення конкурентної переваги ЗВО [2, 78–81].

На наше переконання, викладачі гуманітарних дисциплін поступово приходять до розуміння того, що розвиток методичної компетентності – це інвестиція, яка побудована на засадах лідерства і яку потрібно розвивати та модифікувати упродовж усієї педагогічної діяльності. При цьому слід пам'ятати, що вона є не тільки вкладенням, а й важливою складовою удосконалення цього багатоаспектного поняття, яке сьогодні набуло нового функціонального призначення. Відповідно до сучасних освітніх вимог, для забезпечення позитивної перспективи розвитку методичних понять методична компетентність викладачів сприяє оновленню і вдосконаленню фахового, професійного потенціалу, його наукової й освітньої інфраструктури на засадах лідерського потенціалу.

Отже, на сучасному етапі розвитку освіти в особі викладача-лідера гуманітарних дисциплін бачимо не тільки талановитого організатора методичної взаємодії із здобувачами освіти, а й високопрофесійну особистість з конвергентним мисленням, творчими методичними здібностями, яка керує освітнім процесом відповідно до мети, змісту освіти, освітніх програм та соціально значущих психолого-педагогічних вимог; викладача, який, систематично впроваджує інновації в освітній процес закладу, забезпечує рентабельність і конкурентноздатність педагогічного коледжу на освітньому ринку України.

Література. 1. *Калашнікова С.* Концепція лідерства в управлінні освітніми системами. Освітологія. 2012. В.1. С.106–112. 2. *Ставицький А. В.* Проблеми зміни кадрового потенціалу в університетах України. Вища освіта України. 2016. № 4 (додаток 1). С. 78–81. 3. *Уварова А.* Від керівника до лідера: практичні поради для директорів шкіл та керівників відділів освіти. Центр Інноваційної Освіти «Про.Світ». 2017. С. 60.

Литвинова С. Г.
м. Київ, Україна

Інститут інформаційних технологій і засобів
навчання НАПН України

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ОСВІТІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ТА АСИСТЕНТ

Стрімкий розвиток освітньої галузі виокремив проблему підтримування освітньої діяльності студента та побудови його індивідуальної траєкторії розвитку. У сучасних умовах таке навантаження мало лягти на викладачів, що потребує значної кількості додаткового часу, ресурсів і, враховуючи людський фактор, є мало ефективним, з огляду на неперервне підтримування студента у процесі навчання.

Вивчаючи проблеми штучного інтелекту, вчені дійшли висновку, що у майбутньому машини будуть слугувати людям, а не навпаки [1]. Тому логічно припустити, що зазначені освітні проблеми можна вирішити із залученням досягнень у розробленні засобів (додатків) штучного інтелекту, що виконуватимуть в освіті функції інструмента та асистента. Штучний інтелект впливатиме на навчання та освітню галузь за двома напрямками: як помічник у навчанні та як спостерігач за навчанням на метарівні.

Штучний інтелект як інструмент (ШІ) дасть можливість студенту досягти освітнього рівня, опанувати програмний матеріал та успішно виконати усі завдання освітньої програми. ШІ (як додаток на комп'ютері чи інтелектуальному пристрої) зможе виконувати функції викладача і відстежувати навчальні досягнення й освітні успіхи студента та рекомендувати відповідні завдання або навчальні модулі. ШІ – це інструмент для підвищення якості освіти, організації очного навчання з урахуванням індивідуальних здібностей студентів.

Штучний інтелект як асистент зможе допомогти викладачеві у виконанні механічних завдань, таких як оцінювання завдань з

множинним вибором або відкритими відповідями. Спостерігаючи за прогресом студентів, збираючи дані про виконання індивідуальних завдань, штучний інтелект допомагатиме викладачеві розвивати свою методику. У цьому випадку додатком, який будуть використовувати викладачі й студенти, може бути програма, яка фіксує результати навчання, міміку студента або стан студента у процесі виконання окремих завдань (наприклад, тиск або рівень збудженості).

Основними напрямками використання штучного інтелекту в освіті можуть бути: *адаптивне навчання* – адаптація навчального курсу згідно з прогресом студента (розширення або поглиблення модулів). Штучний інтелект має створити навчальний план з урахуванням індивідуальних особливостей студента. *Персоналізоване навчання* – широкий спектр освітніх програм, в яких методика і темп навчання залежать від потреб кожного студента, його особливих інтересів і переваг; *оцінювання* на основі штучного інтелекту здійснюється на основі комп'ютерних програм, що імітують поведінку викладача у процесі перевірки завдань. ШІ може оцінити знання студента, проаналізувати відповіді, надати індивідуальний зворотний зв'язок [2]. *Мікро-навчання* – для відпрацювання конкретних навичок і формування компетентностей (штучний інтелект має запропонувати цільове навчання); *Моніторинг досягнень* – для побудови індивідуальної траєкторії розвитку та формування професійних компетентностей.

Упровадження штучного інтелекту піднімає проблему неперервного підвищення рівня ІК-компетентності викладачів.

Література. 1. *Palmen M.* Artificial intelligence will remain a tool controlled by humans also in the future. URL: <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/tekoaly-tulevaisuudessakin-ihmisen-hallitsema-tyokalu>.

2. *Линч М.* Искусственный интеллект в образовании: семь вариантов применения. URL: <https://the-accel.ru/iskusstvennyi-intellekt-v-obrazovanii-sem-variantov-primeneniya/>

*Романовська О. О., Бородін В. Г.
м. Харків, Україна*

Національний фармацевтичний університет

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Вступ. Традиційно вважалось, що професійний успіх викладача визначається зовнішнім показником діяльності – сумою знань, а проблема

іміджу як відображення внутрішньої культури та зовнішнього образу особистості у педагогічній науці майже не досліджувалась. У зв'язку з переосмисленням процесів професійного становлення педагога виникає необхідність не тільки теоретично обґрунтувати природу, типи, функції іміджу педагога, а й створити інструментарій формування його особистісно-професійного іміджу; розробити методiku формування іміджу викладача вищої школи, яка дасть змогу вдосконалити або створити позитивний імідж викладача вищої школи.

Мета дослідження – обґрунтувати методiku, що забезпечить ефективність процесу формування іміджу викладача вищої школи.

Отримані результати. Окремі аспекти проблеми формування професійно-педагогічного іміджу викладача вищої школи деякою мірою висвітлено науковцями, які досліджували: концептуальні засади та практичний інструментарій іміджології (П. Берд, Л. Браун, Ф. Джефкінс, Е. Соловійов, М. Спіллейн, Е. Семпсон, А. Панасюк, Г. Почепцов, В. Шепель, Д. Ягер); сутність професійного іміджу фахівця та особливості його ефективної самопрезентації (І. Альохіна, В. Бебик, М. Вудкок, Ф. Генюв, Ф. Кузін, Н. Скрипаченко, Е. Уткін, Д. Френсіс); формування педагогічного іміджу та «професійного образу Я» викладача вищої школи (І. Володарська, Н. Гузій, А. Морозов, Ю. Палеха, С. Панчук, Т. Туркот, В. Хороших, О. Чебикін, І. Чертикова, В. Шепель); закономірності становлення педагогічної майстерності освітянських кадрів та формування професійно важливих якостей майбутніх викладачів (І. Зязюн, Н. Кузьміна, А. Макаренко, О. Романовський, В. Сухомлинський).

Імідж сьогодні є важливим аргументом для прийняття безлічі соціальних рішень. При цьому, за О. Петровою, основна частина взаємодій будується не на сутнісному пізнанні іншого, а на основі іміджу, що виявляється під час публічної взаємодії. Бо володіння іміджевим механізмом важливо, перш за все, для людей публічних професій: політиків, журналістів, телеведучих, але головним чином педагогам, оскільки діяльність педагога є джерелом інформації, постачальником культурних кодів, а також соціалізації особистості як викладача, так і того, хто навчається.

Імідж являє собою своєрідну, закріплену в образах, символах і нормах програму соціальної поведінки людини. Класичний педагогічний імідж або образ педагога як взірця для наслідування студентами

формується поступово, охоплюючи як внутрішні, так і зовнішні якості особистості, що потребують цілеспрямованого формування, розвитку і вдосконалення. Формування іміджу передбачає знання вихідних психолого-педагогічних принципів, що обумовлюють його. В якості таких можуть бути: принцип гармонії візуального образу, принцип комунікативності – різноманіття форм і способів інформаційної взаємодії, принцип саморегуляції, принцип мовної дії. Вони виступають у ролі постійних факторів, майстерно втілених у різноманітних формах і методах вдосконалення професійної майстерності.

Висновки. Актуальним та доцільним є необхідність розробки системи роботи з формування позитивного педагогічного іміджу у майбутніх викладачів ще у період навчання через створення механізму формування стійкого цілісного образу педагога (педагогічного іміджу), який забезпечить оптимальні умови для подальшого гармонійного розвитку здобувачів освіти.

Література. 1. *Жердєва І. С., Рашидова С. С.* Методика формування іміджу викладача Вищої школи. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2016. №4 (73). С.48–61. 2. *Петрова Е. А.* Психологія іміджа: Психосемиотический поход. Ежегодник Российского психологического общества. Москва. 2002. Т. 9. Вып. 2. С.72–89. 3. *Романовська О.* Поняття і структура іміджу сучасного викладача вищої школи. Теорія і практика управління соціальними системами. 2016. № 2. С.135–146.

Сухіх А. С.

м. Київ, Україна

Інститут інформаційних технологій і засобів
навчання НАПН України

ВИКОРИСТАННЯ ПЛАТФОРМ ВІДКРИТОЇ НАУКИ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ

Інформатизація, цифрова трансформація, цифровізація, інформаційно-комунікаційні технології, цифрова та медіаграмотність та багато інших подібних термінів, які постійно використовуємо останнім часом у своїй професійній діяльності та повсякденному житті.

Рівень інформатизації освіти залежить від певного оснащення навчальних закладів необхідним обладнанням та програмним забезпеченням, а також від ефективного та правильного їх використання. Сучасні цифрові пристрої стають все більш затребуваними професійними інструментами для педагогів. Тому цифрова компетентність стає ключовою для викладачів усіх рівнів освіти від дошкільних закладів до вищої, післядипломної та неформальної освіти.

У 2018 році було представлено загальну європейську рамку цифрової компетентності для освітян (Digital Competence of Educators або DigCompEdu). Розробка представляє 6 основних сфер (професійна залученість, цифрові ресурси, навчання та викладання, оцінювання, розширення можливостей учнів, сприяння цифровій компетентності учнів) та дозволяє визначити рівень компетентності у роботі з цифровими технологіями та побачити особисті потреби у підвищенні кваліфікації у цій сфері [1].

Для отримання досвіду з використання цифрових технологій, особливо в умовах переходу на дистанційну форму навчання, необхідно постійно дізнаватися про нові тенденції та можливості застосування інформаційно-комунікаційних технологій під час освітнього процесу.

Вивчення платформ відкритої науки і застосування її компонентів в освітньому процесі сприятиме підвищенню цифрової компетентності та формуванню конкурентоспроможної особистості і майбутнього фахівця.

Нещодавно в Україні з'явився новий сервіс для науковців, викладачів та студентів – Open Ukrainian Citation Index (OUCI) [3], який допомагає шукати наукові документи й аналізувати цитування вчених. Дана система допомагає знаходити актуальну інформацію, відбирати потрібні журнали для читання та публікацій, аналізувати світові тренди, доступ до неї безкоштовний і відкритий для всіх.

Ще одним прикладом відкритої науки є GEANT – науково-освітня мережа, яка об'єднує більш ніж 8000 наукових установ та більш ніж 40 млн. користувачів. Асоціація УРАН забезпечує українській науково-освітній спільноті доступ до мережі, яка дає змогу всім її учасникам проводити спільні наукові дослідження, кооперуватися для наукової діяльності та впроваджувати освітні програми [2].

За кошти Державного бюджету понад 100 українських освітніх і наукових установ мають підключення до міжнародних наукометричних баз даних Scopus та Web of Science.

Використовуючи сервіси відкритої науки для навчання та викладання, майбутні викладачі можуть формувати знання та розвивати здібності з використання цифрових технологій для організації освітнього процесу, критично оцінювати інформаційні ресурси та доцільність їх застосування у майбутній професійній діяльності.

Література. 1. European Framework for the DigitalCompetence of Educators: DigCompEdu. 2017. URL: <https://www.ec.europa.eu/jrc/en/dig-compedu.pdf>. 2. GEANT. URL: <http://www.uran.ua/projects/geant/first.htm>. 3. Open Ukrainian Citation Index (OUCI). URL: <https://ouci.dntb.gov.ua/>

Хавіна І. В.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

РИЗИКИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ МОЛОДИХ ВИКЛАДАЧІВ ДО ЛЕКЦІЙ ТА ПРАКТИЧНИХ РОБІТ В УМОВАХ КАРАНТИНУ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ КОРОНАВІРУСУ

Події останнього року перевернули все світове співтовариство. Зміни торкнулися всіх сфер життя людини: духовного життя, здоров'я, міжособистісних відносин, кар'єри, фінансів та іншого.

Хотілося б відзначити, що під час пандемії збільшилось зростання тривоги і помітно знизилось критичне мислення у людей. Важливо розуміти, що ми увійшли в пандемію в умовах зростаючого песимізму і недовіри до соціальних інститутів. В умовах пандемії довіра до всього, що оточує людину, знаходиться під ударом. Тому важливим моментом у житті кожної людини є те, щоб як можна швидше їй розробити необхідний план перезапуску всіх сфер своєї життєдіяльності, на основі якої вона могла б надалі формувати своє майбутнє.

Пандемія вплинула і на освітній процес. В умовах пандемії йде деформація традиційних форм дорослішання й освіти підлітка в умовах цифровізації. Гаджет ніколи не зможе замінити батьків, учителів, педагогів, вихователів і того здорового клімату, який виникає в будь-якому колективі. Сьогодні все частіше піднімаються питання цифрової моралі й етики. Але, як виявилось, на даний момент, що не

так існує багато ресурсів, які можуть замінити традиційні форми навчання.

Однак, як сказав Дмитро Ушаков: «Часто після пандемії люди стають сильнішими. У Європі в 14 столітті після чуми люди жили довше, і інновації пішли швидше. Після іспанки в Америці штати, де померло більше людей, показали більше економічне зростання. Пандемія – якийсь варіант виклику, відповідь на який може робити нас сильнішими. Пандемія – момент істини, який дозволяє подивитися, наприклад, на те, як система охорони здоров'я, наука, психологія відповідає на ці виклики» [1].

Уряд постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» установив з 12 березня до 3 квітня 2020 р. на усій території України карантин. Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України від 16 березня 2020 року № 406 «Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19» запроваджено гнучкий (дистанційний) режим роботи працівників закладів освіти.

Особливо складно перепрофілюватися на нові умови проведення навчального процесу виявилось молодим викладачам. І, в першу чергу, це пов'язано з їх малим досвідом викладацької діяльності. Крім того, кожному педагогу, в короткі терміни необхідно освоїти нові професії. Такими професіями є акторська і режисерська майстерність, робота оператором і сценаристом, програмістом тощо. Важко перевірити виконання практичних робіт. Молодому викладачеві необхідно у короткий термін освоїти одночасно і безліч різних он-лайн платформ (ZOOM, Telegram, Google Презентації (GooglePresentations)), месенджерів Skype, Viber, WhatsApp, Telegram, дистанційної системи MOODLE, за допомогою яких відбувається сьогодні розміщення викладачами навчальних матеріалів, реалізується спілкування між студентами та викладачем, а також паралельно з цим ще і здійснювати управління цим навчальним процесом.

Література. 1. Ушаков Д. Пандемия коронавирусной инфекции: психологические и этические последствия (онлайн-собрание комитета по биоэтике при Комиссии РФ по делам ЮНЕСКО) URL: <https://scientificrussia.ru/articles/pandemiya-koronavirusnoj-infektsii->

psihologicheskie-i-eticheskie-posledstviya. 2. Ламза Д. Про роботу вчителя під час карантину. URL: <https://osvita.ua/blogs/72714/>. 3. Наказ МОН № 466 від 25.04.13 року «Про затвердження Положення про дистанційне навчання». URL: ru.osvita.ua/legislation/other/71755/.

*Shtuchenko I. Ye., Vrakina K. P.
Kharkiv, Ukraine*

National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute»,
Kharkiv National University of Radioelectronics

THE ROLE OF PEDAGOGICAL CREATIVITY IN THE DEVELOPMENT OF PERSONALITY

In the conditions of spiritual revival of society, scientific and technical progress, the activity of higher education institutions requires specific qualitative changes caused by the need to form a socially active, creative personality. These problems can be solved only by creating favorable conditions for the full development of the potential of each individual, his self-realization in the learning process, which largely depends on the skill of the teacher, the development of his creative potential. In the process of pedagogical work a comprehensively and harmoniously developed creative personality is formed.

The essence of pedagogical creativity was studied by V. Andreev, L. Ruvinsky, I. Zyazyun, M. Potashnyk, V. Lozova, M. Nikandrov, S. Sysoeva, V. Sukhomlynsky, V. Shubynsky, and others. Pedagogical creativity is a variant of the organization of professional activity of the teacher which provides the decision of educational problems with increase of efficiency of educational process. The pedagogical dictionary defines pedagogical creativity as an original and highly effective solution of the educational tasks by the teacher, enrichment of the theory and practice of education and training.

According to V. Sukhomlynsky, «Pedagogical creativity is the ability to help a person learn about his inner world, especially his mind, to help him strain his intellectual strength, teach him to understand and create beauty through his work, his efforts ...» [6].

Ruvinsky L. defines pedagogical creativity as a teacher's search for new solutions, setting new tasks, the use of non-standard methods of activity [4]. M. Potashnik believes that the search of the optimal pedagogical solution in a particular pedagogical situation is always associated with creativity. The scientist notes that both the optimization of the educational process leads to creativity, and the creativity of the teacher leads to optimization [3]. According

to S. Levchuk, the ability to pedagogical creativity is an integrated quality of personality, the structural components of which are professional orientation, professional self-awareness, professional thinking. Pedagogical creativity is always accompanied by self-knowledge, self-development and self-improvement, the desire for constant growth. V. Andreev considers the concept of pedagogical creativity as a system of two types of human activity: pedagogical education and self-education of the individual in different types of creative activity and communication for the purpose of comprehensive and harmonious development of creative abilities of both individuals and creative teams [1].

The concept of «pedagogical creativity» is understood by S. Sysoeva as a teacher's activity aimed at achieving the maximum possible cognitive, educational and developmental results during training [5]. The researcher notes that the creative professional qualities of the teacher, the creative potential of her personality are realized and developed in creative interaction with students. Thus the level of creative pedagogical activity of the teacher influences efficiency of development of creative possibilities of the person. V. Shubinsky defines pedagogical creativity as a special branch of pedagogical science, which deals with the identification of patterns of formation of creative personality [7]. Babansky Y. notes that the variety of conditions and possibilities of their application put the teacher in front of the need to make a non-standard, creative decision [5].

It should be noted that every creative teacher is a person who skillfully relies on his experience, high theoretical training, skill, emotionality, art of teaching. The basis of such pedagogical activity is individuality, which allows to reveal the talent of the student.

In the works of I. Zyazyun, Y. Babansky, M. Nikandrov, M. Potashnyk, V. Sukhomlynsky, it is noted that a creative teacher is a person who is characterized by a high level of pedagogical creativity; the appropriate level of knowledge of the subject being taught; acquired psychological and pedagogical knowledge, skills and abilities that provide his effective pedagogical activities for the development of potential creative abilities of students. The following qualities of a modern creative teacher can be defined: purposefulness, activity, versatility, flexibility, mobility, consistency, self-criticism, creative imagination, the presence of strategy, charisma [2].

Only a creative teacher can develop creative abilities, creative abilities in students. The basis of pedagogical creativity is a creative style of learning, which consists in stimulating students to creativity in cognitive activity, as well as the creation of appropriate conditions for the teacher to show their initiative. In these conditions, the learning process resembles the

scientific process of discovering new knowledge, provides a high level of cognitive activity of students and ultimately leads to the formation of the experience of creative activity of the individual. A skilled teacher is first of all a skilled motivator. He must create a pedagogical system of education in which the desire of students to work creatively will be their natural desire. Creative personality becomes only due to the emergence of abilities, motives, knowledge and skills, which creates a product that is new, original, unique.

Analysis of psychological and pedagogical literature leads to the conclusion that the concept of pedagogical creativity combines two aspects: the creative activity of teacher and student in their interaction and relationship, as well as the results of their creative activities that lead to personal development and self-development.

The creative activity of the teacher is always conditioned by individual psychological features of creative educational activity of students; in turn, the creative learning activity of students is determined by the level and nature of the creative activity of the teacher.

The main feature of the teacher is his creative nature. In the creative activity of the teacher its individuality is shown as much as possible. Creativity of each teacher develops in the process of collective activity. The teacher conducts educational work with students in close contact and unity with the entire teaching staff of the educational institution. In this context, an important thesis is the need to create favorable conditions for the full development of the potential of each individual: the creation of an appropriate creative environment in the educational process, which should include a variety of motivational, socio-psychological, organizational, technical, technological and other conditions. The creative environment should include planning the directions of creative processes; determining the level of formation of the student's creative experience; motivational support for achieving high results in cognitive activity.

References. 1. *Andreev V.I.* Dialectics of education and self-education of creative personality. Kazan. 1998. P. 228. 2. *Zyazyun I. A., Kramushchenko L. V., Krivonos I. F.* Pedagogical skills : Textbook, ed. I. A. Zyazyun. 2nd ed. Supplement. and reworked. Kyiv: High school. 2004. P. 422. 3. *Potashnik M. M.* Pedagogical creativity: problems of development and experience: A guide for teachers. Kyiv: Edit. school. 1998. P. 191. 4. *Ruvinsky L. I.* Theory of self-education. Moskva. 2003. P. 263. 5. *Sysoeva S. O.* Fundamentals of pedagogical creativity : Textbook. Kyiv: Millennium. 2006. P. 344. 6. *Sukhomlinsky V. O.* Selected works: In 5 volumes. Kyiv: Edit. school. 1986. Vol. 1–5. 7. *Shubinsky V. S.* Pedagogy of creativity of students. Moskva. 1998. P. 450.

Секція 7

Формування лідерського потенціалу керівних кадрів у публічному управлінні

*Богдан Ж. Б., Несен А. А.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МОЛОДИХ ПІДПРИЄМЦІВ

На сьогоднішній день сфера малого та середнього бізнесу займає головне місце в соціально-економічному розвитку України. Будь яка сфера розвивається за своїм сценарієм та має психологічні закономірності. Тому актуальним є питання, що стосується управління в соціально-економічних сферах. До влади в сучасному суспільстві приходять на рівні з чоловіками і жінки. Отже, гендерний аспект в управлінні є важливим та потребує новітніх досліджень. Спираючись на досвід американського бізнесу, зазначимо, що відсоток жінок, що має свій бізнес, зріс на 20 % в період 1997–2002 (The Global Entrepreneurship Monitor (GEM)). У США на даний момент на кожних 100 підприємців-чоловіків приходиться 89 підприємців-жінок, які керують компаніями.

У дослідженні брали участь 30 осіб – 15 підприємців чоловічої статі та 15 підприємців жіночої статі, вік загальної вибірки становить 20–35 років. Усі підприємці працюють у різних сферах, а саме: косметологічні послуги, фотопослуги, різні інфобізнеси (онлайн-школи, маркетингові агентства, аналітичні агентства, seo-агенції), сфера психологічного консультування та дизайнерські послуги, поліграфічні студії. Треба відмітити, що більшість молодих жінок-підприємців обирали сферу діяльності згідно інтересам та «поклику душі», так більшість жінок мала бізнес у сфері психології, жіночої краси та дизайнерської діяльності. Чоловіки, насамперед, формували бізнес з точки зору аналітичного показника – що на ринку більш актуально та що має популярність серед споживачів, а вже тільки потім аналізували, що більш-менш складає інтерес за внутрішнім станом.

Було проведено 3 тестові методики, які визначали показники екстраверсії та інтроверсії, показники типології та п'ять аспектів особистості, які у поєднанні визначають тип особистості: розум, енергія, екологічність дії, тактика та ідентичність, а також п'ятифакторний тест особистості.

Емпіричне дослідження визначило деякі залежності між показниками та соціально-психологічними особливостями молодих підприємців. Жінкам властиво недооцінювати якість своєї роботи. Крім того, включається страх бути «нежіночною», який заважає відстоювати свою позицію більш напористо, – жінки воліють якістю – доносити інформацію більш м'яко, а в чоловічому світі це вважається ознакою слабкості. У результаті, чоловіки активніше рвуться на «перший план», тому що не бояться ризикувати. Згідно цього можна розвивати у жінок-підприємців упевненість у собі, тому що немає ніякої закономірності в успішного жіночого та чоловічого бізнесу, але є декілька якостей, які не надають потужності до просування бізнесу.

Вивчення підприємницької поведінки по всьому світу дає чітку картину гендерного розриву. У цілому чоловіки частіше залучаються до підприємницької діяльності, ніж жінки. Цей гендерний розрив очевидний як на ранньому етапі підприємницької участі, так і на встановленому підприємницькому рівні, і він існує незалежно від економічного рівня країни, від економіки з найнижчим фактором до найвищої економіки, орієнтованої на інновації.

Таку тенденцію можна пов'язати з показниками п'ятифакторного тесту та тесту Майерс-Бріггс (МВТІ) – багато жінок не вірять у свої сили, бояться ризику і не такі азартні, як чоловіки. Жінки, на відміну від чоловіків, дійсно є прихильниками «консервативного бізнесу» і намагаються позбутися від погляду на бізнес як на «велику гру». Одночасно, жінки частіше розглядають бізнес як можливість самореалізації і досягнення незалежності, у той час як чоловіки вбачають у ньому можливість самоствердитися і придбати свободу. Отже, отримані емпіричні результати тестових методик дають змогу дійти висновку про те, що існують соціально-психологічні гендерні розбіжності у показниках тестів та мотиваційній оцінці особистості чоловіка та жінки-підприємця.

Література. 1. *Бендас Т.* Гендерная психология : Учебное пособие. Санкт-Петербург. 2008. С. 433. 2. *Богдан Ж. Б., Крамчанинова Д.* Визначення співвідношення емпатійних каналів та їхніх об'єктів

відповідно до гендерного аспекту. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2019. № 2. С. 108–115. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/43085/1/TIPUSS_2019_2_Bohdan_Vyznachennia.pdf (26.09.2020).
3. Geary D. C. Male, Female: The Evolution of Human Sex Differences. Washington, D.C.: American Psychological Association. 2009.

*Ващенко Л. І.
м. Київ, Україна*

Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДОРΟΣЛИХ В УМОВАХ НЕФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

Неформальна освіта представляє нині чимало різноманітних програм для розкриття й реалізації лідерського потенціалу, розвитку необхідних якостей та компетентностей як молодого, так і старшого покоління. Як зазначає В. Шатун, програми розвитку лідерства спираються переважно на інтерактивні методика навчання дорослих і мають практично-орієнтований характер, оскільки розвиток лідерського потенціалу неможливий шляхом виключно інформування [5, с. 77]. Крім власне тренінгів, спрямованих на формування відповідної поведінки, заохочуються також інші форми та способи підтримки розвитку лідерського потенціалу дорослих, у тому числі, шляхом розвитку мереж, обміну досвідом, проведенням різних коротко та довгострокових заходів за участю запрошених експертів, обговоренням актуальних питань, наданням індивідуальних консультацій, направленням працівника для спостереження за роботою на інших посадах, реалізацією програм менторства та наставництва.

У цьому контексті заслуговує на увагу Програма розвитку лідерства, розроблена та впроваджена Школою вищого корпусу державної служби у співпраці з проектом «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні» за експертної підтримки Школи державної служби Канади. Вона започаткована у 2010 році на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2010 року № 728 «Про затвердження Порядку організації і проведення Школою вищого корпусу державної служби тренінгів для державних службовців першої-другої категорії». Метою Програми є сприяння учасникам у нарощуванні особистого лідерського потенціалу та

розвитку знань, умінь та навичок з ефективного управління в ситуаціях, що вимагають застосування лідерських здібностей.

Програма розвитку лідерства має позитивну динаміку щодо кількості її учасників. Так, у 2010 р. її учасниками стали 46 осіб, у 2011 р. – 106, у 2012 р. – 150, у 2013 році сертифікати про підвищення кваліфікації отримали 167 державних службовців першої-другої категорії. У 2014 році Програма розвитку лідерства складалася з установчої сесії, п'яти модулів: «Лідерство в сучасному державному управлінні», «Лідерство і створення команди», «Лідерство у процесі реформування і управління змінами», «Лідерство в управлінні людськими ресурсами», «Лідерство і побудова ефективних комунікацій у структурі державного управління», які, у свою чергу, були поділені на тренінги та комунікативні заходи з розвитку вищого корпусу державної служби [3]. За результатами діяльності було видано посібник «Розвиток лідерства», розрахований на державних службовців, фахівців у галузі державного управління, менеджменту, управління людськими ресурсами та усіх зацікавлених осіб у питаннях належного врядування [2].

Логічним доповненням і продовженням попередньої програми стала тренінгова програма Центру експертизи реформ місцевого самоврядування Ради Європи «Академія лідерства», розроблена на основі методології «Сучасне лідерство для сучасного місцевого самоврядування» з використанням новітнього інструментарію муніципального менеджменту та найкращих практик країн – членів Ради Європи, що мають значний досвід розвитку місцевої і регіональної демократії, реформування й удосконалення місцевого самоврядування [1]. Учасники тренінгу за методологією Ради Європи та сприяння тренерів Програми «Децентралізація і реформа місцевого самоврядування в Україні» та фахівців із Польщі продовжили опановувати сучасний інструментарій муніципального менеджменту.

Протягом 2019–2020 рр. у фокусі Академії лідерства постала серія програм «Лідерство у прикордонній співпраці» для представників органів місцевого самоврядування із суміжних областей України, Угорщини, Польщі та Словаччини [4]. Знаходячись у самому центрі Європи, Україна продовжує нарощувати свій потенціал разом із сусідніми європейськими країнами. Відкриваються кордони. Збільшуються можливості культурного, економічного, фінансового співробітництва та обмінів. Одним із пріоритетів Європейського Союзу є активний розвиток прикордонної і транскордонної співпраці. У свою чергу, Рада Європи напрацювала для європейських країн відповідний інструментарій та

методології у даній сфері, які вміщені у Європейській рамковій конвенції про транскордонне співробітництво між територіальними общинами або властями та її додаткових протоколів, ратифікованих Україною.

Таким чином, можемо підсумувати, що питання розвитку лідерського потенціалу дорослих в умовах неформальної освіти є нині надзвичайно актуальним. Адже займати активну громадську позицію, вміти достойно презентувати себе, підтверджувати власну унікальність соціально прийнятним шляхом та протидіяти факторам ризику значно легше тим людям, які здатні виконувати роль лідера. Наведені вище програми дають можливість виокремити цілі неформальної освіти: розвиток навичок критичного мислення та їх використання в особистій, громадській та професійній діяльності; створення умов для того, щоб кожен міг розкрити себе, свої таланти і можливості; сприяти активності, самосвідомості та самостійності; допомога у формуванні сучасного світогляду. Отже, неформальна освіта може стати для дорослих пусковим механізмом розкриття лідерського потенціалу.

Література. 1. Академія лідерства Ради Європи: продовжуються тренінги для представників органів місцевого самоврядування у співпраці з DOBRE. 2018. URL: <http://www.slg-coe.org.ua/p13605/>. 2. Бізо Л., Ібрагімова І. / Ред. Кікоть О., Барань Є., Федорів Т. Розвиток лідерства. Київ: Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні». 2012. С. 400. 3. Затверджено Програму розвитку лідерства-2014. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/247032734>. 4. Україна потребує нової генерації лідерів: стартувала академія лідерства з прикордонного співробітництва. 2019. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/11289>. 5. Шатун В. Компетентності лідерства як детермінанта ефективності сучасного менеджера. Наукові праці. Економіка : Зб. наук. пр. ЧГУ ім. Петра Могили. 2017. Том 306. Вип. 294. С. 73–80.

Горбач І. О.

м. Кам'янське, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

КОГНІТИВНО-ПРОФЕСІЙНИЙ КОМПОНЕНТ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Станом на сьогоднішній день питання лідерства досить актуальне та популярне у науковому просторі серед закордонних та вітчизняних

вчених. Дослідженню «феномену лідерства» присвятили свої роботи такі науковці, як: А. Васильєв, Дж. Тіздейл, Т. Гура, А. Зязюн, Дж. Макгакін, О. Маковський, Ч. Манс, О. Пономарьов, С. Резнік, О. Романовський та інші. На думку О. Романовського, «лідер – це людина, до думки якої прислухаються, яка може вести за собою людей, яка навчилася контролювати, мотивувати і спрямовувати саму себе та інших для досягнення своїх цілей і вирішення поставлених завдань» [3].

Ураховуючи досвід дослідження «феномену лідерства» у світовій та вітчизняній науковій практиці, стає можливим стверджувати, що впровадження аспектів лідерства ефективно впливає на підвищення ефективності функціонування та досягнення визначених цілей організаціями різноманітних сфер професійної діяльності, особливо це стосується керівної ланки. Лідерський ресурс керівника, наявність у нього певних якостей та навичок, що дають можливість зайняти позицію неформального лідера у колективі, доповнює формальні владні повноваження, уможливує здатність впливати на підлеглих у ролі каталізатора щодо якості виконання ними посадових обов'язків та прискорювати цілеспрямований, прямолінійний рух його команди до спільної мети. В умовах євроінтеграції України, реформування та реорганізації державних органів, відомств і служб виникає потреба у фахівцях-лідерах з арсеналом відповідних якостей. Аналіз новітніх наукових напрацювань вказує на можливість вчити та навчитися лідерству. Тобто, у рамках професійної підготовки майбутніх фахівців у профільних закладах освіти необхідно створювати умови, спрямовані на формування лідерського потенціалу.

Кримінально-виконавча служба є різновидом державної служби, її інститут є одним із головних засобів побудови державності та забезпечення її функціонування. На Державну кримінально-виконавчу службу України покладається завдання щодо здійснення державної політики у сфері виконання кримінальних покарань [1]. З урахуванням підвищенням вимог до професіоналізму персоналу кримінально-виконавчої служби та специфіки службово-професійної діяльності пенітенціаріїв було розроблено структуру лідерського потенціалу майбутніх фахівців правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України, яка складається з шести структурних компонентів:

- особистісно-рефлексивний компонент;
- когнітивно-професійний компонент;

- ціннісно-мотиваційний компонент;
- емоційно-вольовий компонент;
- стратегічно-діяльнісний компонент;
- комунікативно-організаційний [2].

Швидкозмінні, динамічні умови сьогодення, умови інтенсивного реформування та реорганізації Державної кримінально-виконавчої служби України, імплементації міжнародного законодавчого досвіду щодо роботи з ув'язненими та організації боротьби зі злочинністю, розвитку інформаційно-комунікаційних технологій вказують на важливість й необхідність формування когнітивно-професійного компоненту, а саме прагнення досконалості у своїй професії, пізнавальності, високого традиційного інтелекту (IQ), соціально-психологічної компетентності, включаючи знання вимог, що пред'являються до сучасного лідера. Спрямованість майбутніх лідерів на успішність професійної діяльності надзвичайно важлива і забезпечується, у першу чергу, постійною роботою над собою (саморозвиток та самовдосконалення), підтриманням відповідності власного рівня професіоналізму вимогам сьогодення. Про формування спрямованості майбутніх лідерів на успішну професійну діяльність вказує Л. Грень, вказуючи, що це є безперервним процесом розвитку потенціалу, в основі якого лежить інтерес до спеціальності, набуття особистісного розуміння сенсу майбутньої професійної діяльності, внутрішньої потреби у досягненні успіху та впевненості у можливості досягненні бажаних результатів [3].

Отже, з урахуванням вище наведеного, дослідження когнітивно-професійного компоненту потенціалу лідерського потенціалу є ключовим аспектом у становленні майбутніх фахівців правоохоронної діяльності пенітенціарної системи як ефективних керівників-лідерів в управлінській сфері діяльності Державної кримінально-виконавчої служби України. Належний рівень сформованості когнітивно-професійного компоненту лідерського потенціалу майбутніх фахівців пенітенціарної системи сприятиме високому рівню результативності професійної діяльності та взаємодії структурних підрозділів Державної кримінально-виконавчої служби України, що забезпечить результативний вплив і перевиховання засуджених та осіб, узятих під варту, з метою їх подальшого реінтегрування у соціум. А це є основною стратегічною метою та завданням Державної кримінально-виконавчої служби України.

Література. 1. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України. За станом на 1 січня 2017 р. Верховна Рада України. Законодавство України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2713-15/page>. Назва з титул. екрану. 2. *Романовський О. Г., Горбач І. О.* Лідерський потенціал майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України. Теорія і практика управління соціальними системами. Харків: НТУ «ХПІ». 2019. № 2. С. 73–84. 3. *Романовський А. Г., Михайличенко В. Е., Грень Л. Н.* Педагогіка лідерства: монографія. Харьков: НТУ «ХПІ». 2018. С. 496. 4. *Ягунов Д. В.* Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування : Монографія. Державна пенітенціарна служба України. 4-ге вид., перероб. та доп. О.: Фенікс. 2011. С. 446.

*Грень Л.М., Адамкевич А. С.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ДІЯЛЬНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА РОЛЬ ЛІДЕРА В НИХ

Ми живемо у час постійних змін і невпинного розвитку технологічного процесу. На сьогодні існує багато різних компаній, організацій та установ, які функціонують у різних сферах економіки, але не всі вони є прибутковими та мають сталий дохід. Одні організації досягають успіху, виходячи на світовий ринок, тим самим збільшують свій капітал, а інші потерпають занепад, або знаходяться на межі банкрутства.

Однією з головних причин успіху компаній є ефективне та динамічне керівництво та правильно обраний стиль керівництва.

Лідерство є тим видом діяльності, який пронизує всю систему управління. Неможливо ефективно виконувати усі функції, якщо немає ефективного керівництва і лідерів, здатних заохочувати інших працівників, вести за собою, тим самим досягаючи високих кінцевих результатів.

Управлінське лідерство являє собою тип менеджменту, при якому менеджер тісно пов'язує свої індивідуальні мотиви і цілі з організаційною діяльністю.

Управлінський лідер, виконуючи безліч соціальних ролей, повинен мати різноманітні навички і відносини. Компетентність його як менеджера передбачає особливу компетентність у розв'язанні найскладніших для менеджменту проблем: посилення ролі і впливу менеджменту у ствердженні і розвитку певного типу організаційної культури; побудову ефективної комунікації в організації; сучасну реакцію на динаміку зовнішнього середовища й управління змінами та ін.

Важливим компонентом організаторської діяльності є професійне мислення керівника-лідера, яке дозволяє знаходити оптимальні шляхи для досягнення максимальних результатів і великих вигод при менших витратах і зусиллях, приводить ідеї в дію.

Команда – це ефективний засіб реалізації більш складних і важких організаційних завдань. Для ефективного функціонування команди управлінському лідеру потрібно проведення послідовних змін процедури ухвалення рішень, розподілу повноважень і відповідальності, виконання завдань [1].

У сучасному бізнесі вже недостатньо бути тільки керівником – менеджером – людиною, яка організовує та структурує. Очевидно, що сьогодні потрібні лідери – люди, які уміють управляти змінами у динамічному невизначеному діловому світі. Як одні, так і інші виконують управлінські функції, але спосіб реалізації цих функцій відрізняється.

Якщо керівник як лідер визначає напрямок, візію, стратегію і цілі організації, то керівник як менеджер планує найбільш оптимальні, конкретні шляхи досягнення поставлених цілей і створює під це бюджет.

Коли мова йде про створення мережі підтримки, лідер повинен спрямовувати людей, доносити до них стратегію організації, її цінності, об'єднувати всіх в одну команду і зацікавлювати. При цьому мережа підтримки знаходиться не тільки зовні (споживачі, акціонери, постачальники, державні органи тощо) але й всередині організації (управлінська команда, підлеглі і колеги).

Існують такі критерії оцінки лідерства:

1. Вроджене прагнення вести за собою. Лідер прагне вести їх за собою, а послідовники хочуть йти за ним.
2. Мотивація першості. Першість передбачає кращі, ніж в інших, життєві результати, що є наслідком зусиль людини, які демонструють її професіоналізм, компетентність, здібності, таланти та інші видатні якості.

3. Впливовість. Щоб стати лідером і вести людей за собою, потрібно бути впливовою людиною.

4. Зануреність і захопаність у свою справу. Лідер вміє витримати межу між своїм покликанням та різними захопленнями.

5. Компетентність і креативність. Лідер розуміється на своїй справі і використовує творчий підхід у розв'язанні проблемних питань та ситуацій.

6. Психологічна надійність – здатність, за словами вченого, підтримувати потрібний рівень «я хочу», «я можу» і «я повинен».

7. Адекватна самооцінка і саморегуляція. Справжній лідер вільний від задрощів і вміє щиро радіти за успіхи інших.

8. Самовдосконалення. Справжній лідер хоче вчитися, набувати досвіду, вдосконалювати свої вміння і навички [2].

Отже, лідерство є складним феноменом, що потребує подальшого поглибленого вивчення. Людина, що прагне стати лідером, повинна володіти певними якостями, які в різних ситуаціях повинні бути різними. Ефективність управління безпосередньо пов'язана з оптимальним використанням ресурсів організації при вирішенні нагальних проблем і її здатністю гідно зустріти вимоги найближчого майбутнього.

У стабільній ситуації ефективність функціонування організації може бути забезпечена менеджментом без урахування відносин лідерства. Але у нестабільних умовах, що вимагає від організації постійної готовності до змін відповідно до нових обставин і запитам, ефективність організаційної діяльності залежить від потенціалу лідерства.

Література. 1. *Козырев Г. И.* Социология: 100 вопросов – 100 ответов. Москва: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС. 2007. С. 190.
2. Навч. посібн. / За наук. ред. Л. М. Сергєєвої. Івано-Франківськ: Лілея-НВ. 2015. С. 296.

Грень Л. М.

м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ ПТО НА РІВНІ РЕГІОНУ

Міністерство освіти і науки презентувало План модернізації професійної освіти в Україні. Згідно з документом пропонуються нові

механізми для здобуття професійної освіти впродовж життя та гнучкі умови для співробітництва стейкхолдерів галузі: закладів освіти, бізнесу і місцевої влади [4]. У 2020 році урядом було виділено 100 млн. грн. для створення на базі 52 закладів професійної освіти 53 навчально-практичних центрів. Протягом подальших років планується їх облаштування новим обладнанням та технікою. На сьогодні у країні вже працюють 145 навчально-практичних центрів, на створення яких Кабінетом Міністрів України впродовж 2016–2019 років було виділено 250 мільйонів гривень. Крім того, близько 90 навчально-практичних центрів було відкрито за підтримки соціальних партнерів. Заходи, які застосовують органи влади щодо модернізації професійно-технічної освіти, є необхідними, адже проблема фінансування професійно-технічної освіти має першочергове значення для підняття рівня економічного розвитку України. План модернізації професійної освіти в Україні відповідає викликам часу та трендам суспільного розвитку. Створення ефективної системи управління та фінансування професійно-технічної освіти складають такі виклики: «передача у власність регіонів та оптимізація мережі закладів професійно-технічної освіти; розроблення децентралізованої моделі управління; багатоканальне фінансування за моделлю, орієнтованою на результати освітньої та господарської діяльності закладів; формування показників регіонального замовлення на підставі даних аналізу регіонального ринку праці» [3]. Сьогодні правове, організаційне й економічне забезпечення функціонування і розвитку установ початкової та середньої професійної освіти передається у регіональне ведення. У зв'язку з цим зростає фінансове напруження регіональних бюджетів. Державний бюджет передає регіонам систему професійно-технічної освіти і засоби на фінансування закладів ПТО. Однак проблема фінансування полягає також в ефективному, цільовому використанні коштів, що виділяються на розвиток закладів ПТО, а не на інші регіональні потреби.

Національні особливості в регіональній державній політиці стосовно розвитку системи ПТО повинні простежуватися дуже чітко, оскільки саме вони визначають головну мету розвитку галузей промисловості регіону, завдання з її реалізації і безпосередню структуру та процеси механізму управління розвитком цієї системи. У цьому аспекті підвищується значущість економічних методів державного впливу на процеси становлення і розвитку закладів ПТО. У формуванні ефективного механізму управління розвитком системи ПТО на рівні регіону найважливіша роль належить державній політиці, що ґрунтується на концепції прогнозування, планування, мотивації та здійснення

інноваційних перетворень у процесі ПТО із залученням широкого кола учасників. Це передбачає необхідність формування основних положень організаційного розвитку та зміни, які повинні здійснюватися учасниками впровадження організаційно-економічного механізму розвитку системи ПТО. Такий підхід передбачає необхідність розробки прогнозів, цільових комплексних програм і стратегічного планування, реалізація яких є пов'язаною з необхідністю дотримуватись принципів і вимог законів ринку з урахуванням організаційно-економічних складнощів модернізації закладів ПТО [2, с. 67].

Вирішення таких проблем має належати до сфери дії регіонального державного управління і підтримки різних закладів ПТО, оскільки лише на цій основі можна усунути суперечності, пов'язані із задоволенням соціальних запитів, що формуються в усіх прошарках суспільства, а також різних галузей промисловості. При цьому необхідно визначити найбільш пріоритетні для розвитку промисловості регіону робітничі професії, бо тільки після цього можна формувати пропозиції до цільових програм і починати пошук зацікавлених фінансово-кредитних і виробничих організацій. Під обрані обґрунтовані пріоритети розробляються відповідні механізми стимулювання, а також укладаються інвестиційні угоди, які мають реалізуватися за допомогою консолідованої взаємодії бюджетного і позабюджетного капіталу в межах цільових програм розвитку ПТО. Виконання цих завдань є об'єктом державного управління, для здійснення якого потрібна взаємодія всіх ланок державних органів управління освітою між собою і з регіональними органами.

При цьому моделювання процесів розвитку закладів ПТО різної орієнтації повинно відбуватися з позиції відтворення певної ситуації на ринку освітніх послуг, що має складатися зі споживчого попиту на ці послуги, та повинно виходити як із потреб, так і з можливостей населення регіону і його промислових підприємств з урахуванням зміни структури споживання освітніх послуг, цін на реалізовані послуги тощо. У зв'язку з цим різко зростає значимість управлінських рішень щодо усунення регіональних проблем розвитку ПТО, що вимагає постійного перегляду і уточнення цілей, завдань і методів з огляду на специфіку соціально-економічного становища регіону. В умовах заміни загальнодержавного бюджетного фінансування на регіональне потрібне підвищення ступеня самостійності і відповідальності бюджетів місцевої влади у вирішенні завдань розвитку ПТО. Вкрай низьке фінансове забезпечення (<40 % від необхідних потреб) закладів ПТО не покриває їх раціональні потреби, від

чого страждає, в першу чергу, навчально-матеріальна база, а випускники цих закладів не можуть познайомитися із сучасним обладнанням і поточними технологіями, через що у випускників відсутня сучасна культура праці. З фінансовою складовою регіонального механізму розвитку системи ПТО пов'язуються і можливості соціального захисту персоналу ПТНЗ [5]. У процесі вдосконалення механізму регіонального державного управління розвитком системи ПТО можна рекомендувати: підвищення ролі бюджетної системи регіону за рахунок перерозподілу функцій управління і фінансових коштів, а також підвищення рівня відповідальності на користь місцевих органів влади з відповідними змінами нормативно-правової бази, що регулює бюджетні відносини в регіонах; запровадження практики додаткового збільшення ставок державних і регіональних податків із метою збільшення дохідної бази місцевих бюджетів для використання їх у розвитку на конкретних територіях регіону закладів ПТО [1].

Література. 1. Поступ команди МОН на зміцнення системи освіти і науки України: професійна (професійно-технічна) освіта. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/postup-komandi-mon-na-zmicnennya-sistemi-osviti-i-nauki-ukrayini-profesijna-profesijno-tehnichna-osvita>. 2. Модернізація професійної освіти в Україні. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/Zakhody/2020/08/Modernizatsiya%20profesijnoyi%20osvity.pdf>. 3. *Грень Л. М.* Механізми державного управління професійно-технічною освітою України : Дис.... д-ра наук з держ упр.: спец. 25.00.02. Нац. ун-т цив. захисту України. Харків. 2020. С. 455. 4. *Кілієвич О. І., Мертенс О. В.* Мікроекономіка для аналізу державної політики : Підручник. Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи». 2005. С. 656. 5. Сучасний стан фінансування професійно-технічної освіти в Україні. січень 2019. URL: <https://feao.org.ua/wp-content/uploads/2019/01/profesijno-tehnichna-osvita.pdf>

*Hren L.M., Smaglo E. I., Barabash Y. V.
Kharkiv, Ukraine*

National Technical University
«Kharkiv Polytechnic Institute»

TOOLS FOR THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEADERSHIP IN PUBLIC AUTHORITIES

For modern states, an urgent issue is the formation of a democratic leader in public administration, capable of successfully solving problems of the present and ensuring the country's development for the future.

The art and professionalism of high-ranking officials in the management of micro and macrosystems is manifested in their ability to use power, choosing the optimal balance between one-man management and collegiality, centralism and democracy. In this skill, not only the culture of ruling is manifested, but also the culture of the one who holds official leadership positions in the state, as holders of power.

In this regard, the need for a significant improvement in the qualitative characteristics of the power activities of leaders-managers and leaders-politicians, the need to choose the most effective and efficient tools for the formation of modern leaders in public authorities is currently acquiring special significance. Since it is on these subjects that the effectiveness, legitimacy, authority, social strength, high morality of the authorities and the constructive efficiency of national management decisions depend.

Objectively, the formation of leadership in public authorities is based on certain principles of complex systems. On the other hand, the phenomenon of a leader arises and is realized only in the social environment.

Certain tools used in the preparation of a political leader of one type or another are determined by a combination of factors of both a subjective nature (personal qualities of a person) and a number of external circumstances in relation to the individual.

As the world experience shows, most of the tools for forming modern political leaders function both on a national scale and at the regional level. Political parties and public organizations purposefully train political leaders using various selection systems, which, as a result, has a significant positive effect.

Of course, one of the most effective tools for forming a leader in public authorities is the system of political and public administration education, as well as a system of scientific and practical events.

It can be noted that one of the measures contributing to the creation of a new elite is the opening and support of special educational institutions that are focused on the selection of talented young people with humanitarian, analytical and leadership abilities. A characteristic feature of the educational process in such institutions is a kind of ideology, according to which students should perceive themselves as a young national elite, called upon to develop a democratic state.

The system of scientific and practical events (training conferences, forums, seminars) was created to bring together science, initiative, innovation, on the one hand, and practical experience, on the other. In this way, the gap is bridged between intellectuals and practitioners who are able to join forces in cooperation in order to achieve the best performance in the implementation of national policies.

Thus, this tool as a whole provides a sufficiently high level of professionalism in training people who are able to most effectively solve the problems of a modern, transformational society. The specified system of elite training also forms such personal qualities as patriotism, innovative behavior, and devotion.

One of the tools for the selection and training of persons to fill vacant positions in public authorities is the personnel reserve. For the formation of the personnel reserve, in particular, the following methods are used: a comprehensive analysis of the applicant's documentary data is carried out; a special interview is organized to identify personal information (aspiration, needs, behavior motivation, etc.); in some cases, the candidate's behavior in various situations is monitored; the results of his previous labor activity are assessed (labor productivity, quality of tasks, etc.); the qualities of applicants are compared in accordance with the requirements of a particular position.

According to experts, the main task in the process of forming a personnel reserve is not only the selection of worthy candidates, but also their further proper professional training, which can take the form of: individual training under the guidance of a top-level manager; internship in a planned position in a ministry or department; passing professional courses depending on the planned position.

It should also be noted that one of the most effective tools for forming a political leader is the party movement. The creation of parties in the political process characterizes a certain aspect of the formation of leadership, the mechanism of action of the system of consciousness, culture in the political sphere of public life. This institution provides the dynamics of the creation of parties, and this in turn contributes to the restoration of the political system, the arrival of new leaders, ideas, and organizational structures. The more actively parties of different ideological and sociocultural spectrum participate in political processes, the faster and more

dynamically the leader is formed, the more irreversible the democratic changes in him.

The mechanism of vertical social mobility is very similar to this tool for forming a political leader. Uncorking the channels of social mobility, especially in big politics, is important for the inflow of new personnel and rotation, without which development is impossible. According to this mechanism, upward advancement occurs only thanks to personal qualities, and not to external resources. This is what distinguishes this tool from the previous one, since in order to become a leader in a political party and, accordingly, at a certain level of government, special personal qualities, knowledge and skills are not always needed.

Thus, summing up the results, effective tools for forming a political leader in public authorities envisage continuous improvement of the public administration system, which does not introduce disorganization into the system; the allocation of all groups of competencies for leaders in the «leadership» group, the basis of which is the observance of values and ethics; a clear practical connection between the level of the position, the profile of the competence of the position, the classification standard with all elements of the civil service system; development of the system of political and public administration education; combination of leading science and professional experience through large-scale educational and practical activities; an effective and mandatory system of continuous professional development of civil servants at all levels; the presence of operating mechanisms of vertical social mobility.

References. 1. *Бойко С. В., Саакян А. К.* Власть и лидерство. Научная мысль. 2016. №3 (21). С. 15–23. 2. *Браун А.* Политическое лидерство и политическая власть. Полис. 2016. №1. С. 104–120. 3. *Зубарев Г. А.* Компетентностный подход в исследовании лидерства. Современная экономика: проблемы и решения. 2016. №6. С. 89–96. 4. *Мясоедова В. А.* Особенности развития региональных институтов молодежных политических лидеров. Социодинамика. 2016. №10. С. 94–104. 5. *Офицеров М. А.* Современное лидерство в государственном управлении: методологические аспекты формирования знаний, умений и навыков. Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. №4. С. 383–386.

Демідова Ю. С.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

КУЛЬТУРА БЕЗПЕКИ ДІЯЛЬНОСТІ У ФОРМУВАННІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИХ КАДРІВ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ

Поняття «культура безпеки» вперше з'явилося у 1986 році у процесі аналізу причин і наслідків Чорнобильської аварії, проведеного Міжнародним агентством з атомної енергії (МАГАТЕ). Було визнано, що саме відсутність культури безпеки стала однією з причин трагедії.

Культура безпеки – це сукупність способів, за допомогою яких забезпечується управління безпекою на робочому місці, і часто відображає справжні погляди, переконання, уявлення та цінності людини щодо безпеки.

Питання культури безпеки професійної діяльності на сьогодні стає одним із центральних у комплексному дослідженні складових безпеки діяльності. Його розв'язання відображає прагнення людини до безпечної праці в динамічних умовах соціуму, до уникнення ризиків та небезпек у соціальних та професійних системах, до розвитку ефективної системи безпеки праці та безперервного удосконалення навичок управління нею. Значну цінність у дослідженні питань безпеки діяльності мають праці Ю. Воробйова, В. Гнатівського, Л. Дурнева, О. Запорожця, М. Зоріної, Н. Кулалаєвої, М. Латишевої, В. Михайлока, Т. Павленко, Ю. Скалецького, Т. Таїрової та ін. Аналіз вищезазначеної літератури свідчить про те, що проблемі безпеки діяльності взагалі присвячена значна кількість наукових праць. Проте, питанню культури безпеки професійної діяльності приділено недостатньо уваги. Як показують останні дослідження, питання формування знань з безпеки професійної діяльності залишається актуальним. Особливо на тлі технізації виробництва, що є причиною зростання антропогенного фактора у виникненні нестандартних виробничих ситуацій.

Необхідною умовою існування людського суспільства є діяльність. Існує велика кількість видів діяльності, які охоплюють практичні, інтелектуальні і духовні процеси, що відбуваються в побуті, гро-

мадській, культурній, професійній, науковій та інших сферах життя. Модель процесу професійної діяльності у найбільш спрощеному вигляді є складовою з двох елементів: людини і виробничого середовища. Між собою ці елементи пов'язані постійним двостороннім обміном між потоками речовини, енергії та інформації. У системі «людина – виробниче середовище» передбачається досягнення одночасно двох цілей: перша мета полягає в досягненні певного ефекту в процесі професійної діяльності; друга – у виключенні небажаних наслідків від цієї діяльності. Тобто, виробниче середовище можна розглядати з двох протилежних сторін. З одного боку, для безпечного робочого стану людини необхідна стабільність і відповідність нормативам усіх факторів виробничого середовища, з іншого – професійна діяльність людини неможлива без негативного впливу на неї факторів виробничого середовища. Практика дає підставу стверджувати, що абсолютно безпечного виду діяльності не існує. За аксіомою про потенційну небезпеку, жодна галузь професійної діяльності та оточуючого середовища не можуть вважатися цілком безпечними. У зв'язку з цим формування культури безпечної професійної діяльності є важливою складовою лідерського потенціалу керівних кадрів у публічному управлінні. Необхідною умовою формування культури безпечної професійної діяльності керівних кадрів у публічному управлінні є навчання безпечним методам взаємодії людини та виробничого середовища. Формування культури безпеки діяльності керівних кадрів у публічному управлінні має на меті базування на таких аспектах: 1) формування системи спеціальних знань щодо безпечної діяльності в галузі; 2) формування системи знань щодо психологічних складових безпечної діяльності в галузі.

Необхідність спеціального цілеспрямованого формування культури безпеки професійної діяльності пов'язана з активною розробкою і впровадженням нових технологій, великим техногенним навантаженням на довкілля і людину, поширенням нових видів небезпек. Необхідною складовою лідерського потенціалу керівних кадрів у публічному управлінні є достатньо сформована культура безпеки діяльності людини, перш за все, компетентність керівника у галузі небезпек і способів захисту від них. Важливими з цієї позиції виявляються освіта і професійна підготовка керівників, безперервна освіта, адже у процесі фахівець повинен усвідомити необхідність бути частиною системи безпечної професійної діяльності.

Література. 1. Зоріна М. О. До проблеми визначення актуальності й особливостей формування культури безпеки життєвдільності. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2010. № 8. С. 149–153. 2. Демідова Ю. Є., Павленко Т. С. Організаційні аспекти розслідування небезпечних ситуацій на виробництві в системі управління та освіти : Навч. посіб. Харків: НТУ «ХП». 2015. С. 278. 3. Ігнатюк О. А., Демідова Ю. Є. Необхідність вдосконалення методик формування знань щодо психології безпеки професійної діяльності у фаховій підготовці майбутніх інженерів, психологів та викладачів вищої школи. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. Запоріжжя: Класичний приватний університет. 2015. Вип. № 41 (94). С. 524–530

*Kamionka M.
Olkusz, Poland*

Pedagogical University of Cracow

ATTITUDE TOWARDS POLITICS OF YOUNG UKRAINIAN CITIZENS

The theses are based on field research conducted in 2017/2018 years at 14 universities in Ukraine (from: Kharkiv, Nizhyn, Kherson, Chernivtsi, Kyiv, Dnipro, Hlukhiv, Poltava, Sumy, Lviv, Odesa, Pereyaslav, Uzhgorod and Vinnytsia). Method of quantitative research – classroom survey among students (full-time) at selected universities in Ukraine. In the case of the questionnaire survey, the research sample consisted of 1043 respondents from Ukraine, which means that it can be assumed that the research can be representative for Ukrainian youth. Deliberate random sampling was used. In the random phase, it was multi-stage sampling. For this purpose, previously defined sets were used. Fourteen universities were selected purposefully to ensure a relatively high level of territorial differentiation of the sample. At the same time, in the random phase, the first-degree sampling units were faculties, the second – institutes, the third – fields of study, and the fourth - grades of students.

The first result I would like to present is the students' interest in the subject of politics. It is hard not to get the impression that this can be considered as a motivating factor for young people to develop their future

career in politics or administration. The obtained results show that the indicator for the research sample (average of the scale where 1 means «I'm not interested at all», and 5 – «very interested») is in the range of 2.9 for Ukraine, which indicates a rather low level of interest in politics (in Sumy for example it was only 2,4). The next issue concerns the respondents' understanding of politics. The respondents were asked whether, according to them, politics is a complicated phenomenon? Most students indicate that they «rarely» (35 %) or «never» (13 %) have trouble with understanding politics. On the other hand, one third of them (including indicating 'it's hard to say' (13 %) this percentage is about half) believes that that the policy is not easy to understand (35 %) understanding of political phenomena usually result in lower motivation to take action in this field (Marzęcki 2017). It is characteristic that the vast majority of respondents negatively assess their level of preparation for participation in politics. Overall, about 40-50 % of respondents (depending on the University) believe that they have problems with orientation in the world of politics, as well as see gaps in their knowledge in this subject. This contributes to the question of the quality of civic education in the Ukrainian education system. There is as well a significant difference in the sense of having an influence on the affairs of the country (yes – 39 %, no – 48 %) and of the city (yes – 62 %, no – 25 %). Ukrainian students declare that their sense of effectiveness in local matters is much stronger than in matters of domestic politics (the difference is about 20 percentage points).

Students have problems not only with the level of democracy in Ukraine (Kamionka, 2020), but also with knowledge of internal politics. Little interest in politics among students, and misunderstanding of it, may result in a lack of interest in a career in state administration. And what we should underline, it is the students- new generation who should be interested in the topic to build new politics, democracy and social activity in the country, and as well create future human resources in administration.

References. 1. *Marzęcki R.* How to Engage «Democratic Natives»? : Political Sophistication as Important Determinant of Civic Activity of Young Citizens in New Democracies (the Case of Poland). «Romanian Journal of Political Science». 2017. Vol. 17. No. 1. 2. *Kamionka M.* The Attitude of Ukrainian Student Youth Towards Democracy in Ukraine. *Sociological Studios*. 2020. 1(16). P. 6–13. URL: <https://doi.org/10.29038/2306-3971-2020-01-06-13>

*Панфілов Ю. І., Герман А. В.
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ТРИВОГА ЯК ОДИН ІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ СТАНІВ ЛІДЕРА

Тривожність – це психологічна особливість, яка проявляється у схильності людини турбуватися з різних приводів. Але попри те, що цей феномен досліджений, поширення тривожності з часом не зменшується. Інтенсивність тривоги у ХХІ столітті тільки зростає. Останні дослідження показали високий взаємозв'язок між професійною діяльністю та соматичними хворобами. Цей стан дуже часто проявляється у людей, на яких покладена велика відповідальність: керівники, власники організацій у вісім разів частіше гинуть від інфаркту міокарда, ніж прості робітники.

Почуття тривоги без причини є свідченням наявності негативного емоційного переживання у людини. У тривожних людей в істотному ступені переважає орієнтація на зовнішні критерії. Крім того, тривожні люди часто відчують потребу в підвищеному самоконтролі, причому навіть незначних аспектах ситуації. Нездатність здійснити це провокує ще більший рівень тривоги і появи нового негативного досвіду. Важливу роль у негативному емоційному досвіді відіграє не стільки сам факт його переживання, скільки міцне його запам'ятовування і відтворення в пам'яті.

Науковці, які вивчають особливості управлінської праці, пояснюють це сильною емоційною напругою, що проявляється у тривозі керівника за стан справ в організації, відносини з персоналом і т.ін.

Тривога може стати перманентним станом лідера. Відзначається, що при виконанні легких завдань найуспішнішими стають більш тривожні випробування, але при виконанні складних завдань, навпаки, найуспішнішими виявляються менш тривожні. Річ у тому, що стійка диспозиціональна «тривожність» ситуаційно перетворюється на актуальний стан тривожності і, можливо, тим самим перешкоджає вирішенню складних завдань.

У сучасній когнітивній психології отримані експериментальні результати, які прояснюють вплив тривожності на пізнавальні процеси. Наприклад, тривожність призводить до звуження поля уваги. Люди, що знаходяться у тривожному стані, концентруються на тому, чого вони

боятися, або що може бути важливим для їх життя, інша ж інформація ігнорується. Загальне пояснення цьому в тому, що під час переживання тієї чи іншої емоції когнітивна система людини функціонує в особливому вигляді, переробляючи, насамперед, ту інформацію, яка виявляється найбільш важливою в даний момент.

Тривога – це стан, який проявляється як почуття занепокоєння різного ступеня інтенсивності. Стрес, напруга, страх – усе це є проявом тривоги і тим, як вона сприймається людиною.

Психологічно тривожність проявляється як заклопотаність, напруга, нервозність, занепокоєння, паніка і переляк. Її характеризують такі почуття, як: безпорадність, невизначеність, незахищеність, майбутня невдача, самотність, неможливість прийняти рішення і т.ін.

Фізично тривожність проявляється у прискореному серцебитті і диханні, підвищеному артеріальному тиску, зниженні чутливості і зростанні збудливості. Ті стимули, які були нейтральними, до появи відчуття тривожності, стають негативно забарвленими.

У людини починаються порушення сну – вона тривалий час не може заснути, неспокійно спить, може дуже рано прокинутися і більше не заснути. Або, навпаки, не може прокинутися вчасно, прокидається пізно і відчуває себе розбитою.

Також трапляються розлади апетиту. Або надмірне посилення апетиту, коли людина заїдає своє занепокоєння. Або, навпаки, людина відчуває хворобливу відсутність апетиту. Тривога частіше є наслідком надмірного прийому їжі, а депресивна тривога – відсутністю апетиту.

Вона може не відчуватися людиною, як переживання, страх і т. ін. Цей стан настільки неприємний для нас, що є безліч варіантів і механізмів це маскувати. Найпоширеніший спосіб – реактивність, екзальтація, виконувати багато завдань – «бути всюди, де тільки можна», постійно бути у стані гіперактивності – усе це прояви тривоги. Вона є сигналом організму до повної мобілізації внутрішніх ресурсів. Це стає проблемою, адже вона впливає на прийняття рішень, а у тяжких випадках призводить до апатії та депресії.

Фактори й обставини, які впливають на виникнення тривоги або хвилювання у керівника:

1. Оцінка специфічної даної управлінської ситуації.
2. Складність ситуації з точки зору можливостей.

3. Невпевненість, що виникає у передбаченні нібито насування невдачі.

4. Загроза невдачі.

5. Високий рівень домагань щодо власних здібностей і знань.

6. Особистісні риси.

7. Передчуття покарання в разі неуспіху.

Надмірна тривожність виникає внаслідок неусвідомлених спотворень у сприйнятті й оцінці дійсності, інших людей або самого себе. Але вже виникнувши, тривога приводить до ще більшого спотворення сприйняття, і утворюється замкнене коло. Інакше тривожність виникає і реалізується у результаті реакцій, що провокуються під впливом на людину різних стресів. Вона може бути обумовлена безліччю різних факторів.

Стрес – це змінений від норми стан чуттєво-емоційної сфери людини, при якому сприйняття навколишнього середовища і її поведінкові реакції стають неадекватними ситуаціями. При аналізі подразників, які викликають стрес у лідерів виділяють:

1. Подразники службової діяльності.

2. Подразники позаслужбової діяльності.

Активна протидія стресу заключає в собі ряд заходів, підходів і стратегій поведінки, які у своїй сукупності утворюють систему, покликану на те, щоб зняти або послабити наслідки стресу.

До основних елементів цієї системи можна віднести таке:

По-перше, аналіз індивідуальної картини стресу:

1. Складання переліку подразників – перелік робить ситуацію керованою, а проблему – більш відчутною.

2. Нумерація подразників – від найвищого до найменшого.

3. Планування конкретних дій стосовно подразників.

4. Запитайте себе: «Що найгірше може статися?» По-перше, зробіть для себе висновок: навіть це ви зможете пережити. По-друге: але ж я зробив певні кроки і найгіршого не станеться.

5. Вибачте себе за те, що не передбачили або не уникнули проблеми. Вам і так важко, не варто тиснути себе почуттям провини.

6. Якщо вас турбує якась помилка, напишіть план дій з трьох пунктів, як не припустити її повторення у майбутньому.

7. Запитайте себе, наскільки важкою є ваша ситуація. Може, все не так катастрофічно і ви надмірно драматизуєте – переживання властиві людині, але вам, напевно, важко буде впиватися ними занадто довго.

8. Уявіть, що ситуація, з якою ви зіткнулися, сталася давно. Чи будете ви переживати так само сильно через півроку?

9. Якщо ви акцентуєте увагу на негативі, спробуйте уявити найбільш сприятливий вихід із ситуації.

10. Запишіть у блокноті три речі, про які ви турбувалися у минулому і які не справдилися.

11. Повторюйте про себе тривожну думку, поки не стане нудно. Може знадобитися 20 хвилин, але це «лікування нудьгою» вбиває занепокоєння.

12. Припиніть порівнювати себе виключно з успішними людьми – надмірне захоплення такими думками може негативно вплинути на самооцінку та відчуття спокою.

По-друге, мобілізація фізіологічних особливостей організму для протидії стресу за допомогою збільшення прийому рідини, харчування, фізичних вправ.

Прогуляйтеся – провітрити голову ніколи не завадить.

1. Дозвольте собі зайнятися чимось, що не викликає у вас відчуття стресу, а приносить задоволення. Відпочиньте, а тоді повертайтеся до справи!

2. Розслабте плечі та зробіть кілька кругових рухів головою.

3. Сформулюйте емоції словами. Наприклад: «Я відчуваю злість і занепокоєння». Вимовте це вголос, щоб дистанціюватися від емоції та подивитися на неї з боку.

4. Відпочиньте від новин і серфінгу соціальними мережами.

Лідеру потрібно вміти розрізняти обґрунтовану та необґрунтовану тривоги, зрозуміти, коли варто з нею боротися, а коли краще нічого не робити. Тривожитися нормально. Бути не тривожним у сьогоденні – це скоріш відхилення від норми, аніж норма, тому що ми живемо у такий час, коли соціальна тривога більшою мірою не є патологією.

Тривогу треба розрізняти від тривоги про якісь буденні речі, які обумовлено нашим професійним обов'язком. Але є речі, які від нас не залежать, наприклад, тривоги щодо невизначеності. Візьмемо ситуацію, коли лідер переживає за невизначене майбутнє колективу, але ухвалює рішення, намагаючись покращити ситуацію. Лідер не знає, яким чином він зможе врятувати ситуацію, чи достатньо того, що він робить, чи варто це робити та яким чином це впливає на її покращення. І така тривожність

є закономірною, природною, але небажаною, якщо вона негативно відображається на фізичному, емоційному стані.

Якщо керівник постійно тривожиться за своїх підлеглих, треба зауважити, що ця тривожність впливає на їх повсякденність або повсякденність людей, на яких ця тривожність спрямована. Люди часто використовують нейтралізуючу поведінку, яка допомагає на нетривалий час знизити цю тривогу. Уцьому випадку йде негативне підкріплення: мозок бачить, що воно працює, значить, треба так робити. Відтак, найголовніше – це вміти витримувати тривогу. Є навіть техніки, які дозволяють це зробити. Перш за все, йдеться про градацію тривоги, яка дозволяє встановити закономірності і відчуті власні почуття на той чи інший рівень тривоги. Таким чином, ми вимірюємо суб'єктивний рівень стресу, напруження, власної тривожності.

Щодо лідерів дорослого віку, то у них можливість виникнення розладів тривожного спектру підвищується на 30 %, адже підвищується рівень критичності.

З віком людина більш схильна до тривог. Відтак дорослі люди більш раціоналізують ситуації, бачать менше засобів для подолання критичного стану і відчують менше продуктивних факторів.

Аби подолати стан тривожності, психологи радять все раціоналізувати, розуміти, де можна приймати рішення, а де – ні: «Адже іноді конструктивні дії полягають у тому, що ми нічого не робимо, а просто усвідомлюємо й очікуємо» [1].

У загальному плані проблема контролю і запобігань стресу у праці пов'язана не стільки з тим, щоб боротися зі стресом, скільки у грамотному і відповідальному управлінні стресами і зниженні ймовірності погіршення психологічного стану люди.

Література. 1. *Сідоров К. Р.* Тривожність як психологічний феномен. Вісник Урдмуртського університету. Філософія, соціологія, психологія, педагогіка. 2013. № 2. С. 42–52. 2. *Хьелл Л., Зиглер Д.* Теорії личности. Санкт-Петербург: Питер Ком. 1998. С. 608. 3. *Купріна О. А.* Проблема цінностей та сенсу життя в екзистенціальній психології. Вчені записки РГСУ. 2006. № 5. С. 23–25. 4. *Хорни К.* Невротическая личность нашего времени. Москва: «Прогресс-Универс». 1993. 5. *Щербатых Ю. В., Ивлева Е. И.* Психофизиологические и клинические аспекты страха, тревоги и фобий. Воронеж: Истоки. 1998.

Панфілов Ю. І., Зубкова К. Р.
м. Харків, Україна

Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»

ЛІДЕРСТВО ЯК ФАКТОР ПСИХОЛОГІЧНОГО РОЗВИТКУ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ

Розвиток лідерських якостей у дітей дошкільного віку вкрай важливий для формування їх особистісного потенціалу. У сучасному світі лідери виконують провідну соціальну роль, демонструючи високий показник творчої самореалізації. Помилково вважати, що кожен лідер – це, безумовно, керівник фірми або директор компанії. Лідерські якості дитини, що впливають на соціальну, інтелектуальну позицію, необхідні для досягнення її особистих цілей; контролю емоцій і дій; формування правильної, аргументованої точки зору і т.ін. На лідера завжди можна покластися у скрутну хвилину, до думки лідера хочеться прислухатися, тому що лідер: харизматичний; спонукає до дій; використовує творчий підхід для досягнення цілей; послідовний, планує все до дрібниць, вміє цінувати людей.

Всі ці задатки і звички людини – родом із дитинства. А це означає, що розвиток лідерських якостей дітей необхідно починати з раннього віку.

Під час дошкільного віку батьки намагаються максимально розвинути свою дитину в емоційному й інтелектуальному плані. Всі ми бажаємо, як можна раніше навчити дітей плавати, кататися на велосипеді, читати, залучаємо їх до культури сучасного суспільства, намагаємося донести загальноприйняті правила поведінки і традиції, прищепити моральні норми, вчимо речам, які закладають у дитині лідерські якості.

До них можна віднести дисциплінованість, самостійність, відповідальність. Ці якості допомагають дитині відповідати за свої вчинки і за свою поведінку, а також дозволяють навчитися без сторонньої допомоги керувати своїм життям.

Розвиток рішучості допомагає дошкільнику швидко приймати рішення у майбутньому. Розвиток емоційної витримки дозволить йому уникати або вирішувати напружену обстановку, допоможе стримувати свої негативні емоції у конфліктних ситуаціях. Завзятість і наполегливість

будуть проявлятися у прагненні досягти успіху і грамотному вирішенні проблем, які будуть стояти на шляху до досягнення цілей. Розвиток таких лідерських якостей у майбутньому стане міцним фундаментом успіху дитини.

Але так як дитина, як «чистий аркуш паперу», то у неї відсутній будь-який досвід, і виховання лідерських якостей може викликати певні труднощі. Це може залежати від типу темпераменту дитини, особливостей її характеру, сприйняття світу і багато іншого. У такому випадку батькам варто запастися витримкою і терпінням. Повільно, але впевнено і в ігровій формі, вони зможуть прищепити потрібні якості дитині.

Під час ігор дошкільник може втілювати ідеї і фантазії у життя, тому що ігри змушують міркувати і добре розвивають уяву. У процесі гри він може проходити стадію самоствердження, розвивати наполегливість і прагнути до успіху. Спостерігаючи за дітьми дошкільного віку, можна виділити чотири категорії лідерів:

1. Виконавчий. Діти цієї категорії дуже ретельно стежать, щоб під час ігор всіма учасниками дотримувалися правила. Вони намагаються все зробити правильно (наприклад, у виконанні завдання яке їм дав вихователь) і стежать за тим, щоб інші діти виконували все суворо за інструкцією. Як правило, у таких дітей холеричний тип темпераменту. Коли хтось порушує встановлені правила, їх це може дуже розсердити.

2. Організатор. Такі діти отримують задоволення, коли розкладають речі «по своїх» місцях. Наприклад, під час сюжетно-рольової гри, дошкільник розподіляє ролі. Як показують спостереження, такі діти матимуть сангвіністичний тип темпераменту.

3. Інтелектуал. Цим дітям приносить радість займатися творчою роботою, вчитися чомусь новому. Легко «притягують» до себе людей своїм спокоєм. Як правило, це дошкільнята із флегматичним типом темпераменту.

4. Критик. Це дуже емоційна категорія дошкільних лідерів. Вони завжди помічають мінуси і плюси і їм важко змиритися з несправедливістю. Виходячи з досвіду спостережень, можна зробити висновок, що такі лідери мають меланхолійний тип темпераменту.

Як впливає з наукової літератури, багато батьків вірять, що у ранньому віці дитина ще не готова до формування лідерських навичок.

Але це якраз, дуже вдалий час для того, щоб почати розвивати їх. Чим раніше дитина зрозуміє, як стати справжнім лідером, тим більш впевнено вона буде себе почувати, коли стане дорослою людиною. З чого почати?

1. Привчіть себе говорити з нею, як із дорослим. Допоможіть дитині навчитися формулювати свою власну позицію. Маленькі діти розумніші, ніж здаються. Поговоріть про поточні події. Навчіть її прислухатися до чужої думки і ставитися до неї з повагою. Вона повинна розуміти, що її думка не є єдиною. Уміння доводити власну позицію так само важливо, як і прийняття до уваги думки інших.

2. Дайте їй право голосу. Існують деякі моменти, які не потребують тотального контролю з боку батьків. Такі питання повинні виноситися на загальне обговорення, в якому діти беруть безпосередню участь. Запропонуйте своїм дітям провести мозковий штурм. Заохочуйте думку кожного члена сім'ї та обговорюйте всі ідеї, перш ніж приймати рішення. Діти з ранніх років повинні знати, що мають право голосу. Залишаючись осторонь від вирішення спільних питань, дитина не зможе придбати лідерські якості.

3. Навчіть дитину допомагати іншим. Допоможіть їй навчитися аналізувати прості побутові ситуації, коли комусь потрібна допомога і підтримка. Діти повинні міркувати про те, як вони можуть виправити ситуацію і щиро радіють, коли у них це виходить. Це перший крок до виховання справжнього лідера, оскільки таке вміння сприятиме успіхам у навчанні та на шляху кар'єрними сходами.

4. Включайте її у спільну діяльність. Перш за все, діти беруть приклад з батьків. Ваша дитина повинна не тільки побачити, як ви ставитеся до виконання своєї роботи або обов'язків по господарству, а й зрозуміти, що багато речей виконуються в команді. Коли дитина включена у спільну діяльність із членами сім'ї, наприклад, бере на себе частину домашніх справ, бере участь у плануванні спільного відпочинку або проведенні часу, вона вчиться працювати у групі, де всі діють спільно. Адже лідер – це не тільки людина, здатна керувати колективом, а й той, хто вміє працювати у групі.

5. Учіть дитину визнавати помилки. Дитина повинна знати, що не існує жодного ідеального лідера, який ніколи не оступався, адже помилки – це частина навчання. Поясніть їй, що не варто соромитися будь-яких упущень і прорахунків, вона повинна розуміти, що це

природно. Без усвідомлення цього факту розвиток лідерських навичок просто неможливий.

6. Намагайтеся, щоб дитина спілкувався з тими, хто вже володіє лідерськими здібностями. В ідеалі, діти повинні не тільки чути про людей, які освоїли лідерські навички, а й спілкуватися з ними. Це може бути дитина, старша роками, один із членів сім'ї, педагог або просто ваш знайомий, який зміг чогось досягти і може поділитися своїми міркуваннями на тему того, як домогтися успіху.

7. Навчіть дитину спілкуватися і налагоджувати зв'язки як з однолітками, так і з різними людьми. Перш за все, це необхідно для розвитку комунікативних навичок і допомагає дитині навчитися краще розбиратися в людях. Також це сприяє налагодженню зв'язків, які можуть виявитися корисними майбутньому.

8. Боріться зі страхом дитини публічного вираження своїх думок. Важливо, щоб дитина вміла чітко висловлювати свої думки. Дозвольте їй якомога більше говорити і писати про те, що вона любить. Дуже важливо, щоб дитина з ранніх років не боялась публіки. Чим раніше вона навчиться впевнено висловлюватися, тим швидше це стане її природною частиною життя. Починайте з тренувань у колі рідних і близьких.

9. Задавайте дитині питання: «Що ще ми могли б зробити?», «Як ти думаєш, чому це сталося?», «Який вибір у нас був/є у ситуації, що склалася?» Подібні питання сприяють розвитку аналітичних здібностей. Без цієї навички просто неможливо стати справжнім лідером, тому мотивуйте дитину до міркувань на різні теми якомога частіше.

Щоб виявити лідера, рекомендуємо проявити спостережливість. Найкраще це робити під час дитячих ігор. З цією метою ми пропонуємо ігри для дітей на виявлення лідера:

1. «Завжди перший». Така гра зазвичай проводиться при великій скупченості дітей: у групі або таборі. Вихователь просить піднятися певну кількість дітей (три, п'ять, сім). Якщо добре спостерігати, ви помітите, що дитина-лідер завжди буде підніматися, незалежно від названого числа.

2. «Геометрична фігура». Дітей просять, взявшись за руки, створити зі своїх тіл певну фігуру (коло, трикутник, квадрат). Дитина-лідер обов'язково почне керувати роботою.

3. «Будуємо дім». Дітям дається завдання побудувати будинок із підручних засобів. Малюк з лідерськими якостями не кинеється шукати

палиці і ковдри. Він обміркує, який матеріал потрібно зібрати, а потім дасть всім завдання і почне керувати процесом.

Варто пам'ятати, що розвиток тих чи інших якостей у дошкільнят починається з батьківського прикладу і спілкування. Вкрай важливо цікавитися захопленнями дитини і радитися з нею, навіть якщо вам здається, що вона нічого не розуміє у даному питанні.

Література: 1. Большаков, методи і методики виявлення лідерської обдарованості у старшокласників. Прикладна психологія. 2001. № 1. С. 19–29. 2. *Галло Кармін* Уроки переконання від лідера Apple Стіва Джобса. Москва: Манн, Іванов і Фербер. 2012. С. 224. 3. Емоційне лідерство. Мистецтво управління людьми на основі емоційного інтелекту / Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Маккі. Москва: Альпіна Паблішер. 2016. С. 302. 4. Лоскутнікова аспекти розвитку потенціалу лідерства в юнацькому віці. Середнє проф. утворення. 2005. № 6. С.24–25. 5. *Максвелл Дж.* Воспитај в себе лідера. Москва: Попурі. 2016 . С. 400.

ЗМІСТ

Пленарне засідання

Бабасєв В. М. «Theory of generations»: до питання про розвиток вищої освіти в Україні.....	3
Radu S. M., Iliş N., Offenberg I. Mining engineer – «he root of the earth».....	8
Хомич Л. О. Пріоритети у формуванні лідерських якостей майбутніх вчителів.....	18

Секція 1

Нрыбіук О. О. Development of the interdisciplinary links in learning science disciplines in terms of computer-based environment: telecommunication project «sieг» as a tool for integrating cross-disciplinary skills.....	22
Пилинський Я. М. Сильні лідери для об'єднаних територіальних громад.....	26
Радзімовська О. В. Короткий погляд на проблему лідерства в різні історичні періоди роль лідера команди для успішної реалізації малих грантів в сфері екології.....	29
Тихомирова Т. С., Баранова А. О. Роль лідера команди для успішної реалізації малих грантів в сфері екології.....	32

Секція 2

Гура Т. В., Молодець Т. В. Формування лідерських якостей у майбутніх викладачів вищої школи засобами естетичного виховання.....	35
Гура Т. В., Янова О. В. Виховання харизматичного лідера як необхідна умова конкурентноспроможності майбутнього фахівця.....	38
Калюжна Т. Г. Особливості харизматичних якостей викладача-андрагога післядипломної педагогічної освіти.....	42
Kostyria I. V., Tahiri Y. Youth leadership in England.....	44
Костиря І. В., Корж Н. О. Організаційно-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи.....	47

Костиря І. В., Косс А. М. Формування сили волі у студентів технічних університетів.....	51
Костиря І. В., Ленько Д. Є. Розвиток лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи.....	54
Носенко Ю. Г. Феномен ніка вуйчича: чинники формування успішної та щасливої особистості.....	57
Ol'shevs'ka V. O., Bandurovs'ka O. Yu. Formation of leadership qualities from the earliest childhood.....	60
Резнік С.М., Підгорний К. Ю. До питання формування лідерської позиції студентів адміністративного менеджменту.....	62
Романовський О. Г., Бикова М. В. Ключові умови формування майбутнього фахівця з вищою освітою, як харизматичного лідера у сучасному суспільстві.....	64
Самко А. М. Особливості харизматичного лідерства.....	67
Соломаха С. О. Здатність впливати на світогляд людей як сутнісна ознака лідера.....	70
Ушно І. М. Метанавички як лідерський імператив.....	73
Chebakova Yu. G, Develi B. Innovation & leadership.....	75
Чебакова Ю. Г., Мустецов Д. В. Формування адаптивного стилю управління у майбутніх менеджерів в закладах вищої освіти.....	78
Чебакова Ю. Г., Проценко А. С. Формування навичок тимбілдингу у студентів в освітньому процесі університету.....	80
Черкашин А. І., Боготала Н. С. Формування лідерських якостей у працівників фінансових установ.....	82
Черкашин А. І., Осьмініна К. С. Сучасні тенденції формування лідерських якостей майбутнього фахівця.....	85
Черкашин А. І., Терещенко К. Р. Формування емоційного інтелекту в майбутніх психологів – лідерів під час професійної підготовки.....	88
Шаполова В. В., Письменицька Ю. А. Розвиток творчого бачення у навчанні як запорука харизматичної особистості.....	91
Штученко І. Є., Кутєпова С. С., Чаплій Є. В. Роль іміджу викладача у формуванні лідерського потенціалу у студентів.....	93

Секція 3

Мороз В. М., Логош Х. І. Система підготовки фахівців у галузі публічного управління та адміністрування в Австралії: на прикладі університету Фліндерс.....	96
Сотська М. В. Лідерство як один з пріоритетних напрямів професійного розвитку вчителів у Сінгапурі.....	99
Шишкіна М. П. Адаптивні хмаро орієнтовані системи у відкритому науково-освітньому просторі.....	101

Секція 4

Блошенко О. І. Формування лідерських якостей студентів засобами плавання.....	104
Борейко Н. Ю., Петренко О. О., Зінченко Л. В., Трегубова О. В. Формування лідерських відносин у спортивній команді.....	107
Борейко Н. Ю., Зінченко Л. В., Євтушенко С. Д. Важливість психологічної підготовки плавців.....	110
Височіна Н. Л. Лідерські якості спортсменів як фактор підвищення їх результативності.....	113
Войда А. А. Формування лідерського потенціалу засобами спортивної аеробіки серед студенток НТУ «ХП».....	115
Тіняков А. О., Koval M. Основи харизматичного лідерства тренера дитячо-юнацьких баскетбольних команд.....	117

Секція 5

Баніт О. В. Розвиток лідерських якостей андрагога у процесі командо утворення.....	120
Вовк М. П., Грищенко Ю. В. Наукове наставництво як чинник забезпечення лідерства у розвитку науково-педагогічних шкіл....	122
Вовк М. П., Ходаківська С. В. Мовна комунікація у формуванні лідерських якостей особистості.....	126
Дубініна О. М., Ігнатюк О. А. Довіра як педагогічна технологія виховання інженера-лідера іт-галузі у вищій технічній школі.....	131
Ігнатюк О. А., Кругляк О. С. Особливості технології оцінювання сформованості професійної самоорганізації майбутніх викладачів закладів вищої школи в умовах магістратури.....	134

Ігнатюк О. А., Корабейникова Д. В. Особливості формування готовності до інноваційної педагогічної діяльності майбутніх викладачів закладів вищої освіти.....	138
Кайдалова Л. Г., Романовська О. О., Гуменюк Н. І. Застосування інноваційних методів навчання у підготовці майбутніх лікарів у закладах вищої освіти	141
Квасник О. В. Створення індивідуальної траєкторії у контексті розвитку толерантності до невизначеності фахівця-лідера.....	143
Лісовий В. А. Наукові підходи до визначення структури професійного розвитку майбутніх фахівців музичного мистецтва.....	145
Луценко Б. В. Роль особистості лідера у формуванні психологічного клімату військового колективу.....	148
Мартиненко Л. В. Лідерство в групі, колективі як інструмент і мотив розвитку особистості, її самовираження.....	150
Підбуцька Н. В., Горобець М. М. Зв'язок життєстійкості підлітків з відношенням до них батьків. Моделі виховання батьків.....	154
Пляка Л. В. Формування лідерських якостей у майбутніх фармацевтичних фахівців за допомогою використання тренінгових технологій.....	157
Султанова Л. Ю. Лідерські якості викладача закладу вищої освіти в умовах пандемії.....	159
Тринус О. В. Самовиховання лідерських якостей сучасного вчителя	162
Ходацька О. М. Від учителя-лідера – до учня-лідера.....	164
Шаполова В. В., Алієва Р. Р. Педагогічні умови формування професійної майстерності сучасного фахівця.....	167
Яндола К. О., Шляхова К. А. Умови розвитку лідерських якостей курсантів.....	171

Секція 6

Vrakina V. V., Berkutova T. I., Tanko Ye. V. Pedagogical skills of a foreign language teacher in the process of reforming the education system.....	173
Кайдалова Л. Г., Романовська О. О., Черкашина Т. В. Формування емоційного інтелекту у майбутніх викладачів вищої школи.....	176

Ликтей Л. М. Розвиток лідерських якостей викладачів гуманітарних дисциплін у педагогічних коледжах, як складова методичної компетентності.....	178
Литвинова С. Г. Штучний інтелект в освіті як інструмент і асистент.....	181
Романовська О. О., Бородін В. Г. Формування позитивного іміджу у майбутніх викладачів вищої школи.....	182
Сухіх А. С. Використання платформ відкритої науки як засіб формування та розвитку цифрової компетентності майбутніх викладачів.....	184
Хавіна І. В. Ризики у професійній підготовці молодих викладачів до лекцій та практичних робіт в умовах карантину під час пандемії корона вірусу.....	186
Shtuchenko I. Ye., Vrakina K. P. The role of pedagogical creativity in the development of personality.....	188

Секція 7

Богдан Ж. Б., Несен А. А. Соціально-психологічна характеристика гендерних особливостей молодих підприємців....	191
Ващенко Л. І. Розвиток лідерського потенціалу дорослих в умовах неформальної освіти.....	194
Горбач І. О. Когнітивно-професійний компонент лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України.....	195
Грень Л. М., Адамкевич А. С. Діяльність управлінської команди в організаціях та роль лідера в них.....	198
Грень Л. М. Формування ефективного механізму управління розвитком системи професійно-технічної освіти на рівні регіону.....	200
Hren L. M., Smaglo E. I., Varabash Y. V. Tools for the formation and development of leadership in public authorities	203
Демідова Ю. Є. Культура безпеки діяльності в формуванні лідерського потенціалу керівних кадрів у публічному управлінні	207
Kamionka M. Attitude towards politics of young ukrainian citizens...	209
Панфілов Ю. І., Герман А. В. Тривога як один з психологічних станів лідера.....	211
Панфілов Ю. І., Зубкова К. Р. Лідерство як фактор психологічного розвитку дітей дошкільного віку.....	216

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

**Лідери ХХІ століття. Формування особистості
харизматичного лідера на основі гуманітарних
технологій для управління соціальними системами**

2020 рік

Головний редактор *Романовський О. Г.*
Відповідальні за випуск *Панфілов Ю. І., Тіняков А. О.*