

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Факультет педагогічної освіти

Кафедра загальної педагогіки та педагогіки вищої школи

ШИНГЕЛЬСЬКА МАРЯНА ІГОРІВНА
ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В ПРОЦЕСІ
ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

Магістерська робота

галузь знань 01 Освіта / Педагогіка

спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Науковий керівник:

доцент кафедри загальної педагогіки

та педагогіки вищої школи

кандидат педагогічних наук, доцент

Калагурка Х.І.

Львів-2023

АНОТАЦІЯ.

Робота присвячена теоретико-практичному аналізу особливостей формування лідерських якостей у процесі професійної підготовки майбутнього педагога.

Наукові вітчизняні та зарубіжні дослідження зазначають, що поняття «лідерство» дослідники розуміють як тенденцію домінування і підпорядкування, впливу і послідовництва у системі міжособистісних взаємин у групі. Лідером вважається член групи, за яким решта членів групи визнають право приймати відповідні рішення у важливих для неї ситуаціях, – рішення, що стосуються їхніх інтересів і визначають напрям і характер діяльності всієї групи. Лідер – найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль у діяльності організації та регулюванні групових взаємин.

Одним з найбільш актуальних питань є питання про стилі лідерства. Стили прояву лідерських якостей та й лідерства (типова для лідера система прийомів впливу на членів групи) в цілому є предметом вивчення багатьох вчених. Традиційно виокремлюють три стилі лідерства: директивний (авторитарний), демократичний (колегіальний) та ліберальний (потуральний).

Авторитарний стиль лідерства характеризується жорсткими способами керівництва в педагогічній діяльності вчителя, придушенні ініціатив учасників групи, нівелювання обговорення важливих питань під час прийняття рішень. Демократичний стиль визначається моделлю взаємодії вчителя-лідера й учнів через залучення до обговорення важливих питань, що вирішуються (важливо, що лідер, в цілому, виконує функцію модератора й коректора ідей послідовників). У такій партнерській співпраці вчитель-лідер дає можливість учням відчувати достатній рівень свободи під час обговорення рішення та стимулює їхню активність. Ліберальний стиль визначається стихійністю, безсистемністю у ухваленні рішень (відсутність системного опрацювання проблеми). Відсутність чітко та конкретно сформульованих вимог вчителя-лідера до діяльності учнів та предметного контролю над виконанням рішень. Такий вчитель-лідер прагне не

нести відповідальність, перекладаючи її на учнів, уникає конфліктів з послідовниками, не втручається в перебіг діяльності учнів.

Сформованість лідерських якостей майбутніх педагогів залежить від створення та реалізації певних умов: формування мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього фахівця педагогічної освіти до лідерства в процесі професійної підготовки та майбутньої професійної діяльності; готовність науково-педагогічних працівників ЗВО до роботи з потенційними лідерами; формування практичного досвіду лідерства у контексті проходження здобувачами освіти різних видів педагогічної практики.

На формування якісних характеристик лідера у студентському середовищі визначальний вплив мають:

- індивідуальні психологічні особливості особи (наявність лідерських якостей, визначення особистісних орієнтацій, сформованість морально-вольових цінностей та дотримання стійкої життєвої позиції);
- створення сприятливого (комфортного) освітнього середовища, де чітко простежується стійка позиція викладача-наставника;
- забезпечення сприятливих умов співжиття в студентській спільноті – наявність офіційного й неофіційного студентського лідерів, узгодженість дій між ними;
- застосування тренінгових вправ та тренінгових занять у роботі зі студентами як в рамках вивчення освітніх компонентів, так і під час організації різних типів заходів за участю представників студентського самоврядування та інших структурних підрозділів ЗВО з метою виявлення та розвитку стійких лідерських якостей.

Ключові слова: освіта, лідерство, освітній лідер, майбутній педагог, тренінгові вправи.

ABSTRACT. The work is devoted to the theoretical and practical analysis of the features of the formation of leadership qualities in the process of professional training of the future teacher. Scientific domestic and foreign studies indicate that researchers understand the concept of "leadership" as a tendency of dominance and subordination, influence and followership in the system of interpersonal relationships in a group. A leader is a member of the group, according to whom the rest of the group members recognize the right to make appropriate decisions in important situations for her - decisions that concern their interests and determine the direction and nature of the entire group's activities.

\The leader is the most authoritative person who actually plays a central role in the organization's activities and regulation of group relations. One of the most relevant issues is the issue of leadership styles. The styles of manifestation of leadership qualities and leadership (the typical system of methods of influencing group members for a leader) are generally the subject of study by many scientists. Traditionally, three styles of leadership are distinguished: directive (authoritarian), democratic (collegial) and liberal (permissive). The authoritarian style of leadership is characterized by strict methods of leadership in the teacher's pedagogical activity, suppression of initiatives of group members, leveling of discussion of important issues during decision-making. The democratic style is determined by the model of interaction between the teacher-leader and students through involvement in the discussion of important issues that are being resolved (it is important that the leader, in general, performs the function of moderator and corrector of followers' ideas). In such partnership cooperation, the teacher-leader gives the students the opportunity to feel a sufficient level of freedom during the discussion of the decision and stimulates their activity. The liberal style is defined by spontaneity, unsystematic decision-making (lack of systematic problem solving).

Lack of clearly and concretely formulated requirements of the teacher-leader for the activities of students and subject control over the implementation of decisions. Such a teacher-leader tries not to bear responsibility, transferring it to students, avoids conflicts with followers, does not interfere in the course of students' activities. The

formation of leadership qualities in future teachers involves the creation of appropriate favorable conditions that ensure the focus of students' activities on the development of leadership motivation, the expansion of knowledge about leadership, the development and inclusion of leadership qualities in one's own professional and pedagogical activities, and the observance of a stable leadership position. The formation of leadership qualities of future teachers depends on the creation and implementation of certain conditions: the formation of the motivational and value sphere of the future specialist in pedagogical education for leadership in the process of professional training and future professional activity; readiness of scientific and pedagogical workers of higher education institutions to work with potential leaders; formation of practical experience of leadership in the context of education seekers undergoing various types of pedagogical practice.

The formation of quality characteristics of a leader in the student environment has a decisive influence on: -individual psychological characteristics of a person (availability of leadership qualities, determination of personal orientations, formation of moral and volitional values and adherence to a stable life position); - creation of a favorable (comfortable) educational environment, where the steady position of the teacher-mentor is clearly visible; - ensuring favorable conditions for coexistence in the student community - the presence of official and unofficial student leaders, coordination of actions between them; - application of training exercises and training sessions in working with students both within the framework of studying educational components and during the organization of various types of events with the participation of representatives of student self-government and other structural divisions of higher education institutions in order to identify and develop sustainable leadership qualities.

Key words: education, leadership, educational leader, future teacher, training exercises.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ЛІДЕРСТВО В ОСВІТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.....	10
1.1. Наукові дослідження проблеми лідерства в освіті.....	10
1.2. Формальне і неформальне лідерство.....	20
1.3. Психолого-педагогічна характеристика лідера.....	27
РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА.....	34
2.1. Стан сформованості лідерських якостей у студентів.....	34
2.2. Особливості та педагогічні умови формування лідерських якостей у процесі підготовки майбутнього педагога.....	43
2.3. Критерії добору та методичні рекомендації використання тренінгових вправ для формування лідерських якостей у студентів.....	48
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	69

ВСТУП

Актуальність теми. Розвиток і формування лідерських якостей у студентів у процесі професійного становлення в академічному середовищі закладу вищої освіти тривалий, не завжди прогнозований процес. Аналіз вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень дає можливість констатувати, що на формування лідера у студентському середовищі визначальний вплив мають:

- психологічні особливості особи (наявність лідерських якостей, сформованість морально-вольових цінностей тощо) (Дяків, 2011; Єрмакова, 2011);
- створення сприятливого (комфортного) середовища в студентській спільноті – наявність офіційного й неофіційного лідерів та узгодженість дій між ними (Аносов, 2008; Єльнікова, 2023);
- стійка позиція викладача-наставника (Клочко, 2021; Линьов, 2017);
- застосування тренінгових вправ та тренінгових занять у роботі з представниками студентських спільнот (у межах роботи студентського самоврядування) з метою виявлення та розвитку стійких лідерських якостей (Мороз, 2019; Розвиток лідерських якостей... 2013);
- пріоритетність освітньої політики у галузі підготовки освітніх лідерів та розгалуженої мережі освітніх інституцій підвищення кваліфікації та стажування (Мачинська Н.І., 2017; 2022).

Наукова проблематика формування лідера в освітньому процесі закладу вищої освіти тісно пов'язана з окремими провідними напрямками таких наукових розвідок, зокрема: вивчення психолого-педагогічних особливостей юнацького вікового періоду та студентського віку (Ковальчук, 2019; Савчин, 1998); дослідження загальних аспектів лідера та лідерства (Зязюн, 2008; Іванова, 2016; Мітлош, 2014); формування лідерства в контексті публічно-управлінської діяльності (Стоян, 2020; Покотило, 2015).

У контексті означеної актуальності проблематики дослідження ми визначаємо тему нашої роботи: *Особливості формування лідерських якостей в процесі підготовки майбутнього педагога.*

Об'єкт дослідження – професійна підготовка майбутнього педагога в умовах закладу вищої освіти

Предмет дослідження – формування лідерських якостей майбутнього педагога в умовах закладу вищої освіти

Мета: проаналізувати особливості та виокремити педагогічні умови формування лідерських якостей в процесі підготовки майбутнього педагога.

Завдання:

1. Проаналізувати стан дослідження проблеми лідерства у вітчизняних та зарубіжних наукових дослідженнях.
2. Здійснити психолого-педагогічну характеристику лідера, вказати на особливості формального та неформального лідера.
3. Обґрунтувати та виокремити педагогічні умови формування лідерських якостей в процесі підготовки майбутнього педагога.
4. Розробити методичні рекомендації щодо використання тренінгових вправ з метою формування лідерських якостей у майбутніх педагогів.

Для реалізації визначених завдань нами використано такі методи дослідження: *теоретичні*: аналіз і синтез психолого-педагогічної, науково-методичної та нормативно-правової літератури; зіставлення, порівняння, систематизація різних аспектів досліджуваної проблеми; метод систематизації та узагальнення для формування висновків; *емпіричні*: опитування – для вивчення досліджуваних явищ; *статистичні*: кількісний і якісний аналіз, обробка експериментальних даних та інтерпретація результатів дослідження.

Теоретичне значення магістерської роботи полягає у систематизації досліджень проблеми формування лідера у майбутніх фахівців педагогічної освіти в контексті їх професійної підготовки; співставленні ознак формального та неформального лідерства.

Практична значущість визначається в обґрунтуванні та виокремленні педагогічних умов формування лідерських якостей у процесі підготовки майбутнього педагога; розробці методичних рекомендації щодо використання

тренінгових вправ з метою формування лідерських якостей у майбутніх педагогів.

Апробація результатів дослідження здійснювалася на: XXI та XXII Всеукраїнських студентських наукових конференціях «Актуальні питання освіти України» (10 травня 2023 р.; 27 листопада 2023 р.).

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел (45 позицій, з них 4 іноземною мовою) і додатків. Загальний обсяг роботи становить 80 стор., з них основного тексту 60 стор.).

РОЗДІЛ 1. ЛІДЕРСТВО В ОСВІТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ.

1.1. Наукові дослідження проблеми лідерства в освіті.

Упродовж тривалого часу дослідження наукової проблеми лідерства все більше виступає активним напрямом наукових пошуків як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Погляди на феномен лідерства оновлювалися швидкими темпами упродовж ХХ – початку ХХІ століття, що визначалося появою нових наукових підходів. Автори та прихильники різноманітних теорій часто ототожнювали лідерство чи з особою керівника, чи з соціальним процесом, чи з структурою тієї чи іншої компанії тощо. Останні наукові дослідження свідчать про те, що науковці намагаються інтегрувати різні підходи, визначаючи особливості лідера. Особливого значення це набуває в сфері освіти, де цьому сприяє сама специфіка освітньої інституції, де прояв лідерства вимагається не тільки від керівника, але й від усіх учасників освітнього процесу. Концепція лідерства розглядається як один із пріоритетних напрямів вітчизняної освітньої політики.

Пріоритетами освітньої політики, як зазначає Н. Мачинська, виступають такі напрями:

- забезпечення державних гарантій доступу якісної освіти;
- створення умов для підвищення якості загальної, професійної та вищої освіти;
- формування ефективних економічних відносин у системі освіти;
- забезпечення системи освіти висококваліфікованими фахівцями, їх підтримка державою та суспільством;
- управління розвитком освіти на основі розподілу відповідальності між суб'єктами освітньої політики;
- підготовка освітніх лідерів у системі професійної освіти та розгалуженої мережі освітніх інституцій підвищення кваліфікації й стажування (Мачинська, 2022, С.120).

Сучасний лідер – це особа, яка здатна оперативно реагувати на зміни, що відбуваються в суспільстві, приймати відповідні рішення та нести відповідальність за їх результативність. Формування лідера, розвиток лідерських якостей відбувається впродовж тривалого часу, але найбільш сприятливий період – так званий сензитивний – припадає саме на період студентства, що визначається найбільш сприятливими психологічними особливостями юнацького періоду. Для юнацтва характерними є такі ознаки: життєве та професійне самовизначення людини, потреба в суспільно корисній діяльності, формування переконань, почуття обов'язку й відповідальності, розвиток таких вольових якостей як самостійність, наполегливість тощо.

Лідер в освіті – це фахівець, який спроможний активно підтримувати та впроваджувати в життя найрізноманітніші новації, що пропонуються як теоретиками, так і практиками з метою удосконалення освітнього процесу у різних освітніх інституціях.

Водночас питання формування лідерських якостей студентів у сучасному соціально-економічних умовах опрацьовано недостатньо. Студентське середовище найбільш сприятливе для прояву лідерських якостей. Слід зазначити, що у цей період лідерські якості дуже часто проявляються у тих, хто раніше не проявляв такої активності. що дає можливість аналізувати сформованість лідерських якостей студентів вищих навчальних закладів одночасно як процес та як результат.

М. Савчин зазначає, що час навчання у закладі вищої освіти співпадає з другим періодом юності (14-18 років) та першим періодом зрілості (18-25 років), який відрізняється складністю становлення особистісних рис і величезними можливостями. Основними психологічними особливостями періоду юнацького віку є формування самосвідомості, самовиховання, посилення вольової регуляції, зростання концентрації уваги, формування власного світогляду, і в той же час виявлення максималізму суджень, прагнення до ствердження своєї незалежності, оригінальності, критиканство, стремління до самоуправління, життєве самовизначення, прагнення отримати професію, здатність піддаватись

впливу однолітків, завершення статевого дозрівання, виникнення почуття першої любові, перебудова емоційної сфери (Савчин, 1998).

Основними психологічними особливостями пізньої юності є розумова та моральна зрілість, сміливість, оптимізм, самостійність, прямолінійність, критичність і самокритичність, здатність прийняття відповідальних рішень, зберігається максималізм. Разом з тим фахівців у галузі вікової психології і фізіології зазначають, що здатність людини до свідомої регуляції своєї поведінки у 17-19 років виявляється ще повною мірою. Це проявляється у немотивованому ризику, невмінні передбачити наслідки своїх вчинків, в основі яких можуть бути не завжди достойні мотиви. Саме цей складний життєвий період припадає на перші роки навчання у ЗВО. З цим перехідним етапом пов'язана величезна кількість проблем, що з'являються в процесі адаптації у новому середовищі, а також проблем, що виникають у зв'язку з інтелектуальною невідповідністю особи до навчання у закладі вищої освіти (Ковальчук, 2019).

Проблема лідерства в освіті є в центрі уваги як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників.

Так, І. Зязюн, спираючись на результати теоретичних та емпіричних досліджень, акцентує на тому, що лідер – це визнаний член групи, який, використовуючи притаманні йому лідерські здібності та якості, обирає оптимальне рішення для досягнення групової цілі. У своєму дослідженні автор зазначає, що лідерство – це процес реалізації позитивного впливу лідера групи на її членів під час досягнення групових цілей; саме лідерство набуває конкретних ознак відповідно до середовища та умов розгортання (Зязюн І. А., 2008).

В Енциклопедії освіти ми знаходимо таке твердження: «Лідерство – це здатність окремої особистості інших діяти «запалювати», надихати їх на активність і діяльність Лідерство є одним з базових механізмів диференціації соціальної діяльності та передбачає досягнення особливого (лідуючого) положення особою (індивідуальне лідерство) або частиною групи (групове лідерство) щодо решти членів групи. Лідерство є механізмом інтеграції студентів

у групі. Лідер в освіті – особа чи інституція, яка здійснює діяльність у сфері освіти, спрямовану на її розвиток, а досягнення і результати цієї діяльності є дороговказом для інших. Етимологія слова має англо-саксонське походження, корінь у словах *lead, leader, leadership* означає «керівництво», «вести», «шлях» Тобто лідер – це той, хто йде попереду, показує шлях і веде за собою» (Енциклопедія освіти, 2008, с. 453).

Поняття «лідерство» дослідники розуміють як тенденцію домінування і підпорядкування, впливу і послідовництва у системі міжособистісних взаємин у групі. Лідером вважається член групи, за яким решта членів групи визнають право приймати відповідні рішення у важливих для неї ситуаціях, – рішення, що стосуються їхніх інтересів і визначають напрям і характер діяльності всієї групи. Лідер – найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль у діяльності організації та регулюванні групових взаємин (Мітлощ та ін., 2014, С.67).

І. Іванова виокремлює два типи лідерів: активний та інтелектуальний, і розглядає лідерство як ключовий метод культури педагогічного менеджменту. Дослідниця стверджує, що лідер – це людина, здатна впливати на дії однієї або групи людей з метою досягнення поставленої мети. (Іванова, 2016).

Аналіз науково-теоретичних та практичних досліджень, здійснений В. Морозом, дав можливість автору виокремити провідні характеристики лідера. Так, зокрема, провідними якостями визначено:

- психічна стійкість та здатність до організаторської роботи;
- готовність самостійно виконувати завдання та вміння управляти собою;
- урівноваженість та упевненість у собі, цілеспрямованість та наполегливість, активність і товарицькість, здатність до емпатії, вміння приймати рішення у будь-яких ситуаціях, потреба успіху;
- чесність і порядність у стосунках, самоконтроль і працездатність, інтелектуальна лабільність;
- креативність, комунікативність, ініціативність, вміння розв'язувати конфлікти, готовність до ризику (Мороз В. П., 2015, с. 42).

Заслуговує на увагу таке – поняття як «харизматичне лідерство». Харизматичне лідерство в контексті публічно-управлінської діяльності, як зазначає О.Стоян, – це багатовекторне та багатоаспектне явище, для появи якого необхідний відповідний ґрунт. Воно складається, як мінімум, з тріади компонентів: об'єкт (харизматичний лідер-керівник), суб'єкт (підлеглі-послідовники, які сприймають дані харизматичні якості, і у яких із лідером є солідаризація й інтерналізація їх бачення та цінностей) і обставини, у яких можуть реалізуватися харизматичні якості лідера, і в той же час, можуть бути сприйняті оточуючими. Феномен харизматичного лідерства, на думку дослідника, у контексті публічно-управлінської діяльності полягає у можливості: харизматичного лідера-керівника здійснювати управління у прямій і безпосередній формі; швидше досягати корпоративних цілей; легшого сприйняття нововведень та реформаторських змін; створення сприятливого й комфортного робочого середовища (за умови конструктивного харизматичного лідерства, а не «деструктивно нарцисичного») (Стоян, 2020).

Група дослідників, вивчаючи питання організації та діяльності студентського самоврядування, констатує, що саме студентська група надає всім рівні стартові можливості у майбутній боротьбі за лідерство. Студент, який ефективно поєднує навчання з громадською діяльністю, має набагато більше шансів стати згодом якщо не керівником колективу, то його неформальним лідером, людиною, яка може впливати на психологічну атмосферу, міжособистісні відносини, на якість та швидкість виконання співробітниками своїх обов'язків (Аносов І. П., Приходько В. М., Приходько М. І., 2008).

Заслуговує на увагу позиція, згідно якої – лідерство особистості педагога і його вияв у щоденній педагогічній діяльності є заставою поступального розвитку освіти і переходу від технократичної парадигми до культурологічної. Роль педагога-лідера у глобальних цивілізаційних процесах, як стверджує Г. Єльнікова, є визначальною у реформуванні сучасної освіти. Дослідниця зазначає, що розвиток цього феномену зумовило декілька чинників сучасного

буття (автор виокремлює соціологічний, економічний, культурологічний, особистісно-орієнтований) (Єльнікова Г. В., 2012, с. 566).

Лідерство, на думку дослідників, це і соціальна позиція, й управлінський статус, і керівна посада, що передбачає ініціативне та відповідальне керівництво командою або певним процесом через розроблення концепцій бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями, спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей. Лідерство автори розглядають у трьох аспектах:

- як механізм впровадження інноваційних змін;
- як модель формування особистості;
- як духовна місія лідерства, оскільки без духовності формуються тільки технологічні виконавці і функціонери, маніпулятори та кон'юнктуристи (Докторович, Каськова, 2017, С.10).

Феномен лідерства, як зазначає К. Линьов, проявляється у взаємодії керівника-лідера із співробітниками в процесі спільної діяльності. Лідерство має чітко виражений процесуально-орієнтований характер. Від моделей лідерства з одним складником – «керівник-лідер», дослідник зазначає, що варто переходити до формули з трьома складниками «лідер – послідовники – процес управління». Саме в рамках цього трикутника автор пропонує ідентифікувати сутність та зміст поняття «лідерство», створювати програми підготовки та підвищення кваліфікації освітян, спрямованих як на формування їхніх компетентностей, стилів поведінки, так і на відпрацювання командної взаємодії у колективі. Лідерство у закладі середньої освіти характеризується посиленням значення горизонтальних зв'язків, делегуванням повноважень, фокусуванням на таланті, компетентностях співробітників. Лідерство стає доступним для будь-якої особистості у закладі середньої освіти, воно не обмежується керівником, формально призначеним на посаду. На якість та ефективність лідерства впливає велика кількість чинників, але ґрунтується воно на демократичних засадах, відкритості системи управління, на довірі, відчутті спільної справи. Лідерство не зосереджується на конкретних посадах чи ролях, воно динамічне і може

переходити від однієї особи до іншої, внаслідок чого владна дистанція між лідерами і послідовниками зменшується (Линьов, 2017, С. 23).

Основними етичними принципами, які можуть стати міцною моральною основою для успішних і довготермінових лідерських позицій, є постійна верифікація вчинків на відповідність до основних вимог, що впливають з категоричного імперативу. У цьому контексті К. Покотило вказує на вимоги, що максима, яка походить із індивідуального вчинку, здатна стати всезагальним законом. Лідер повинен діяти, керуючись розумом, і саме це робить його вчинки вільними і унікальними, з одного боку, та моральними й відповідальними, з іншого. Він завжди повинен ставитись до інших людей та до себе самого як до цілі і ніколи лише як до засобу. Висока людська гідність – головний особистий здобуток справжнього лідера (Покотило, 2015, с. 47).

Вважаємо за доцільне звернути увагу на змістову характеристику теорій лідерства, які ґрунтовно, через різні підходи, розкривають еволюцію розвитку лідера. Так, зокрема:

- Теорії особистісних якостей (Історія дослідження лідерства починається з вивчення особистісних якостей лідера, які, як вважали науковці кінця XIX – початку XX століття, мають визначальне значення для прояву лідерства; лідер володіє певним набором стійких і незмінних якостей, які передаються найчастіше генетично та вирізняють лідера від його послідовників).
- Теорії харизматичного лідерства (здатність примушувати звичайних людей до екстраординарних дій в незвичайних обставинах; у центрі цих теорій знаходиться поняття «харизми», як неповторної якості, що забезпечує ефективність лідера; це передбачає наявність у людини певних особистісних якостей, які дозволяють йому бути лідером серед інших людей).
- Атрибутивні теорії (атрибуція – Спосіб за допомогою якого люди намагаються виявити причинно-наслідкові зв'язки в умовах недостатності інформації, спираючись на свій попередній досвід; тобто – не лідер домінує, а послідовники до певної міри визначають поведінку лідера, підштовхуючи його до прояву тих чи інших особистісних рис)

- Ситуативні теорії (Особливістю цієї групи теорій є переконання в тому, що стиль лідерства і якості лідера залежать від ситуації, з її унікальними вимогами та особливостями. Більше того, представники цього напрямку навіть не намагалися виділити універсальні критерії та змінні для аналізу різних управлінських ситуацій. Вони наголошують на тому, що лідерський стиль непередбачуваний) (Nicolaides and &, 2014; Якушко, 2016).

Нові підходи до організації освітнього середовища у закладі вищої освіти (ЗВО), організація студентського самоврядування як активного дорадчого та вирішального органу управління у структурі ЗВО, дає можливість констатувати, що студентське самоврядування відіграє активну роль у підготовці студентів до реального самоврядування; є основним чинником формування в них готовності виконувати їхній громадянський обов'язок. Канадський науковець К. Лейтвуд пропонує власну характеристику пріоритетів діяльності сучасного освітнього лідера (Leithwood K., 2007), систематизовану нами у вигляді таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

Пріоритетні напрями діяльності сучасного освітнього лідера

Тип лідерства	Змістова характеристика
Трансформуюче / перспективне лідерство	Провідні ознаки – професійні якості та відносини членів організації
Моральне лідерство	Зміна ключових моральних цінностей та переконань членів організації з метою трансформації її культури
Навчальне лідерство	Основна мета – удосконалення освітнього процесу.
Спільне / групове лідерство	Залучення до управління школою багатьох членів її колективу, розподіл повноважень, що має на меті як підвищення ефективності діяльності організації, так і розвиток демократичних основ її діяльності.

Менеджерське / організаційне лідерство	Оптимізація використання ресурсів організації, координації діяльності всіх її структур.
--	---

Отже, ми констатуємо: сучасні умови життєдіяльності сучасного студентства відводять поняттю лідерства провідну роль у розв'язанні таких завдань:

- соціалізація студентської молоді;
- формування активної громадянської позиції, організаторських навичок і професійних компетенцій;
- активне долучення студентства до організації освітнього процесу у ЗВО.

Енциклопедія освіти пропонує такі вислови про лідерів:

- «Лідером не можна стати в результаті призначення ви є лідером тоді і лише тоді, коли люди слідують за вами добровільно» (Дж. Коллінз),
- «Лідери пробуджують у людях енергію, генеруючи та підтримуючи творче напруження, заохочуючи прагнення до реалізації мрії і при цьому говорячи правду про те, що є насправді» (П. Сендж) (Енциклопедія освіти, 2008, с. 453).

А. Ключко, вивчаючи питання лідерства як модель ефективного управління освітньою організацією, спираючись на результати досліджень науковців, визначає основні підходи до теорії лідерства (таблиця 1.2.).

Таблиця 1.2.

Основні підходи до теорії лідерства (Ключко, 2021, С.51).

Підхід	Змістова характеристика
Персоналістичний	Спрямований на вивчення особистості лідера та його психологічних якостей, що зумовлюють надання йому лідерського статусу
Ситуаційний	Спрямований на вивчення ситуаційного контексту процесу лідерства
Поведінковий	Спрямований на вивчення безпосередньо поведінки і вчинків лідера, особливостей його взаємодії з

	послідовниками, в тому числі його впливу на мотивацію послідовників
Когнітивно-атрибуційний	Направлений на вивчення особливостей сприйняття лідера послідовниками та закономірностей формування його лідерського образу
Ціннісний	Спрямований на вивчення особливостей формування та перетворення лідером індивідуально-особистісних і внутрішньо-групових структур (ціннісно-світоглядної сфери послідовників, корпоративної культури групи) в процесі здійснення лідерства

Освітнє лідерство – важливий та необхідний елемент злагодженої роботи кожного структурного підрозділу закладу вищої освіти. Лідер в освітній організації обов’язково повинен володіти досвідом стратегічного управління (Мачинська, 2022, с. 124).

У контексті зазначеного, пропонуємо таке визначення поняття «лідерство». Лідерство – це істотна складова частина діяльності менеджера, пов’язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи робочої групи; інструментами такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості менеджера, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи (Сергеєва, Кондратьєва, Хромей, 2015, с. 13).

Отож, феномен лідерства дослідники трактують як процес ефективного управління навчально-пізнавальною діяльністю і як інтеграційну якість педагога, яка впливає і забезпечує ефективність цієї діяльності. Для студентського лідерства притаманними є такі ознаки: *ініціативність, товариськість, контактність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість, широкий соціально-інтелектуальний кругозір та ерудиція, готовність прийти на допомогу товаришеві, а також – зовнішня привабливість, фізична сила та спритність.*

1.2. Формальне і неформальне лідерство.

Гуманістична парадигма освіти передбачає концентрування освітнього процесу не на освітньому компоненті, а на особистості студента, його професійному становленні та особистісному зростанні. Як зазначає О. Мороз, саме в цьому аспекті викладач має бути високого рівня самоактуалізованості, особистісної й громадянської зрілості. Особистість педагога передбачає свідомий вибір, прийняття і виконання людиною соціальної ролі педагога. Особистість є внутрішнім ставленням до ролі. Соціальна роль педагога-особистості, як його рівня професійної підготовки, не є грою, маніпулюванням, а визначається свідомим прийняттям, усвідомленням можливих наслідків своєї професійної діяльності і прийняттям повноти моральної відповідальності за них. У педагогіці вищої школи вважається загальновизнаним, що професійні вимоги до педагога повинні складатися з трьох основних комплексів: загальногромадянські риси, властивості, що визначають специфіку педагогічної професії, спеціальні знання, уміння й навички (Мороз, 2001).

Поняття формального та неформального лідерства дуже тісно пов'язані між собою і завжди викликають живий інтерес серед дослідників. Формальне лідерство, як зазначають С. Рушанян та В. Літинська, передбачає вплив на співробітників з позиції посади, яку людина займає. Неформальне лідерство визначається здатністю людини по справжньому вести за собою колектив, команду, навіть не маючи високого соціального чи фінансового статусу, але в силу своїх особливих поведінкових і особистісних якостей вона в змозі зробити роботу колективу ефективною і успішною (Рушанян & Літинська, 2013, с.158).

Професійне становлення майбутнього фахівця педагогічної освіти передбачає формування низки як професійних, так і загальних компетентностей. Ефективність сформованості передбачених компетентностей зможе визначати конкурентноспроможність та конкурентноздатність майбутніх фахівців, їх затребуваність на сучасному ринку праці.

Вважаємо, що серед провідних професійних ознак, якими повинен володіти майбутній педагог, чільне місце займають лідерські якості фахівця.

Лідер в освіті – явище неоднозначне і не нове. Дослідники пропонують узагальнену інформацію про розвиток та удосконалення змістового поняття лідерства упродовж тривалого часу (таб.1.3).

Таблиця 1.3

Визначення поняття лідерства впродовж ХХ століття

Лідерство – це...(Романовський, 2017, с.6).

1930	вплив однієї особи на інших, що проявляється завдяки особистісним якостям
1940	здатність особи примушувати інших виконувати певні завдання
1950	відносини, що розвиваються при досягненні спільної мети
1960	здійснення поведінкового впливу на інших для досягнення спільних цілей
1970	процес з мобілізації інших людей на основі мотивів та цінностей
1980 - 1990	здатність до трансформаційного впливу на послідовників та організацію
1980 - 1990	здатність до трансформаційного впливу на послідовників та організацію
2000	процес індивідуального впливу лідера на послідовників

У контексті нашого дослідження ми визначаємо кафедру як провідну ланку в структурі ЗВО, діяльність якої повинна бути спрямована на формування лідерських позицій у майбутніх фахівців.

Саме кафедра, як стверджують дослідники, забезпечує безпосередній контакт зі студентами та безпосередній виховний, науковий чи навчальний вплив на них. Події воєнного стану вплинули на появу певних змін у керівництві кафедрою, що значно ускладнило цей процес і зробило його більш відповідальним. Це, з одного боку, передбачає необхідність посилення відповідальності та професіоналізму керівників кафедри, розширення кола їх завдань, а з іншого – необхідність залучення до керівництва кафедрою усіх її працівників. Управлінські керівники в нових умовах стикаються з яскравими

суперечностями, зокрема: з одного боку – ієрархічна драбина керівників не поспішає випускати з безпосереднього підпорядкування та беззаперечного підкорення керівників нижчих рангів (рівнів), нерідко традиційно намагаючись діяти адміністративно-командними методами; з іншої сторони – суспільство, яке веде активну боротьбу з бюрократією, адміністративно-командними методами, дуже часто називає бюрократами весь управлінський корпус. Дослідники стверджують, що освітнім лідерам повинні бути притаманні такі характеристики: моральність (з урахуванням орієнтації на пріоритет інтересів іншої людини над власними); людська мудрість і свобода самовираження; здатність нести відповідальність за власні моральні вчинки та життя загалом; самовдосконалення та вміння керувати собою тощо (Machynska N. & others, 2020, с. 293).

Варто зазначити, що формальний лідер має значно більше можливостей для ефективного управління структурним підрозділом чи освітньою організацією загалом, ніж неофіційний лідер, який не має статусної влади (чи звичайний менеджер). Тут акцентуємо увагу на тому, що важливим є визначення індивідуально-психологічних характеристик лідера, завдяки яким лідер (офіційний чи не офіційний) вміло використовує потенціал людських ресурсів, який недоступний керівнику, що не володіє лідерськими якостями.

Формальний лідер – керівник, який офіційно призначений на посаду з переліком посадових обов’язків, у перелік яких входить постійне вирішення чи розв’язання найрізноманітніших проблем.

Мельничук А. визначає такі загальні вимоги до організації праці керівника-лідера:

- цілеспрямованість професійної діяльності;
- результативність (продуктивність) професійної діяльності;
- організація професійної діяльності повинна забезпечувати відповідність завдань і ресурсного забезпечення (бажань і можливостей, потенціал);
- методи і засоби управління повинні відповідати складності / труднощам вирішуваних завдань;

- діяльність повинна здійснюватися в найбільш вигідних умовах, тобто пов'язані з нею процеси повинні бути максимально оптимізованими. (Мельничук, 2020, с. 327).

Офіційний (формальний) лідер у своїй діяльності повинен дотримуватися низки умов, які сприятимуть організації діяльності того колективу, яким він керує. А. Дяків, на прикладі діяльності студентської групи, подає низку умов, яких повинен дотримуватися офіційний лідер – староста студентської групи – для регулювання стосунків у групі загалом: 1. Використовувати добре організовану цікаву справу, щоб залучати всіх студентів у ділові стосунки. Це зближує студентів. 2. Враховувати стосунки в кожній мікрогрупі, сприяти збагаченню та зміцненню зв'язків між ними. 3. В оцінках товаришів бути справедливим, об'єктивним, не протиставляти мікрогрупи одна одній, не підтримувати суперництво, конкуренцію між ними. 4. Уміти прогнозувати соціально-психологічні наслідки тих або інших спільних справ (Дяків А., 2011).

На статус та формування особистості формального лідера значний вплив має педагогічна взаємодія з оточуючими і визначається як психологічний статус особи, який набувається людиною в процесі дорослішання і становить запоруку її прогресивного розвитку. Психологічний статус особи студента відображає не лише його роль у міжособистісних відносинах, але й становище у групі ровесників, сім'ї, оточенні, яке він приписує сам собі. Якщо об'єктивний статус особи суттєво відрізняється від суб'єктивного сприйняття себе, то це може викликати низку внутрішніх конфліктів та розчарувань, які заважають нормально розвиватися, дестабілізують особистість тощо (Психологічний довідник, 2005).

Розвиток лідерських якостей у студентів, формування у них чіткої позиції лідера – готового взяти на себе всю відповідальність за прийняті рішення та пошук можливостей для їх виконання ґрунтується на певних феноменах педагогічної взаємодії, серед яких найбільш ефективними, на думку О. Фісун, є феномени психічного характеру, зокрема фацилітація (соціальна фасилітація) – зміна ефективності діяльності студента внаслідок його взаємодії з педагогом чи

іншими студентами. У даному контексті автор виокремлює незапланований, ненавмисний вплив, подібний до того, як впливає на поведінку студентів пасивна присутність педагога в аудиторії. При феномені фацилітації авторство суб'єкта впливу залишається в тіні, не рефлексується у свідомості, але при цьому має значення для поведінки оточення (Фісун О. В., 2011).

Необхідно зазначити й на тому, що роль неофіційного лідера в житті групи є неоднозначною. Так, зокрема:

- неофіційний лідер може підвищувати, а може знижувати загальну ефективність у розв'язанні окремих завдань групи;
- якщо ефективність діяльності групи підвищується тільки за рахунок неофіційного лідера (саме він користується найбільшим авторитетом), то він може встановити з офіційним керівником співробітництво або навіть змінити офіційного лідера.

А. Дяків стверджує, що з боку офіційного лідера стиль керівництва групою повинен бути гнучким. Важливо знайти диференційований підхід до кожного відповідно до індивідуальних особливостей, сприяти згуртованості колективу, спрямувати його активність на виконання основних завдань професійної підготовки студентів (Дяків А., 2011).

Потреба у формуванні особистості як лідера, самовдосконаленні і саморозвитку не з'являється сама по собі, а виникає саме в процесі педагогічної взаємодії.

Феномен взаєморозуміння Н. Єрмакова визначає як формування системи почуттів і взаємовідносин, що сприяють досягненню цілей спільної діяльності або спілкування. Взаєморозуміння забезпечує такий рівень сумісності учасників, коли між ними немає авторитарного домінування, емоційної напруги, недовіри чи байдужості до того, що відбувається в цьому процесі. Взаєморозуміння з'являється внаслідок гуманістичної спрямованості педагогів, які сприймають успіхи і вартості вихованців як свої власні. Близьким до взаєморозуміння є феномен довіри. Довіра – це відкритість до світу людей, явищ, процесів. Довіра, по суті, є пізнавальним процесом, вона може бути інтуїтивною й усвідомленою,

безпосередньою та опосередкованою. Відсутність довіри, відчуження – є одним із головних чинників, які деформують особистість, гальмують її розвиток (Єрмакова, 2011).

Розвиток і формування лідерських якостей у студентів у процесі професійного становлення в академічному середовищі закладу вищої освіти тривалий, не завжди прогнозований процес, ефективність якого залежить від багатьох чинників. Н. Мачинська зазначає, що на формування лідера у студентському середовищі визначальний вплив мають:

- психологічні особливості особи (наявність лідерських якостей, сформованість морально-вольових цінностей тощо);
- створення сприятливого (комфортного) середовища в студентській спільноті – наявність офіційного й неофіційного лідерів та узгодженість дій між ними;
- стійка позиція викладача-наставника;
- застосування тренінгових вправ та тренінгових занять у роботі з представниками студентських спільнот (у межах роботи студентського самоврядування) з метою виявлення та розвитку стійких лідерських якостей (Мачинська, 2017, С.36).

У контексті нашого дослідження доцільно визначати лідерство у контексті: лідерство і особистість; лідерство і команда, лідерства і процес. Формування лідерських якостей у студентів в умовах закладу вищої освіти передбачає гармонійне поєднання усіх складових у контексті організації освітнього процесу: як під час вивчення навчальних дисциплін, так і під час проходження різних видів педагогічної практики. Варто зазначити, що значний вплив на формування та розвиток лідерських якостей у студентів має сформованість поняття «корпоративна культура навчального закладу» та її впровадження і дотримання усіма працівниками освітньої інституції.

Як зазначає С. Редько, корпоративна культура навчального закладу є системою норм, переконань, вірувань, очікувань, міфів, ритуалів, свят, прийнятих у цій освітній організації, що відображають її індивідуальність, та

відрізняють її від будь-якої іншої освітньої установи; а також систему особистих і колективних духовних і матеріальних цінностей, що приймаються та поділяються всіма членами колективу навчального закладу. Крім того, корпоративна культура закладу освіти – це набір прийомів і правил вирішення проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції працівників, що виявляється в поведінці, взаємодії і сприйнятті себе та інших у соціальному середовищі, яка формується цілеспрямовано в рамках прийнятої стратегії менеджменту освітньої організації (Редько, 2017, С.23).

Отож, ми констатуємо, що формальне та неформальне лідерство як феномен існування суспільства, як окремий напрям наукових досліджень тісно співіснують у кожній структурній ланці суспільства. Як позитив варто зазначити, що співпраця та спільне виконання професійно-зорієнтованих завдань формальним та неформальним лідером лише сприяють розв'язанню суспільно-зорієнтованих проблем чи ситуацій. Якщо в колективі між яскравими представниками – формальним та неформальним лідером – виникають сутички, суперечки, непорозуміння, все це завдає значної шкоди спільному проживанню колективу.

1.3. Психолого-педагогічна характеристика лідера.

У контексті нашого дослідження доцільно визначати лідерство у контексті: лідерство і особистість; лідерство і команда, лідерства і процес. Формування лідерських якостей у студентів в умовах закладу вищої освіти передбачає гармонійне поєднання усіх складових у контексті організації освітнього процесу: як під час вивчення навчальних дисциплін, так і під час проходження різних видів педагогічної практики. Варто зазначити, що значний вплив на формування та розвиток лідерських якостей у студентів має сформованість поняття «корпоративна культура навчального закладу» та її впровадження і дотримання усіма працівниками освітньої інституції (Шингельська, 2023, с.26).

О. Кокун, на основі узагальнень різних підходів до визначення поняття «лідер», зазначає, що лідер – це член групи, що виконує основну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємовідносин, за яким група визнає право приймати рішення в значущих ситуаціях, яким добровільно підкоряються всі члени групи (Кокун, 2012, с.172).

Психолого-педагогічну характеристику лідера будемо здійснювати на основі основних напрямів концепцій лідерства (Мітлош, 2007) та теорій лідерства, поданих нами у п.1.1.

Виокремлюють три основні напрями концепцій лідерства:

1. Концепції, у яких обґрунтовується перевага фактору рис особистості.
2. Концепції, у яких вирішальним фактором вважається ситуація.
3. Концепції, у яких поєднуються особистісні і ситуаційні фактори (Мітлош, 2007).

У контексті означених напрямів концепцій лідерства і формуються теорії лідерства, зокрема:

- Теорії особистісних якостей.
- Теорії харизматичного лідерства.
- Атрибутивні теорії.
- Ситуативні теорії.

Отож, спробуємо виокремити психолого-педагогічні особливості лідера в контексті теорії особистісних якостей. Аналіз наукових джерел (Мітлош та ін., 2014; Нога та ін., 2017; Сергєєва та ін., 2015) дав можливість укласти психолого-педагогічні ознаки лідера у вигляді таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.

Психолого-педагогічні ознаки лідера

Назва теорії	Прихильники	Ознаки лідера
Теорії особистісних якостей	Перша спроба пояснити феномен лідерства; «теорія орієнтації на великих особистостей»; Г. Тард; Г. Лебон,	Найкращі керівники володіють такими якостями, як чесність, інтелектуальність, імпозантність, ініціативність, дисциплінованість, освіченість, впевненість у собі, здоровий глузд, мудрість. Теорії особистих якостей базуються на динамічній структурі особистості, яка складається з чотирьох компонентів: спрямованість, можливості, характер і темперамент, поняття «Я» (самосвідомість, саморегуляція).
Теорії харизматичного лідерства	Дж. Конгер, Р. Хаус, Б. Шамір	Впевненість у собі, бачення мети, вміння чітко висловлювати своє бачення мети, тверда переконаність у правильності мети, поведінка харизматичних лідерів виходить за межі загальноприйнятої, чутливість до оточення.
Ситуативні теорії лідерства	Ф. Фідлер, Р. Стогділ, Дж. Шнейдер, П. Херш, К. Бланшар	Єдиного оптимального психографічного профілю лідера не існує; відповідно до ситуативної теорії, якщо людина насправді діє в якості лідера – це значною мірою залежить від характерної ситуації, в якій вона функціонує. Пропонують чотири

		стилі лідерства і чотири рівня розвиненості послідовників лідера. стиль керівництва має збігатися з відповідним рівнем розвиненості послідовника. У цій моделі лідерська поведінка стає функцією, не тільки виходячи з характеристик лідера, але й також із характеристик послідовників
Атрибутивні теорії лідерства	Ф. Хайдер , Г. Келлі	Атрибуції – це двосторонній процес, і підлеглі теж пояснюють поведінку лідерів. Якщо вони успішно виконують свою роботу, то схильні оцінювати лідера як успішного. Коли вони не справляються з роботою - схильні звинувачувати в цьому лідера і дистанціюватися від нього.

Заслуговують на увагу концепції, у яких поєднуються особистісні і ситуаційні чинники та провідною ознакою виступає довіра. Проблема довіри або її відсутність стає дедалі відчутнішою в сучасних організаціях. Довіра — це позитивне сподівання на те, що інша людина не діятиме вороже за допомогою слів, дій або рішень.

Складові довіри:

1. Порядність – чесність і добросовісність.
2. Компетентність – технічні знання та навички міжособистісного спілкування.
3. Послідовність – надійність, передбачуваність і здатність приймати правильні рішення.
4. Лояльність – готовність захищати і зберігати репутацію особи.
5. Відкритість – готовність до вільного обміну інформацією та ідеями.

Для широкого спектру змістової характеристик поняття «довіра» скористаємося дослідженнями Л. Турчин, яка пропонує співставлення змісту понять «довіра» різними дослідниками (Турчин, 2012):

- Механізм, що сприяє скороченню ненадійності і ризику у складному життєвому світі (Н. Луман);
- Оптимістичне очікування людини, групи або фірми в умовах вразливості і залежності від іншої людини, групи або фірми в ситуації спільної діяльності або обміну з метою полегшення взаємодії, що призводить до взаємовигідних результатів (Л. Хосмер);
- Очікування того, що ділові відносини будуть успішними (У. Гартнер, М. Лоу, Х. Олдріч);
- Впевнене очікування сприятливого результату потенційно незахищених взаємодій з іншими агентами (А. Ляско);
- Відношення до економічних суб'єктів і інститутів, що виражає міру впевненості у відповідності їх поведінки уявленням про образ цієї поведінки без актуалізації основ відшкодування витрат та еквівалентності (Т. Кричевська);
- Очікування, яке виникає у суспільстві на рахунок того, що інші його члени будуть поводитись передбачувано, чесно і з розумінням потреб оточуючих, тобто відповідно до деяких спільних норм (Ф. Фукуяма);
- Ставка щодо майбутніх можливих дій інших людей (П. Штомпка);
- Кількісна динамічна характеристика взаємовідносин, які базуються на вигідності економічних результатів взаємодії і на впевненості в добросовісності (лояльності, щирості і т.п.) один одного (І. Ніколаєв).

Таким чином, ми констатуємо: довіра характеризується соціальною спрямованістю, незважаючи на те, що вона, фактично, відображає внутрішній почуттєвий стан особистості. Важливим елементом довіри виступає поінформованість особи: відсутність необхідно інформації породжує недовіру, що спричиняє втраті прозорості особистісних стосунків.

Дослідники розрізняють три типи довіри, яка може бути заснована на страху, знанні чи ідентифікації (Бойко, 2020):

Довіра, заснована на страху. Це найбільш вразливий тип відносин у категорії довіри. Одне порушення чи неспроможність виконати взяті на себе зобов'язання можуть ці відносини зруйнувати. Така форма довіри тримається на

побоюванні бути покараним у разі, якщо довіра не буде виправдана. Довіра, заснована на страху, працює лише настільки, наскільки покарання можливе, наслідки його очевидні, а покарання справді накладається щоразу, коли хтось не виправдовує довіри.

Довіра, заснована на знанні. Така довіра ґрунтується на передбачуваності поведінки, сформованій на підставі досвіду взаємин. Тобто такі відносини складаються в разі, якщо Ви досить добре розумієте когось, щоби точно передбачити його поведінку. Така довіра заснована на інформації, а не на страху. Вона не завжди руйнується внаслідок негідної поведінки іншої сторони, якщо можна адекватно пояснити або зрозуміти причину порушення довіри іншою стороною, сприйняти це, пробачити дане порушення і продовжувати підтримувати стосунки далі.

Довіра, заснована на ідентифікації. Це найвищий рівень довіри, яка передбачає емоційний зв'язок між сторонами. Довіра, заснована на ідентифікації виникає тому, що сторони розуміють наміри і взаємно поважають прагнення та бажання одна одної. Таке взаєморозуміння забезпечує можливість сторонами ефективно діяти в інтересах одна одної. У цьому випадку контроль зведено до мінімуму: якщо існує безумовна лояльність з боку іншої сторони, то немає потреби контролювати її діяльність.

З метою виокремлення психолого-педагогічних особливостей лідера, ми пропонуємо вказати на головні критерії класифікації лідерів, запропонованих Т. Гурою (Розвиток лідерського потенціалу..., 2017, С.37). За змістом діяльності виділяють лідерів-натхненників і лідерів-виконавців; за спрямованістю діяльності – емоційних і ділових; за характером діяльності – універсальних і ситуативних. Останній критерій особливо важливий з практичної точки зору. Багато управлінців із значним управлінським стажем та особи, що тільки готуються стати менеджерами, є прихильниками універсальної концепції лідерства. Вона трактує, що керівник зобов'язаний прагнути до того, щоб бути лідером, або ж керівник та лідер – це різні персони, які працюють в унісон.

Отож, ми констатуємо, що лідерство передбачає розвиток як власних компетенцій, так і розвиток професійних і особистісних якісних характеристик. Лідер повинен відповідати очікуванням його послідовників. У лідерові оточуючі найчастіше хочуть бачити такі якості, як чесність, далекоглядність, уміння надихати, компетентність. Саме вони формують довіру послідовників, без якої лідерство неможливе. «Якщо ви не вірите віснику, то не повірите і його звістці» – так звучить «перший закон лідерства Кузеса-Познера». Другий закон також пов'язаний із довірою та її основами: «Робіть те, що говорите» (Нестуля, 2017, С.24).

Ми зазначаємо, що важливим компонентом лідерства повинна виступати духовність, формування якої неможливо нашвидкуруч, в інтенсивній тренінговій роботі. Становлення духовності – тривалий, системний процес. Саме тому дуже важливо, щоб духовна складова освіти реалізовувалися не лише у теоретичному навчанні на базі філософії, психології та ін., а й реалізовувалася на практиці у виваженому, відповідальному розв'язанні гострих проблем та протиріч, відсутності подвійних стандартів, професійній етиці і виконанні викладачем функцій супервізора, тьютора, духовного наставника.

Ми вважаємо, що провідними ознаками лідерства у майбутніх фахівців педагогічної освіти можна визначати такі:

1. Готовність приймати рішення і нести відповідальність за його наслідки. Лідер вирізняється з-поміж інших фахівців рішучістю у прийнятті непопулярних чи складних рішень; лідер розуміє, що інколи нерішучість чи зволікання може позбавити можливостей чи ресурсів досягнення поставленої мети.

2. Здатність до мотивування інших (членів команди або безпосередніх учасників освітнього процесу). Лідери мають можливість та потенціал надихати інших доцільністю реалізації озвучених планів та ідей, а для цього сам лідер повинен бути повністю переконаний у правильності озвученої програми дій.

3. Володіння різними засобами комунікації. Для лідера показником високої професійності виступають дві речі: при спілкуванні бути активним слухачем;

вміти володіти різними засобам комунікації для переконливості наведених аргументів (Шингельська, 2023, С. 26-27).

Н. Мачинська стверджує, що лідерство серед студентів зумовлене такими якостями молоді людини: ініціативність, товарицькість, контактність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість, широкий соціально-інтелектуальний кругозір та ерудиція, готовність прийти на допомогу товаришеві. Серед провідних також зовнішня привабливість, фізична сила та спритність (Мачинська, 2017, с. 34).

Отож, аналіз наукових досліджень проблеми формування лідера дає можливість констатувати, що найбільш характерними ознаками та характеристиками лідера виступають наступні:

1. Психологічні характеристики особи, які включають інтелектуальні здібності: освіченість, оригінальність, поміркованість, сформований світогляд, комунікабельність, допитливість тощо.
2. Сформовані риси характеру: ініціативність, творчість, врівноваженість, енергійність наполегливість, упертість, доброзичливість, працьовитість, привітність, обов'язковість та ін.
3. Сформовані уміння, які слугують основою для формування особистісних та професійних компетентностей: вміння брати на себе ризик та відповідальність; вміння швидко приймати рішення і доводити їх виконання до позитивного результату; вміння орієнтуватися в людях; сформоване почуття гумору; вміння переконувати та організовувати; вміння змінюватися; сміливість у вирішенні суперечливих питань тощо.

РОЗДІЛ 2. ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА

2.1. Стан сформованості лідерських якостей у студентів

Проведене теоретичне дослідження проблеми формування лідерських якостей майбутнього педагога створило достатні та необхідні підстави для проведення констатувального етапу педагогічного дослідження, основна мета якого – проаналізувати рівень сформованості лідерських якостей у студентів педагогічних спеціальностей та на основі отриманих результатів обґрунтувати та виокремити педагогічні умови формування лідерських якостей у процесі підготовки майбутнього педагога в умовах закладу вищої освіти.

Варто скористатися дослідженнями Н. Мачинської, яка зазначає, що студентський вік є сенситивним для формування лідерських якостей з огляду на психологічні особливості, оскільки в юнацькому віці розпочинається процес життєвого та професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку й відповідальності, розвиваються такі вольові якості як самостійність, наполегливість та ін. Водночас питання формування лідерських якостей студентів у сучасному соціально-економічних умовах опрацьовано недостатньо. Студентське середовище, на думку авторки, найбільш сприятливе для прояву лідерських якостей. Слід зазначити, що у цей період лідерські якості дуже часто проявляються у тих, хто раніше не проявляв такої активності. що дає можливість аналізувати сформованість лідерських якостей студентів закладів вищої освіти одночасно як процес та як результат (Мачинська, 2017, с. 34).

На етапі констатувального експерименту ми підготували та провели опитування серед студентів факультету педагогічної освіти Львівського національного університету імені Івана Франка, спеціальностей 012 Дошкільна освіта та 013 Початкова освіта. Для опитування ми використали тест «Лідерство» (Додаток А), призначений для того, щоб оцінити здатність людини бути лідером, та модифікований нами під проблеми нашого дослідження опитувальник «Самооцінка лідера» (Додаток Б).

Проаналізуємо отримані результати. В опитуванні взяло участь 65 студентів денної форми і 35 студентів заочної форми навчання, усі студенти жіночої статі, це здобувачі освіти бакалаврського рівня 3-їх та 4-їх курсів. Кількісний показник опитування систематизовано нами у таблиці 1.

Таблиця 1.

Здатність людини бути лідером

Отриманий результат	3-ій курс (55 студентів)		4-ий курс (45 студентів)		Якісна характеристика
0-25 балів	16	29 %	7	16 %	якості лідера виражені слабо
26-35 балів	19	35 %	12	27 %	якості лідера виражені середньо
35-40 балів	12	22%	16	35 %	лідерські якості виражені сильно
більше 40 балів	8	14 %	10	22 %	дана людина, як лідер, схильна до диктату

Респонденти систематизують окремі групи лідерських якостей: організаторські (уміння згуртувати колектив, здатність захопити колектив новими ідеями, налагодження співпраці з спорідненими колективами), комунікативні (здатність звертатися до іншої людини, привертати її увагу, ініціювати взаємодію у процесі спілкування), перцептивні (здатність сприймати, розуміти і оцінювати себе та інших), креативні (здатність виявляти оригінальні ідеї), саморегуляція (здатність підтримувати особистісну рівновагу та організовувати рівні взаємовідносини у колективі)

Також на цьому етапі педагогічного дослідження ми проаналізували зміст та освітні компоненти ОП Дошкільна освіта та ОП Початкова освіта, за якими навчаються респонденти з метою визначення тих освітніх компонентів, зміст яких безпосередньо впливає на формування лідерських ознак студентства.

Так, зокрема, в ОП Дошкільна освіта (2019 р.)
(<https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/program-012-2019.pdf>)

визначено такі компетентності (Таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1.

Загальні та фахові компетентності (ОП Дошкільна освіта, 2019 р.)

Загальні компетентності	Фахові компетентності
Визначеність і наполегливість щодо поставлених завдань і взятих обов'язків (ЗК 8)	Організаційна (1) Прогностична (4) Діагностична (5)
Здатність до лідерства і командної роботи (здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети, вміння делегувати свої повноваження іншим (ЗК 9)	Психологічно-мотиваційна (9) Інформаційна (10)

Варто зазначити, що в ОП Дошкільна освіта (2019 р.) не передбачено жодної дисципліни, яка б здійснювала безпосередній вплив на формування та розвиток лідерських якостей. Означені в таблиці загальні компетентності формуються в контексті вивчення таких освітніх компонентів:

- ЗК 8: філософія, основи природознавства з методикою, основи науково-педагогічних досліджень; методика навчання англійської мови в ЗДО;
- ЗК 9: українська мова (за професійним спрямуванням), історія України, безпека життєдіяльності, охорона праці, педагогічна практика зі спеціалізації, громадянське виховання дітей дошкільного віку;
- ЗК 8 та ЗК 9: психологія загальна, вікова та соціальна; вступ до спеціальності, педагогічне проектування в професійній діяльності вихователя, професійний розвиток вихователя.

Аналіз змісту ОП Дошкільна освіта (2021 р.)
(<https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/07/program-012-2021.pdf>)

дає можливість виокремити такі компетентності (таблиця 2.2.).

Таблиця 2.2.

Загальні та фахові компетентності (ОП Дошкільна освіта, 2021 р.)

Загальні компетентності	Спеціальні (фахові) компетентності
Здатність приймати рішення і діяти відповідно до морально-етичних і правових норм (КЗ 10)	Здатність нести відповідальність за прийняття рішень у непередбачуваних умовах праці (КС 17)
Здатність до управління, планування, складання прогнозів і передбачення наслідків своїх дій (КЗ 11)	Здатність аналізувати та оцінювати різноманітні психолого-педагогічні, методичні фактори, передбачати можливі наслідки їх застосування.
Здатність до співпраці і взаємодії в команді (КЗ 12)	

Варто зазначити, що в ОП Дошкільна освіта (2021 р.) запропоновано ОК, які частково вдовільняють потребу у формуванні та розвитку лідерських якостей, але разом з тим передбачено такі ОК, які б забезпечували безпосередній вплив на формування та розвиток лідерських якостей, зокрема:

- КЗ 10: 4, 7,13, 37, ВБ 1 (дисципліни вільного вибору студентів з циклу загально-університетських), філософія, анатомія, фізіологія з основами медичних знань, дошкільна педагогіка, навчальна практика;

- КЗ 12: 5, 11, 16, 17, 22, 25, 29, 30 (іноземна мова, основи науково-педагогічних досліджень; основи природознавства з методикою, теорія і методика фізичного виховання, навчання через гру (технології Lego), педагогічна практика, нові інформаційні технології в дошкільній освіті); ВБ 3,5,9,10,12 (тренінги креативності та розвитку критичного мислення, тренінг особистісного зростання, планування та організація освітнього процесу у ЗДО; педагогічна взаємодія в освітньому середовищі, педагогічне проектування в професійній діяльності).

Аналіз змісту ОП Початкова освіта (2023 р.) дав можливість виокремити такі ОК (<https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/08/OPP-2023.pdf>),

які забезпечують розвиток та формування компетентностей освітнього лідера (таблиця 2.3.).

Таблиця 2.3.

Загальні та фахові компетентності (ОП Початкова освіта, 2023 р.)

Загальні компетентності	Фахові компетентності спеціальності (ФК)
Здатність працювати в команді (ЗК 4)	Здатність управляти власними емоційними станами, налагоджувати конструктивну та партнерську взаємодію з учасниками освітнього процесу, формувати мотивацію здобувачів початкової освіти до навчання та організувати їхню пізнавальну діяльність (ФК 4)
Здатність виявляти, ставити та вирішувати проблеми (ЗК 5)	
Здатність до міжособистісної взаємодії, роботи в команді, спілкування з представниками інших професійних груп різного рівня (ЗК 9)	
Здатність до прийняття ефективних рішень у професійній діяльності та відповідального ставлення до обов'язків, мотивування людей до досягнення спільної мети (ЗК 11)	
Здатність до генерування нових ідей, виявлення та	

розв'язання проблем, ініціативності та підприємливості (ЗК 12)	
--	--

Формування загальних та фахових компетентностей ОП Початкова освіта (2023 р.) дав можливість визначити ОК, які забезпечують формування означених компетентностей:

- ЗК 4: 6, 27 (фізвиховання, методика навчання фізичної культури)
- ЗК 5: 4, 7, 13, 29, 31, 40, 41, 42 (філософія; анатомія, фізіологія та основи медичних знань; Дидактика та педагогічні технології в початковій школі; усі різновиди практик; Практикум роботи з батьками)
- ЗК 9: 9, 10, 22, 26, 30, 32, 33, 34 36, 40, 41, 42 (Загальна психологія; Психологія вікова та педагогічна, Методика навчання англійської мови, Основи інклюзивної педагогіки, усі різновиди практики; Організація освітнього процесу та діяльнісний підхід у початковій Школі; практикум роботи з батьками)
- ЗК 11: 1, 8, 9, 10, 14, 35, 40, 41 (Українська мова (за професійним спрямуванням), вступ до спеціальності, Загальна психологія; Психологія вікова та педагогічна, Практикум сучасної української мови, практикум роботи з батьками, педагогічна практика)
- ЗК 12: 4, 19, 24, 35, 39, 43 (філософія; Методика навчання технологічної галузі з практикумом; Основи науково-педагогічних досліджень; Основи педагогічної майстерності і педагогічної творчості; практикум роботи з батьками, педагогічна практика).

Як бачимо, ОП Початкова освіта (2023 р.) не містить спеціальних ОК, які б забезпечували формування лідерських якостей у студентів.

Нами також було проведене опитування на основі розробленої нами анкети, де запитання носили відкриту форму (анкета була укладена з метою визначити розуміння поняття «лідер» та сприйняття особистих якостей, притаманних майбутньому педагогу) (Додаток В). Нас цікавило: розуміння понять «лідерство», «лідерські якості»; зміст навичок та якостей освітнього лідера, щоб

забезпечити успіх у майбутній професійній діяльності; перелік особистісних характеристик лідера, які можуть стати запорукою успіху навчання. Проаналізуємо отримані відповіді на окремі питання опитувальника. Так, зокрема:

1) на запитання «*Як Ти розумієш поняття «лідерство»?*» ми отримали різні відповіді, які систематизували за спільними показниками:

- це така поведінка людини, яка дозволяє згрупувати довкола себе прихильників;
- лідерство надихає людей прийняти певну ідею та рухатися вперед, реалізуючи її;
- це харизматична особистість, яка привертає увагу інших людей та згуртовує їх довкола себе;
- це вдале керівництво;
- людина, що очолює колектив та може згуртувати його довкола себе.

2) На запитання «*Якими якостями повинен володіти лідер? Назвіть 5 найбільш важливих*», ми систематизували усі зазначені якості у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Якості сучасного освітнього лідера

(85 респондентів)

Якість	К-сть систематизованих відповідей
енергійність, харизма, відповідальність, пунктуальність, креативність	13 – 15 %
активність, обізнаність, ввічливість, комунікабельність, кмітливість	10 – 12 %
високий рівень інтелекту, стресостійкість, рефлексія, симпатія, емоційний інтелект	12 – 14 %
харизма, відповідальність, почуття гумору, креативність, активність	11 – 13 %

високий рівень інтелекту, рефлексія, симпатія, емоційний інтелект, енергійність	12 – 14 %
активність, емоційний інтелект, комунікабельність, почуття гумору, здатність переконувати та відстоювати власну думку	14 – 16 %
уміння розв'язувати конфлікти, швидко приймати рішення, здатність вести за собою людей, працездатність, енергійність	12 – 14 %
ввічливість, соціальний інтелект, рефлексія, симпатія, знання бізнесу	10 – 12 %
спонукання, мотивація лідерства, чесність і прямота, впевненість в собі, когнітивні здібності	11– 13 %

3) Цікавим є розподіл відповідей респондентів на запитання «Який із запропонованих чинників найбільше вплинув на вступ та вибір ЗВО?», який містив 5 означених відповідей і можливість власного варіанту. Систематизовані відповіді подаємо в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Чинники вибору спеціальності та місця навчання (85 респондентів)

прагнення розвивати власні здібності, стати компетентним фахівцем		усвідомлення того, що без вищої освіти важко працевлаштуватися на роботу		наполягли батьки		вступив / вступила за «компанію» (вступали друзі)		ваш варіант	
К-сть респ. %		К-сть респ. %		К-сть респ. %		К-сть респ. %		К-сть респ. %	
25	29 %	15	17%	10	12%	15	17%	20	24%

Зазначаємо, що сталий варіант відповіді – *намагання уникнути служби в армію* – не був обраний зовсім, оскільки всі респонденти – представники жіночої статі. Найбільше, на нашу думку, заслуговують на аналіз відповіді респондентів, де кожен із опитуваних міг висловити свою причини вибору ЗВО. Так, зокрема, перше місце тримали відповіді, що стосувалися бюджетного місця навчання (8 респондентів – 9 %), другу позицію отримали відповіді на кшалт – *хотіла навчатися саме в Львівському національному університеті імені Івана Франка* (6 респондентів – 7 %), третю позицію поділили між собою відповіді на зразок «у нас сім'я педагогів до третього покоління (або – декілька поколінь» та «дуже хочу працювати саме з маленькими дітьми») (6 респондентів – 7 %).

Таким чином, здійснений нами емпіричний аналіз змісту освітніх програм та їх освітніх компонентів (ОК), аналіз окремих відповідей запропонованих опитувальників респондентами нашого дослідження, дав можливість зробити такий висновок:

1. Сучасний стан сформованості лідерських якостей у студентів можна констатувати як низький, про що свідчать показники опитування на основі укладених опитувальників, поданих нами в Додатках А і Б.
2. Зміст ОК проаналізованих нами ОПП Дошкільна освіта та Початкова освіта дає підстави стверджувати, що студентам освітнього рівня бакалавр не пропонуються для вивчення спеціальні навчальні дисципліни, які були б зорієнтовані саме на формування лідерських якостей майбутніх фахівців педагогічної освіти.
3. Респонденти, а це студенти 3-їх та 4-їх курсів факультету педагогічної освіти (спеціальність 012 Дошкільна освіта, спеціальність 013 Початкова освіта) мають загальне уявлення про поняття лідерства, характерні ознаки лідерів, але не зовсім володіють практичними вміннями щодо прояву цих ознак у щоденній діяльності.

Ми вважаємо, що провідними ознаками лідерства у майбутніх фахівців педагогічної освіти можна визначати такі:

1. Готовність приймати рішення і нести відповідальність за його наслідки. Лідер вирізняється з-поміж інших фахівців рішучістю у прийнятті непопулярних чи складних рішень; лідер розуміє, що інколи нерішучість чи зволікання може позбавити можливостей чи ресурсів досягнення поставленої мети.
2. Здатність до мотивування інших (членів команди або безпосередніх учасників освітнього процесу). Лідери мають можливість та потенціал надихати інших доцільністю реалізації озвучених планів та ідей, а для цього сам лідер повинен бути повністю переконаний у правильності озвученої програми дій.
3. Володіння різними засобами комунікації. Для лідера показником високої професійності виступають дві речі: при спілкуванні бути активним слухачем; вміти володіти різними засобами комунікації для переконливості наведених аргументів.

2.2. Особливості та педагогічні умови формування лідерських якостей у процесі підготовки майбутнього педагога.

Теоретична складова нашого дослідження містить методологічні, теоретичні та практико-зорієнтовані знання, що інтегрують спеціальні знання та уміння їх використання при вирішенні професійних завдань – професійні (фахові) компетентності. Це проявляється в таких показниках, як: знання теорій лідерства, ознаки прояву лідерських якостей і чинники, що впливають на формування лідерських якостей; усвідомлення сутності понять «лідерство», «лідерські якості» фахівців педагогічної освіти.

Проведене нами опитування, результати якого описано нами в п.2.1., свідчать про необхідність створення сприятливих умов для підвищення рівня професійної підготовки майбутніх педагогів, спрямованої на формування лідерських якостей, розвиток та формування мотивації бути лідерами, розширюючи знання про лідерство в педагогічній діяльності, розвиваючи та впроваджуючи лідерські навички у власну педагогічну практику, дотримання стійкої лідерської позиції у різних життєвих ситуаціях.

Результати дослідження свідчать, що уявлення про лідерство формуються у більшості респондентів на основі особистого досвіду: включення до керівництва, спостереження за іншими лідерами, наприклад, впливом соціальних умов тощо. Досить часто образ лідерства виступає у стереотипній характеристиці. Варто зазначити, що формування лідерських якостей значною мірою залежить від свідомого вибору професії – важливого етапу у життєвому і професійному становленні особистості. Це пов'язано з тим, що професія дає можливість людині задовольнити основну гаму власних потреб, реалізувати себе як особистість, тобто вмотивований та адекватний вибір професії забезпечує молоді узгодження особистісних життєвих планів та намірів професійної реалізації із суспільними потребами. Невдалий вибір професії, без врахування власних здібностей та можливостей, призводить не лише до втрати молодого особистістю життєвих перспектив, але, в окремих випадках, й до соціальної дезадаптації.

Ми стверджуємо, що вибір професії є тим етапом життєвого шляху, який залежить від багатьох чинників, зокрема:

- суспільного впливу на мотиви вибору професії, тобто характеристика, що вказує на значення та престиж обраної професії;
- зв'язку із потребами суспільства у фахівцях і характером вимог професії до особистості;
- особистісного характеру: інтереси, схильності, здатності, особистісні якості молодого людини, рівень її загальної освіти та готовності до свідомого вибору професії.

При формуванні лідерських якостей майбутніх педагогів педагогічної освіти вважаємо, що необхідно враховувати компоненти лідерства: групу досягнення спільної мети; процес, у якому майбутній педагог освіти має здійснювати вплив на групу. Кінцевим результатом процесу формування лідерства, на нашу думку, є соціальна зміна, яка досягається завдяки постійному обміну цінностями між лідером і групою. Сьогодні майбутній фахівець (вихователь закладу дошкільної освіти чи вчитель початкової школи) – керівник, який несе відповідальність за прийняті рішення, здійснює особистісний вплив на

принципах ризику, ефективності, автономії, колегіальності і професійної доброчесності. Досягненню реальних цілей вищої освіти сприяє залучення студентів до різних видів аудиторних та позааудиторних заходів, в яких здатність керівника може бути максимально проявленою і розвинутою.

Результати проведеного нами емпіричного дослідження підтвердили актуальність обраної проблеми формування лідерських якостей майбутнього вихователя закладу дошкільної освіти та вчителя початкової школи. Отже, майбутній вихователь ЗДО та вчитель початкових класів під час навчання у ЗВО має поглиблено оволодіти не лише професійними знаннями, уміннями і навичками, а й сформувати сукупність лідерських якостей, який дозволить йому успішно реалізувати свій творчий потенціал на практиці та стати основною рушійною силою формування нової ефективної національної системи дошкільної та початкової освіти.

Таким чином, формування лідерських якостей в майбутніх педагогів закладів дошкільної освіти та початкової школи передбачає створення відповідних сприятливих умов, що забезпечують спрямованість діяльності студентів на розвиток лідерської мотивації, розширення знань про лідерство, розвиток та включення лідерських якостей у власну професійно-педагогічну діяльність, дотримання стійкої лідерської позиції.

Сформованість лідерських якостей майбутніх педагогів залежить від створення та реалізації певних умов. Проаналізуємо їх.

Перша педагогічна умова полягає у *формуванні мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього фахівця педагогічної освіти до лідерства в процесі професійної підготовки та майбутньої професійної діяльності*. Реалізація даної умови передбачає спрямування мотиваційно-ціннісної сфери майбутнього фахівця педагогічної освіти на лідерство в процесі професійної підготовки. Основна мета – збереження у студентів-майбутніх фахівців – стійкого інтересу до формування та розкриття лідерського потенціалу, мотивації на досягнення успіху в професійно-педагогічній діяльності. У контексті зазначеної умови ми передбачаємо здобуття майбутніми фахівцями сукупності інтегрованих знань

про лідерство в педагогічній діяльності через систему освітніх компонентів як обов'язкового, так і вибіркового циклів освітньо-професійних програм.

Друга педагогічна умова – *це готовність науково-педагогічних працівників ЗВО до роботи з потенційними лідерами*. Знання та навички про особливості роботи, розуміння феноменів лідерства в сучасних умовах педагогічної освіти, уміння діагностувати лідерський потенціал майбутніх педагогів педагогічної освіти та організувати їх професійну підготовку, бажання взаємодіяти з керівниками інших закладів вищої освіти визначають готовність самого науково-педагогічного працівника до проведення необхідних заходів, спрямованих на виявлення, формування та розвиток лідерського потенціалу у майбутніх вихователів ЗДО та вчителів початкової школи. Розвиток лідерських якостей передбачає здатність і спроможність кожного науково-педагогічного працівника створювати спеціальні умови для розвитку особистості студента, які надають можливість залучення кожного до соціально значущих відносин з позиції лідера.

Ми вважаємо, що реалізація даної умови можлива при організації такого освітнього середовища закладу вищої освіти, який дозволяє формувати лідерські якості у здобувачів освіти за ознакою їх прояву; де створені умови для контролю, корекції та використання чинників впливу на реалізацію особистісних лідерських якостей майбутніх педагогів; уміння знаходити та ефективно використовувати форми та методи в майбутній професійній діяльності. Це передбачає формування здатності у здобувачів освіти прогнозувати, планувати та конструювати власну діяльність, обирати поведінку, приймати відповідні рішення, прогнозувати їх наслідки та нести за них відповідальність.

Третя педагогічна умова – *формування практичного досвіду лідерства у контексті проходження здобувачами освіти різних видів педагогічної практики*. Реалізація цієї педагогічної умови базується на сукупності знань та елементарного практичного досвіду про особливості педагогічної роботи, розуміння феномену лідерства в сучасних умовах. У межах реалізації цієї умови необхідно забезпечити розвиток лідерських умінь майбутнього вихователя закладу дошкільної освіти та вчителя початкової школи в процесі навчання з

метою засвоєння ним операцій (дій) лідера та якісного здійснення майбутньої професійної педагогічної діяльності. Забезпечуючи реалізацію цієї умови варто акцентувати на тому, що професійні цінності студентів в різні роки навчання вирізняються своїм змістовим наповненням і зазнають змін у процесі професійної підготовки. Разом з тим, є незмінні характеристики, які об'єднують студентів різних років навчання та їх викладачів, зокрема: рівень освіти, загальний розвиток, комунікабельність, доброзичливість.

Отже, в умовах сучасного реформування вітчизняної педагогічної освіти особливого значення набуває проблема формування лідерського компоненту педагогічної діяльності майбутнього вчителя та вихователя. Різні дослідники висувують різні критерії до групування лідерських якостей, але суттєвих протиріч при цьому не спостерігається, що надало нам можливість обґрунтовано виділити лідерські якості, які необхідно розвивати у майбутніх педагогів у контексті професійної педагогічної підготовки.

Таким чином ми констатуємо: розвиток і формування лідерських якостей у студентів спеціальностей 012 Дошкільна освіта та 013 Початкова освіта у процесі професійного становлення в академічному середовищі ЗВО тривалий, не завжди прогнозований процес, ефективність якого залежить від багатьох чинників. На формування якісних характеристик лідера у студентському середовищі визначальний вплив мають:

- індивідуальні психологічні особливості особи (наявність лідерських якостей, визначення особистісних орієнтацій, сформованість морально-вольових цінностей та дотримання стійкої життєвої позиції);
- створення сприятливого (комфортного) освітнього середовища, де чітко простежується стійка позиція викладача-наставника;
- забезпечення сприятливих умов співжиття в студентській спільноті – наявність офіційного й неофіційного студентського лідерів, узгодженість дій між ними;
- застосування тренінгових вправ та тренінгових занять у роботі зі студентами як в рамках вивчення освітніх компонентів, так і під час організації різних типів

заходів за участю представників студентського самоврядування та інших структурних підрозділів ЗВО з метою виявлення та розвитку стійких лідерських якостей.

2.3. Критерії добору та методичні рекомендації використання тренінгових вправ для формування лідерських якостей у студентів

Аналіз теоретико-практичних результатів нашого дослідження дає можливість сформулювати поняття *лідерські якості педагога* як складні внутрішні утворення, які проявляються через систему знань, умінь, потреб, мотивів, переконань, цінностей та особистісних якостей. Ми стверджуємо, що лідерські якості визначають діяльність і поведінку майбутнього вихователя закладу дошкільної освіти та вчителя початкової школи, забезпечують йому керівні позиції в системі міжособистісних стосунків через призму педагогічної взаємодії, що дозволяє кожному фахівцеві здійснювати ефективне управління колективом, керівний вплив на всіх учасників педагогічної взаємодії та займати активну позицію професійного розвитку.

У контексті означених нами теми і завдань магістерського дослідження вважаємо за доцільне акцентувати увагу також на управлінській функції саме вчителя початкової школи, як однієї із складових професійних функцій відповідно до Професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу середньої освіти...» (2020).

У професійному стандарті серед переліку трудових функцій (професійних компетентностей за трудовою дією або групою трудових дій, що входять до них), визначено управління освітнім процесом, що містить прогностичну компетентність (здатність до прогнозування результатів освітнього процесу, здатність до планування освітнього процесу); організаційну компетентність (здатність до організації освітнього процесу, виховання та розвитку учнів; здатність до організації різних форм навчальної і пізнавальної діяльності учнів);

оцінювальну компетентність (здатність до здійснення оцінювання результатів навчання учнів) (Професійний стандарт за професіями, 2010).

Прогностична компетентність передбачає формування готовності у майбутніх фахівців у такому контексті:

- формулювання цілей освітнього процесу на основі прогностичних методів планування;
- здійснення планування освітнього процесу залежно від мети, індивідуальних особливостей учнів, особливостей діяльності закладу освіти;
- планування навчальних занять на основі різного типу навчальних програм;
- розробка власних навчальних програм на основі типових.

Організаційна компетентність передбачає вміння: організувати освітній процес з урахуванням вікових особливостей учнів та нормативних вимог; організувати навчальні заняття різних типів, позаурочні й позашкільні заняття та заходи; застосовувати індивідуальну, групову, парну і колективну форми організації навчання.

Оцінювальна компетентність передбачає формування уміння застосовувати різні прийоми формувального, поточного і підсумкового оцінювань навчальних досягнень учнів; дотримуватись встановлених або розроблених спільно з учнями критеріїв під час здійснення оцінювання; розвивати в учнів уміння самооцінювання та самомотивації (Професійний стандарт за професіями, 2010).

У контексті здійснення теоретичного аналізу досліджуваної проблеми ми виокремили психологічні вимоги, які висуваються до особи освітнього лідера (Сергеева, Кондратьєва & Хромей, 2015; Лідерство та командотворення, 2018; Яценко & Горбунов, 2018).

Схарактеризуємо їх.

Діагностичні вимоги: на основі різноманітних даних щодо розвитку колективу (колективів), установ освіти, окремих людей та всіх факторів, що на них впливають, встановлювати та об'єктивно оцінювати вихідний рівень освіти в масштабах своєї компетентності (школа, обласний відділ освіти тощо).

Прогностичні: передбачати тенденції, майбутні умови та стани розвитку освіти і факторів, що на неї впливають.

Проектувальні: конкретизувати зміст майбутньої діяльності колективу (колективів) у вигляді схем, моделей, письмової ділової мови тощо.

Організаторські: усвідомити завдання та зміст роботи, що треба виконати для досягнення мети в освітніх установах; реалізувати сплановані рішення в життя, інтегрувати людей, впевненість тощо.

Комунікативні: встановити доброзичливі стосунки з усіма, хто має відношення до реалізації мети та завдань управління, з усіма людьми.

Мотиваційні: стимулювати діяльність людей, формувати в них позитивні спонукання до роботи.

Емоційно-вольові: формувати та підтримувати в людях високий емоційний тонус, впевненість у досягненні мети, успішному вирішенні поставлених завдань.

Оцінювальні: об'єктивно оцінювати ступінь досягнення мети управління, виконання розроблених управлінських рішень, якість роботи колективу установи (установ) освіти, окремих виконавців, виявляти позитивне та недоліки, їхні причини.

Гностичні: бути компетентними в питаннях управління освітою та інших проблемах, що мають відношення до мети, завдань, змісту роботи, а також причетних до неї людей; мати широкий науковий та культурний світогляд. Знання філософії, всесвітньої історії та історії України.

Мовні: добре володіння мовою ділових паперів, усною мовою; красномовність – вміння переконливо виступати перед людьми, вільно спілкуватися.

Моральні: вимоги, що відбивають ставлення керівника до загальнолюдських цінностей та цінностей народу, суспільства України, а також ставлення до управлінської діяльності як професії, до самого себе, любов до батьківщини, намагання принести своєю роботою користь своєму народу; любов до людей, до дітей, намагання зробити їм добро, зокрема своєю діяльністю;

розвинуте почуття власної гідності та повага до гідності інших людей, чесність, правдивість, принциповість, дисциплінованість, скромність

Фізіологічні: здатність фізіологічної системи бути фундаментом для забезпечення відповідного психічного та фізіологічного напруження

Фізичні: стан здоров'я та особливості фізичного розвитку, що є основою життєдіяльності та працездатності особистості.

Спираючись на теоретичний аналіз проблеми лідерства та результати емпіричного дослідження нами уточнено критерії сформованості лідерських якостей майбутніх фахівців педагогічної освіти:

- мотиваційний (прагнення стати лідером у педагогічній діяльності);
- когнітивний (якість знань про лідерство в педагогічній діяльності: повнота, глибина, гнучкість);
- операційний (лідерські вміння: організаторські, комунікативні, перцептивні, прогностичні, креативні, саморегуляції);
- контрольнo-корегувальний (забезпечує збереження стійкої лідерської позиції, яка відбивається в самовираженні лідерських якостей у педагогічному процесі, подоланні перешкод, що заважають самореалізації в лідерстві).

У контексті означеного ми будемо спиратися на означені критерії для добору системи тренінгових вправ та занять з метою діагностування та розвитку лідерських якостей у студентів – майбутніх фахівців дошкільної та початкової освіти.

Енциклопедичні видання пропонують такі підходи до визначення поняття «критерій»:

- підстава для оцінки, визначення або класифікації чогось; мірило; критерієм правильності теоретичних висновків, як відомо, є практика (Словник української мови);
- критерій (гр., засіб судження): 1. Мірило для визначення, оцінки предмета, явища; ознака, взята за основу класифікації. 2. Критерій істини — мірило достовірності знань, їхньої відповідності об'єктивній дійсності. К. істини в суспільно-історичній практиці людей (Словник іншомовних слів);

- ознака, на основі якої здійснюється оцінка чогось; мірило; умовно прийнята міра, яка дає можливість здійснювати вимірювання об'єкта і на основі цього дати йому оцінку (Гончаренко, 2011, с. 245);

- сукупність ознак, на основі яких складається оцінка умов, процесу і результату навчальної діяльності, що відповідають поставленим цілям (Енциклопедія освіти, 2008, с. 434).

Спираючись на визначені нами критерії, використовуючи добірку спеціальної навчально-методичної літератури ми пропонуємо для використання такі навчально-практичні, теоретико-методичні та практико-зорієнтовані тренінги для використання у професійній підготовці майбутніх фахівців дошкільної та початкової світи:

- Тренінг «Розвиток лідерських якостей» (Мудрик, Шишкіна, 2013);

- Тренінг розвитку лідерської обдарованості (Мітлощ, Маляко, Бажанюк, 2014);

- Тренінг «Становлення лідерського потенціалу особистості» (Мітлощ, Маляко, Бажанюк, 2014);

- Тренінг формування основ педагогічної майстерності майбутніх учителів початкових класів (Теличко, 2013).

Спираючись на Методичні вказівки (Методичні вказівки, 2020), здійснений нами теоретичний аналіз проблеми формування лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі практичної підготовки в умовах закладу вищої освіти, ми сформулювали методичні рекомендації для формування та розвитку лідерських якостей у здобувачів освіти першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальності 012 Дошкільна освіта та 013 Початкова освіта. Сформулюємо їх у вигляді етапів.

Перший етап. *Діагностика потреб у розвитку лідерських якостей.* На цьому етапі важливо здійснити аналіз проблеми для кращого уявлення про її причину та визначити доцільність використання саме тренінгу для найкращого її вирішення. На цьому етапі варто враховувати особистісні характеристики та можливості майбутніх педагогів при виборі методик та технік тренінгового

навчання. Зазначаємо, що для вихователів закладів дошкільної освіти та вчителів початкової школи доцільно пропонувати більше творчо-активних та ігрових занять.

Другий етап. *Пошук форм і методів навчання дорослих*. Ми визначаємо цей етап тому, що вікова категорія студентів зараз є дуже розширеною, саме тому варто звернути особливу увагу на добір таких форм і методів, які є найбільш ефективними для навчання дорослого студентства. При доборі варто зацентувати увагу на таких принципах навчання дорослих: пріоритет самостійного навчання; індивідуалізація навчання; системність навчання; контекстність навчання; принцип актуалізації результатів навчання; принцип елективності навчання; принцип розвитку освітніх потреб; принцип усвідомленості навчання (Коритнюк та ін., 2018).

Дорослі характеризуються певними особливостями, які роблять навчання більш ефективним для них (або менш ефективним, якщо ці особливості ігноруються). Ефективність розробленої тренінгової програми буде більш ефективною, якщо при її розробці та впровадженні будуть враховані принципи навчання дорослих. Разом з тим ми стверджуємо, що майбутні педагоги належать до вікової категорії «молодь», професійна діяльність їх у майбутньому буде пов'язана з віковою категорією «дитинство», тому у систему тренінгових вправ варто ввести ігрового наповнення та подання інформації, яскравий аудіовізуальний контент тощо.

Третій етап. *Укладання освітнього контенту*. Це – провідний етап створення тренінгу. Від чіткого планування та добору інформації значною мірою буде залежати результативність та ефективність проведення запланованого тренінгу. При доборі навчального матеріалу важливо: насамперед спроектувати запланований захід, а вже потім розробляти всі складові; зосередитися на потребах і запитах самих здобувачів освіти, а не на можливостях викладачів; чітко знати та розуміти сутність принципів навчання дорослих; створювати такий освітній контент та добирати таку систему оцінювання, які безпосередньо стосуються окреслених навчальних завдань; вносити в тренінг якомога більше

практичних практик або моделювання: практичний досвід є найбільш дієвий; надати можливість учасникам тренінгів спілкуватися та взаємодіяти між собою та тренером (педагогом); передбачити можливості зворотного зв'язку.

На цьому етапі доцільно передбачити таку форму організації навчання як «змішане навчання», що включає навчання в різних форматах (на базі комп'ютера, під керівництвом інструктора тощо).

Четвертий етап. *Вимірювання результатів навчання.* Якщо мета проведення тренінгу – провести ефективне навчання, яке змінить поведінку майбутнього педагога в професійній діяльності – тоді потрібно підтвердити, що тренінгове навчання було ефективним.

Для стандартного оцінювання це можливо за використання чотирьох рівнів оцінювання Кіркпатріка:

- 1) реакція: наскільки навчання сподобалось учасникам;
- 2) засвоєння: які факти, засоби, техніки роботи були засвоєні у результаті навчання;
- 3) поведінка: як у результаті навчання змінилася поведінка, дії учасників у робочому середовищі;
- 4) результат: якими є осяжні результати навчання для організації, виміряні через скорочення витрат, термінів, поліпшення якості (Бурдейна, 2007).

З'ясувати це можна, спостерігаючи за учасниками під час навчання, запитуючи їхню думку чи роздаючи опитування. Можна організувати опитування (паперове, стандартизоване, онлайн), яке дасть можливість оцінити фактичне засвоєння поставлених цілей. Спостереження за поведінкою студентів визначатимуть це, як і інші показники, засновані на продуктивності. Вимірювані результати – чи призвело навчання до досягнення бажаної цілі.

У науковій літературі не існує єдиного трактування сутності навчального тренінгу. Ми розуміємо тренінг як системний спосіб навчання чи педагогічної технології, в основі якої лежить спільна діяльність: «Я чув – та забув, я бачив – та запам'ятав, я зробив – то я знаю».

Виокремлюють такі ключові етапи навчального тренінгу: визначення, актуалізація та стимуляція навичок; відпрацювання необхідних навичок; сприяння та підтримка розвитку набутих навичок.

У процесі підготовки та проведення тренінгових занять ми зазначаємо, що тренінг повинен сприйматися єдине, цілеспрямоване та чітко організоване дійство, ідея якого зрозуміла й чітка. До тренінгових занять ми визначаємо такі вимоги:

- стислість та чіткість викладу як теоретичної інформації, так і практичної складової в межах означеної теми;
- чітка композиційна побудова тренінгу, що характеризується логікою, прогнозованістю, структурованістю;
- забезпечення внутрішньої логіки викладу інформації;
- наявність переконливого аргументування порушеної проблеми.

Доцільно визначити переваги та недолік використання тренінгів в освітньому процесі професійної підготовки майбутніх фахівців педагогічної освіти (Таблиця 2.6.).

Таблиця 2.6.

Переваги та недоліки тренінгів

Переваги	Недоліки
активність групи	ця форма непридатна для подання великого обсягу суто теоретичного матеріалу (формул, історичних відомостей тощо)
поєднання інформації та емоційного ставлення до неї	має бути відносно невелика група
підвищення рівня мотивації	потрібна більша майстерність викладача, оскільки слухачі можуть по-різному усвідомлювати тренінгові вправи
здатність групи до колективного мислення та прийняття рішень	теоретична підготовка членів групи має бути однаковою
практична перевірка та закріплення отриманих знань	можливе виникнення роздратування при надмірній активності (пасивності) учасників тренінгу
швидкий зворотний зв'язок	громіздка попередня підготовка
емоційне забарвлення заняття	оцінюється виступ, а не проблема
розуміння та сприйняття поведінки інших людей	виникнення ілюзій при зіткненні з подібною ситуацією в реальному житті з приводу наявності часу, знань, безпеки для її вирішення
безпечне середовище	

Більш розширений зміст методичних порад та рекомендацій подано нами в Додатку Г нашого магістерського дослідження.

Дуже важливо у процесі проведення тренінгових занять розвивати у студентства здібність до критики і, зокрема, критичне ставлення до самого себе, до власних думок, інакше його уява буде лише фантастикою. Слід привчати студента до того, щоб уява його включалася в освітній процес, у реальну діяльність, а не перетворювалося на відірване від життя дозвільне фантазування,

що створює лише димову завісу від життя. Розумові процеси первинно створюються як підлеглі компоненти якої-небудь практичної зовнішньої діяльності і лише потім мислення виділяється як особлива, відносно самостійна теоретична пізнавальна діяльність. Побудова системи знань будь-якого наукового предмету припускає розчленовування того, що в сприйнятті суцільно і поряд злите, зрощене, але істотно між собою не зв'язано, виділення однорідних властивостей, істотно між собою зв'язаних. У процесі навчання відбувається оволодіння науковими поняттями.

Отож, використання тренінгових вправ для формування лідерських якостей у студентів в контексті професійної підготовки – складний цілеспрямований процес, який потребує систематичної підготовки, прогностичних дій та чітких критеріїв оцінювання виконання передбачених завдань. Ефективність сформованості лідерських якостей значною мірою залежить від рівня сформованості таких компетентностей, як прогностична, організаційна, оцінювальна. Саме в контексті означеного перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у розробці та апробації тренінгових вправ, які доцільно використовувати під час проведення семінарсько-практичних занять зі студентами різних навчальних курсів для формування та удосконалення лідерських якостей майбутніх педагогів.

ВИСНОВКИ.

Результати проведеного дослідження дають можливість зробити наступні висновки.

Теоретико-практичний аналіз вітчизняних та зарубіжних дослідників дає можливість зазначити, що феномен лідерства дослідники трактують як процес ефективного управління навчально-пізнавальною діяльністю, і як інтеграційну якість педагога, яка впливає і забезпечує ефективність цієї діяльності. У роботі зазначено, що для студентського лідерства притаманними є такі ознаки: ініціативність, товариськість, контактність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість, широкий соціально-інтелектуальний кругозір та ерудиція, готовність прийти на допомогу товаришеві.

Показано, що випускник сучасного ЗВО, який готується здійснювати професійно-педагогічну діяльність, повинен володіти певними лідерськими якостями, зокрема:

- гнучко адаптуватися у життєвих ситуаціях, що швидко змінюються, самостійно набуваючи необхідні знання і вміло застосовуючи їх на практиці для вирішення різноманітних проблем;
- самостійно критично мислити, вміти бачити виникаючі в реальному світі труднощі і шукати шляхи раціонального їх подолання, використовуючи сучасні технології, бути здатним генерувати нові ідеї, творчо мислити;
- грамотно працювати з інформацією, вміти збирати необхідні для дослідження певного завдання факти, аналізувати їх, висувати гіпотези вирішення проблем, робити необхідні узагальнення, зіставлення з аналогічними і альтернативними варіантами розгляду, встановлювати статистичні закономірності, формулювати аргументовані висновки і на їх основі виявляти і вирішувати нові проблеми;
- бути комунікабельним, контактним у різних соціальних групах, вміти працювати спільно в різних ситуаціях, запобігаючи конфліктним ситуаціям або вміло виходячи з них;
- самостійно працювати над розвитком власної моральності, інтелекту, культурного рівня.

У роботі сформульовано такі концептуальні положення, на яких повинна ґрунтуватися модель фахівця-лідера: індивідуально-особистісна значущість змісту моделі; динамічність змісту моделі; компактність моделі і доступність її сприйняття та відтворення; доступність розуміння змісту моделі; мотивуюче значення моделі; оцінюваність складових змісту моделі.

Утверджено, що найбільш характерними ознаками та характеристиками лідера виступають наступні:

1. Психологічні характеристики особи, які включають інтелектуальні здібності: освіченість, оригінальність, поміркованість, сформований світогляд, комунікабельність, допитливість тощо.

2. Сформовані риси характеру: ініціативність, творчість, врівноваженість, енергійність наполегливість, упертість, доброзичливість, працьовитість, привітність, обов'язковість та ін.

3. Сформовані уміння, які слугують основою для формування особистісних та професійних компетентностей: вміння брати на себе ризик та відповідальність; вміння швидко приймати рішення і доводити їх виконання до позитивного результату; вміння орієнтуватися в людях; сформоване почуття гумору; вміння переконувати та організовувати; вміння змінюватися; сміливість у вирішенні суперечливих питань тощо.

Зазначено, що формування лідерських якостей у майбутніх педагогів закладів дошкільної освіти та початкової школи передбачає створення відповідних сприятливих умов, що забезпечують спрямованість діяльності студентів на розвиток лідерської мотивації, розширення знань про лідерство, розвиток та включення лідерських якостей у власну професійно-педагогічну діяльність, дотримання стійкої лідерської позиції.

У роботі уточнено критерії сформованості лідерських якостей майбутніх фахівців педагогічної освіти:

- мотиваційний (прагнення стати лідером у педагогічній діяльності);
- когнітивний (якість знань про лідерство в педагогічній діяльності: повнота, глибина, гнучкість);

- операційний (лідерські вміння: організаторські, комунікативні, перцептивні, прогностичні, креативні, саморегуляції);
- контрольно-корегувальний (забезпечує збереження стійкої лідерської позиції, яка відбивається в самовираженні лідерських якостей у педагогічному процесі, подоланні перешкод, що заважають самореалізації в лідерстві).

Доведено, що використання тренінгових вправ для формування лідерських якостей у студентів у контексті професійної підготовки – складний цілеспрямований процес, який потребує систематичної підготовки, прогностичних дій та чітких критеріїв оцінювання виконання передбачених завдань. Ефективність сформованості лідерських якостей значною мірою залежить від рівня сформованості таких компетентностей, як прогностична, організаційна, оцінювальна. Саме в контексті означеного перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у розробці та апробації тренінгових вправ, які доцільно використовувати під час проведення семінарсько-практичних занять зі студентами різних навчальних курсів для формування та удосконалення лідерських якостей майбутніх педагогів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Аносов І. П. Соціально-педагогічні основи студентського самоврядування як джерела демократизації вищої школи (управлінський аспект) / І. П. Аносов, В. М. Приходько, М. І. Приходько. Мелітополь : Вид. будинок ММД, 2008. 196 с.
2. Бойко О. В. Теорія і методика формування лідерської компетентності офіцерів Збройних сил України : монографія / О. В. Бойко. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 667 с. URL: https://lib.iitta.gov.ua/722942/1/Boiko_O.V._Monografy.pdf
3. Бурдейна Т. Б. Оцінка ефективності навчання персоналу / Т. Б. Бурдейна // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: О. О. Беляєв (відп. ред.) [та ін.]. Київ : КНЕУ, 2007. Спец. вип.: Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики : у 2 т. Т. 1, ч. І. С. 103-109.
4. Гончаренко С.У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Видання друге, доп. й випр. Рівне: Волинські обереги, 2011. 552 с.
5. Докторович М., Каськова Г. Організаційно-управлінські умови формування соціально відповідального лідерства/ Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України» 2017, № 2 (додаток 1). Тематичний випуск «Університет і лідерство»/ С. 9-12. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/conf_Elite-III_05.2017_ELITE.Education-for-Leadership_VOU_II-2017-170p.pdf
6. Дяків А. А. Виховання лідера. Київ : Наукова думка, 2011. 231 с.
7. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головний ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с
8. Єльнікова Г. В. Методологічні засади державно-громадського управління загальною середньою освітою. URL: https://lib.iitta.gov.ua/6923/1/%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BB.%D0%B7%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D0%B8_%D0%B4%D0%B5%D1%80.-

[%D0%B3%D1%80%D0%BE%D0%BC. %D1%83%D0%BF%D1%80.%D0%97%D0%A1%D0%9E.pdf](#) (дата звернення: 02.08.2023) Назва з екрану.

9. Єрмакова Н. О. Проблема довіри до себе у психоаналітичних концепціях розвитку особистості. Вісник Харківського національного університету, Серія «Психологія». 2011. № 937. С. 82–85.
10. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : монографія. Черкаси: Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. 608 с.
11. Іванова І. В. Лідерство в культурі педагогічного менеджменту. Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації. 2016. № 3. С. 214 –220.
12. Ключко А.О. Лідерство як модель ефективного управління освітньою організацією / А. Ключко // Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка [Електронне видання]. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. – 296 с. С. 47-60. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659>
13. Ковальчук З. Специфіка міжособистісної взаємодії педагога та адміністрації освітнього закладу. Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології", (16). 2019. URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2012-16.%p>
14. Кокун О.М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера/ Вісник Національного університету оборони України. 2012. Вип. 4 (29). С. 170 - 174. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/19596298.pdf>
15. Коритнюк Р. С. Принципи і методологія сучасної андрагогічної моделі навчання дорослих. Збірник наукових праць співробітників НМАПО ім. П. Л. Шупика. 2018. Вип. 29. С. 59-69. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Znpsnmapo_2018_29_8
16. Линьов К. Упровадження парадигми лідерства у закладі середньої освіти. Теоретичний та науково-методичний часопис «Вища освіта України» 2017, № 2 (додаток 1). Тематичний випуск «Університет і лідерство». С. 9-12. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/conf_Elite-III_05.2017_ELITE.Education-for-Leadership_VOU_II-2017-170p.pdf

17. Лідерство та командотворення. Методичні вказівки для підготовки та організації практичних занять та самостійної роботи студентів освітнього рівня (ОП) «Бакалавр» усіх форм навчання. Біла Церква, 2018. 65 с. URL: https://rep.btsau.edu.ua/bitstream/BNAU/3055/1/liderstvo_ta_komandoutvorennya.pdf
18. Мачинська Н. Лідерство в освіті як провідний напрям освітньої політики, Освітній дискурс, вип. 3-4, с. 117–128, Груд 2022. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/954>
19. Мачинська Н. Розвиток лідерських якостей у студентів у процесі професійної підготовки. Неперервна професійна освіта: теорія і практика. 2017, вип. 3-4. С. 32-39.
20. Мельничук А. Управління персоналом у системі менеджменту організацій. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах інноваційного розвитку економіки : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль, 15 травня 2020 р.) / редкол.: Р.Р. Августин, А.Ю. Васіна, Т.Л. Желюк ; відпов. за вип. М. М. Шкільняк. Тернопіль : ТНЕУ, 2020, С. 325–328. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38901/1/325.pdf> (дата звернення: 12.08.2023).
21. Методичні вказівки до вивчення навчальної дисципліни «Тренінгова діяльність у закладі вищої освіти» для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти за освітньою програмою «Педагогіка вищої школи» спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки денної та заочної форми навчання / Уклад.: Я.В. Топольник. Слов'янськ: ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», 2020. 91 с. URL: <http://dspace.ddpu.edu.ua/ddpu/bitstream/123456789/597/1/%D0%A2%D0%BE%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%AF.%D0%92.%20%D0%9C%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4.%D0%B2%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D1%96%D0%B2%D0%BA%D0%B8%20%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%B0>

https://lib.iitta.gov.ua/9847/1/Bajaniuk_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D0%B1%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D1%96%D1%97.pdf

22. Мітлош А.В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.01 / Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. К., 2007. 20с.

23. Мітлош А. В., Маляко В. О., Бажанюк В. С. Психологічні особливості лідерської обдарованості: концепції, діагностика, тренінги : монографія / А. В. Мітлош, В. О. Моляко, В. С. Бажанюк, В. В. Камишин. – К. : Інститут обдарованої дитини, 2014. 290. URL: https://lib.iitta.gov.ua/9847/1/Bajaniuk_%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D1%96%D1%87%D0%BD%D1%96%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B2%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE%D1%97%20%D0%BE%D0%B1%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%96%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D1%96%D1%97.pdf

24. Мицишин І., Дмитрів Ю. Чинники професійного самовизначення сучасних старшокласників. Нова педагогічна думка: науково-методичний журнал. Рівне : РОППО, 2020. №2 (102). С. 51-54.

25. Мороз О.Г. Підготовка майбутнього викладача вищої школи: психолого-педагогічний ракурс. Наукові записки: 36. наук. стат. НПУ ім. М.П. Драгоманова. К.: НПУ, 2001. Вип. 41.С. 156-159.

26. Мороз В. П. Формування лідерських якостей студентів закладів вищої освіти в процесі діяльності органів студентського самоврядування : навч.-метод. посіб. для студ. закл. вищ. осв./ В. П. Мороз ; Держ. закл. „Луган. нац. ун-т імені

Тараса Шевченка. Старобільськ : Вид-во ДЗ „ЛНУ імені Тараса Шевченка, 2019. – 263 с.

27. Нестуля С. І. Ціннісні аспекти сучасних концепцій лідерства. Вища освіта України. 2017. № 2. Дод. 1. Вип. «Університет і лідерство». С. 93-96. URL: <http://dspace.puet.edu.ua/bitstream/123456789/9303/1/%D0%9D%D0%B5%D1%81%D1%82%D1%83%D0%BB%D1%8F%20%D0%A1.%20%D0%86.%20%D0%A6%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%96%D1%81%D0%BD%D1%96%20%D0%B0%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%20%D1%81%D1%83%D1%87%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%85%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%BF%D1%86%D1%96%D0%B9%20%D0%BB%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0.pdf>
28. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с. URL: https://dut.edu.ua/uploads/1_2161_63367800.pdf
29. Нога І. Центр лідерства як освітній майданчик професійно-особистісного росту державних службовців [Електронний ресурс]. Університети і лідерство. 2017. № 1. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2017_1_13
30. Освітнє лідерство: від теорії до практики : монографія / авт. кол. ; за наук. ред. В. Р. Міляєвої ; Київський університет імені Бориса Грінченка [Електронне видання]. Київ ; Кривий Ріг : Вид. Р. А. Козлов, 2021. 296 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/36659>.
31. Пантюк Т. Лідерство в освіті як суспільно-педагогічна детермінанта. Університети і лідерство. 2015. № 1. С. 41-44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/univlead_2015_1_10
32. Покотило К. Категоричний імператив та лідерство в освіті. Університети і лідерство, 2015, № 1. С. 44-47. http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&S21STN=1&S21REF=10&S21FMT=njuu_all&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=0&S21COLORTERMS=0&S21P03=I=&S21STR=EJ000170/2015/1

33. Професійний стандарт за професіями "Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти", "Вчитель закладу загальної середньої освіти", "Вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)" URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2736915-20#Text>
34. Психологічний довідник учителя : в 4 кн., кн. 4. / Упоряд. В. Андрієвська. Наук. ред. С. Максименка. – Київ : Главник, 2005. – 96 с.
35. Редько С. Формування корпоративної культури загальноосвітнього навчального закладу: управлінський аспект. Педагогічний процес: теорія і практика. 2017. Вип. 1. С. 22-27. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2017_1_5 (дата звернення: 2.05.2023).
36. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: Монографія / За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків: ФОП Мезіна В.В., 2017. 292 с. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/8296134e-7c87-4a06-89de-faaf6fff7d68/content>
37. Розвиток лідерських якостей : програма тренінгу / Алла Богданівна Мудрик, Христина Юріївна Шишкіна. Луцьк, 2013. 120 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/153576112.pdf>
38. Романовський О.Г. Теорія і практика формування лідера: Навчальний посібник (Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко). Харків, 2017 р. 100 с. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/620d1bfe-e281-4652-93d5-34023456b9f3/content> (дата звернення: 1.05.2023).
39. Рушанян С.С., Літинська В.А. Неформальне лідерство в організації: співіснування формального та неформального лідера / С. Рушанян, В. Літинська // Економіка, управління, фінанси: теорія та практика, м. Хмельницький, 11-12 жовтня 2013 р. С. 158-160. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/eko/01okt13/58.pdf>
40. Савчин М. В. Педагогічна психологія : навчальний посібник / Мирослав Васильович Савчин. Дрогобич : Видавнича фірма "Відродження", 1998. 200 с.

41. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с. URL: http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/liderstvo.pdf
42. Словник іншомовних слів. URL: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%CA%F0%E8%F2%E5%F0%B3%E9> (Назва з екрану), Дата звернення 14.10.2023.
43. Словник української мови. Словник української мови (Академічний тлумачний словник). URL: <http://sum.in.ua/s/kryterij> (Назва з екрану), Дата звернення 14.10.2023.
44. Стоян О.Ю. Теоретичні положення формування харизматичного лідерства в системі публічного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток, 2020. № 4. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/7.pdf Дата звернення 14.10.2023.
45. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко Харків, 2017 р. 100 с. <https://repository.kpi.kharkov.ua/server/api/core/bitstreams/620d1bfe-e281-4652-93d5-34023456b9f3/content>
46. Теличко Н. В. Тренінг формування основ педагогічної майстерності майбутніх учителів початкових класів : навчально-методичний посібник для спецкурсу / автор-укладач Н. В. Теличко. Тернопіль : Вектор, 2013. 522 с.
47. Турчин Л.Є. Сутність поняття «довіра» як економічної категорії. Ефективна економіка № 5, 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1173> (Дата звернення 12.09.2023).
48. Фісун О. В. Педагогічна фасилітація як багатозначний феномен [Електронний ресурс]. Засоби навчальної та науково-дослідної роботи. Вип. 34. С. 133–139. URL: file:///C:/Users/448A~1/AppData/Local/Temp/znpkhnpu_zntndr_2010_34_21-1.pdf (дата звернення: 14.08.2023) Назва з екрана.
49. Шингельська М. Формування лідерських якостей у студентів в умовах закладу вищої освіти. Матеріали студентських наукових конференцій кафедри

- загальної педагогіки та педагогіки вищої школи «Актуальні проблеми української освіти» / Відп. за вип. О. Квас, упоряд. М. Крива. Вип. 19. Львів: Малий видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2023. – 170 с. С.25-27. URL: <https://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/studconf/studmaterialy1.pdf>
50. Якушко Н.О. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація / Н. О. Якушко // Право та державне управління. - 2016. - № 4. - С. 130-135. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2016/24.pdf
51. Яценко О. М., Горбунов М. П. Формування лідерських якостей майбутніх менеджерів у процесі професійної підготовки : монографія / О. М. Яценко, М. П. Горбунов. – Харків, 2018. – 250 с. <https://core.ac.uk/download/pdf/195779409.pdf>
52. Leithwood K. What we know about educational leadership / K. Leithwood // Intelligent Leadership: Constructs for Thinking Education Leaders ; Webber C. F., Burger J., Webber C. F. and Klinck P. (Eds). Springer, Dordrecht, 2007. – P. 41-66.
53. Nicolaides V. C., LaPort K. A., Chen T. R., Tomassetti A. J., Weis E. J., Zaccaro S. J., Cortina J. M. The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. / Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., & Cortina, J. M. //The Leadership Quarterly, 25(5), 2014. – P. 923-942.
54. Machynska N., Kostashchuk O, Oliynyk M., Ivanchuk M. Professional Honor in the Pedagogical Activity of the Future Teacher. Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala. 2020. №12(1). P.291–310. URL: https://www.researchgate.net/publication/339485305_Professional_Honor_in_the_Pedagogical_Activity_of_the_Future_Teacher (last accessed: 12.08.2023).
55. Machynska Nataliya, Panchuk Bohdana. Leader and manager - staff corporate development strategy in educational institutions / Machynska Nataliya, Panchuk Bohdana // Вісник Львівського університету. Серія педагогічна. 2017. Вип. 32. С. 375-38. <http://publications.lnu.edu.ua/bulletins/index.php/pedagogics/article/viewFile/9507/9413>

Тест «Лідерство»

https://inv.vntu.edu.ua/ukr/index.php?option=com_content&view=article&id=717:test-liderstvo&catid=41&Itemid=967

Методика «Лідер»

Необхідно відповісти на 50 запитань: з двох запропонованих варіантів відповіді на кожне питання вибрати тільки один.

Зауваження. Висновки тесту – це результат застосування певної методики для оцінки стану особистості на момент тестування. Тобто результат – не догма, а оцінка на даний момент часу. Крім того, слід пам'ятати, що лідерські здібності можна розвинути, працюючи над собою.

Питання тесту

1. Чи часто ви буваєте в центрі уваги оточуючих? а) так, б) ні.
2. Чи вважаєте ви, що багато хто з оточуючих вас людей займають вище положення, ніж ви? а) так, б) ні.
3. Перебуваючи на зборах людей, рівних вам за службовим чи життєвим становищем, чи відчуваєте ви бажання не висловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно? а) так, б) ні.
4. Коли ви були дитиною, чи подобалося вам бути лідером серед однолітків?
а) так, б) ні.
5. Чи відчуваєте ви задоволення, коли вам вдається переконати когось у чомусь?
а) так, б) ні.
6. Чи трапляється, що вас називають нерішучою людиною? а) так, б) ні.
7. Чи згодні ви з твердженням: «Все найкорисніше у світі є результат діяльності невеликого числа видатних людей»?
а) так, б) ні.
8. Чи відчуваєте ви нагальну необхідність у порадинику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?

а) так, б) ні.

9. Чи втрачали ви іноді холонокровність у розмові з людьми? а) так, б) ні.

10. Чи приносить вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються вас?

а) так, б) ні.

11. Чи намагаєтеся ви займати за столом (на зборах, в компанії і т.п.) таке місце, яке дозволяло б вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію? а) так, б) ні.

12. Чи вважаєте ви, що вражаєте (дивуєте) людей? а) так, б) ні.

13. Чи вважаєте ви себе мрійником? а) так, б) ні.

14. Чи губитеся (втрачаєте впевненість) ви, якщо люди, що оточують вас, висловлюють незгоду з вами?

а) так, б) ні.

15. Чи траплялося вам за особистою ініціативою займатися організацією робочих, спортивних та інших команд і колективів? а) так, б) ні.

16. Якщо те, що ви намітили, не дало очікуваних результатів, то ви:

а) будете раді, якщо відповідальність за цю справу покладуть на кого-небудь іншого;

б) візьмете на себе відповідальність, і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з цих двох думок вам ближча:

а) справжній керівник повинен вміти сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен тільки вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким ви вважаєте за краще працювати?

а) з покірними людьми,

б) з незалежними і самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся ви уникати гострих дискусій? а) так, б) ні.

20. Коли ви були дитиною, чи часто ви стикалися з владністю батьків? а) так, б) ні.

21. Чи вмієте ви в дискусії на професійну тему залучити на свою сторону тих, хто раніше був з вами не згоден? а) так, б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями в лісі ви заблукали. Наближається вечір, і потрібно приймати рішення. Що ви будете робити?
- а) дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас;
 - б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: «Краще бути першим на селі, ніж останнім в місті». Чи справедливим є воно? а) так, б) ні.
24. Чи вважаєте ви себе людиною, який впливає на інших?
- а) так, б) ні.
25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити вас більше ніколи цього не робити? а) так, б) ні.
26. Хто, на ваш погляд, справжній лідер?
- а) найбільш компетентна особа;
 - б) особа, у якої найсильніший характер.
27. Чи завжди ви намагаєтеся зрозуміти та гідно оцінити людину?
- а) так, б) ні.
28. Чи поважаєте ви дисципліну? а) так, б) ні.
29. Який з наступних двох керівників є кращим?
- а) той, який все вирішує сам;
 - б) той, який завжди радиться і прислухається до думок інших.
30. Який з наступних стилів керівництва, на вашу думку, найкращий для роботи установи того типу, в якому ви працюєте/навчаєтесь?
- а) колегіальний, б) авторитарний.
31. Чи часто у вас створюється враження, що інші зловживають вами?
- а) так, б) ні.
32. Який з наступних двох «портретів» більше нагадує вас?
- а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом в кишеню не полізе;
 - б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.
33. Як ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте вашу думку єдиною правильною, але інші з ним не згодні?
- а) промовчу, б) буду відстоювати свою думку.

34. Чи підпорядковуєте ви свої інтереси і поведінку іншим людям у справі, якою займаєтесь? а) так, б) ні.
35. Чи виникає у вас почуття тривоги, якщо на вас покладено відповідальність за якусь важливу справу? а) так, б) ні.
36. Що б ви хотіли?
- а) працювати під керівництвом хорошої людини;
 - б) працювати самостійно, без керівника.
37. Як ви ставитеся до твердження: «Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім'ї приймав один з подружжя»?
- а) згоден, б) не згоден.
38. Чи траплялося вам купувати що-небудь під впливом думок інших людей? а) так, б) ні.
39. Чи вважаєте ви свої організаторські здібності хорошими? а) так, б) ні.
40. Як ви поводитесь, зіткнувшись з труднощами?
- а) у мене опускаються руки;
 - б) у мене з'являється сильне бажання їх подолати.
41. Чи робите ви зауваження людям, якщо вони цього заслуговують? а) так, б) ні.
42. Чи вважаєте ви, що ваша нервова система здатна витримати життєві навантаження? а) так, б) ні.
43. Як ви вчините, якщо вам запропонують здійснити реорганізацію закладу, де ви працюєте/навчаєтесь?
- а) введу потрібні зміни негайно;
 - б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обміркую.
44. Чи зумієте ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно? а) так, б) ні.
45. Чи згодні ви з твердженням: «Для того щоб бути щасливим, треба жити непомітно»? а) так, б) ні.
46. Чи вважаєте ви, що кожна людина повинна зробити що-небудь видатне?
- а) так, б) ні.
47. Ким ви хотіли б стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику вам приємніше слухати?

а) могутню і урочисту,

б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте ви хвилювання, чекаючи зустрічі з важливими і відомими людьми? а) так, б) ні.

50. Чи часто ви зустрічали людей з більш сильною волею, ніж ваша? а) так, б) ні.

Оцінка результатів і висновки

У відповідності з наступним ключем визначається сума набраних балів.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, - 1 бал, в іншому випадку - 0 балів.

Якщо сума балів виявилася до 25 балів, то якості лідера виражені слабо.

Якщо сума балів в межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо.

Якщо сума балів виявилася рівною від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно.

І, нарешті, якщо сума балів більше, ніж 40, то дана людина, як лідер, схильна до диктату.

САМООЦІНКА ЛІДЕРА

<http://tests.puet.edu.ua/files/test1-3.pdf>

Інструкція:

Пункти 1-6 характеризують риси, які притаманні вам в теперішній час.

Пункти 7-22 – характеризують вас як потенційного керівника величезного відділу компанії.

Дайте позитивну або негативну відповідь на кожне питання в залежності, чи будете ви виконувати вказані дії чи ні. (так, ні)

№ В-дъ

НА ТЕПЕРІШНІЙ ЧАС

1. Якщо переді мною поставлено кілька завдань, я визначаю пріоритети і організовую роботу так, щоб укластися у визначений термін
2. Якщо у мене виникли серйозні розбіжності з ким-небудь, я веду бесіду до того часу, поки розбіжності не будуть усунені
3. Я краще буду працювати за комп'ютером, аніж витрачатиму час на спілкування з людьми
4. Я завжди намагаюся залучити інших людей до спільної роботи чи дискусії
5. Я маю довгострокові плани відносно власної кар'єри, сім'ї та з інших питань
6. Перш ніж вирішити проблему, я обговорюю її з групою

НА ПОСТУ КЕРІВНИКА СТРУКТУРНОГО ПІДРОЗДІЛУ

7. Я буду допомагати підлеглим визначати цілі і шляхи їх досягнення
8. Я буду орієнтувати людей на їх високі цілі і місію
9. Я буду слідкувати за тим, щоб робота виконувалась вчасно
10. Я буду шукати можливості для розробки нових товарів та послуг
11. При вирішенні проблем, я буду використовувати послідовну політику і чіткі методи
12. Я буду захищати нетрадиційні методи і переконання
13. Я буду відзначати високі досягнення працівників грошовими винагородами
14. Я буду створювати атмосферу взаємної довіри у відділі
15. Я буду самостійно виконувати важкі завдання
16. Я буду пропонувати нові способи роботи
17. Я буду довіряти лише тим людям, які демонструватимуть високі показники праці
18. Я буду говорити про цінності, які відстоюю я сам і організація в цілому
19. Я запроваджу процедури, котрі підвищують ефективність роботи відділу
20. Я буду мотивувати працівників, наповнюючи змістом їх роботу
21. Я введу розумні обмеження на використання нових методів
22. Я буду проявляти соціальний нонконформізм *, щоб ініціювати зміни

*Нонконформізм – прагнення індивіда дотримуватися установки, думки, поведінки і т. ін., що протистоять загальноприйнятим у спільноті чи суспільстві. Обробка результатів: підрахуйте відповіді «так» на непарні питання 1, 3, 5 ...21.

Підрахуйте відповіді «так» на парні питання 2, 4, 6 ...22.

Відповіді на парні питання показують наявний у вас потенціал лідера. Відповіді на непарні питання показують ваш потенціал менеджера. Подумайте, який саме потенціал ви хочете розвивати в собі.

Анкета
на виявлення схильності студентів до лідерства
 Стать, вік, курс

1. Чи правда, що в дитинстві ТИ дуже любив / любила придумувати ігри й верховодити в них?
2. Чи подобається ТОБІ нині добровільно брати на себе обов'язки організатора справи? Як ТИ вважаєш, які є у тебе якості організатора?
3. Які зобов'язання ТИ хотів би взяти на себе в групі?
4. Ти можеш тривалий час енергійно працювати разом з іншими?
5. Чи завжди Ти виконуєш те, що пообіцяв, і зазвичай робиш це добре?
6. Чи впевнено ТИ відчуваєш себе, коли тебе просять продемонструвати свою роботу перед усією аудиторією?
7. Чого тобі бракує, щоб бути хорошим організатором? Чого тобі слід ще навчитися?
8. Який із запропонованих чинників найбільше вплинув на вступ та вибір ЗВО?:
 - прагнення розвивати власні здібності, стати компетентним фахівцем;
 - усвідомлення того, що без вищої освіти важко працевлаштуватися на роботу;
 - наполягли батьки;
 - намагання уникнути служби в армії;
 - вступив / вступила за «компанію» (вступали друзі);
 - ваш варіант
9. Як Ти розумієш поняття «лідерство»?
10. Як Ти розумієш поняття «лідерські якості особистості»?
11. Якими якостями повинен володіти лідер? Назвіть 5 найбільш важливих....
12. Як Ти вважаєш, окремі особливі люди наділені лідерством, як унікальним даром (харизмою) з народження, чи це якість яку треба спеціально розвивати?:
 - наділені від народження;
 - розвиток якості;
 - свій варіант відповіді.

ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Тренінгові методи набувають в наш час все більшої поширеності. На сьогоднішній день не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг». Це приводить до розширеного тлумачення методу і позначення цим терміном найрізноманітніших прийомів, форм, способів і засобів, що використовуються у процесі викладання.

Термін «тренінг» має ряд значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Звідси і неоднорідність наукових визначень тренінгу. На сьогодні для визначення тренінгу частіше використовується термін «психологічний вплив».

Тренінг – це форма проблемного навчання, що орієнтована на відпрацювання й закріплення ефективних моделей поведінки, максимально активну участь слухачів (учасників), взаємообмін досвідом та використання ефективної групової взаємодії.

Існує також декілька підходів до визначення тренінгу як певного шаблону узагальнених принципів діяльності:

1. Тренінг як специфічна форма дресирування.
2. Тренінг як тренування.
3. Тренінг як форма активного навчання.
4. Тренінг як метод створення умов для саморозкриття особистості.

Тренінг – це заплановані та систематичні зусилля з розвитку та вдосконалення знань, навичок, умінь та установок людини за допомогою емоційних засобів навчання. У

ході тренінгу набуваються знання та навички активного вирішення певного завдання.

Мета тренінгу — забезпечити людину знаннями та вміннями, що необхідні їй для виконання конкретних задач. Тренінг можна розглядати як один із головних методів ефективного викладання гуманістичних дисциплін у вищій школі, не нехтуючи при цьому традиційними методами. Тренінг базується на принципах, що кардинально відрізняють його від традиційного навчання.

Принцип активності

У тренінгу люди залучаються до спеціально розроблених дій. Це, наприклад, програвання тієї чи іншої ситуації, виконання вправ, спостереження за спеціальною схемою. Особливо ефективними для досягнення цілей тренінгу є ті ситуації, які дозволяють брати участь усім учасникам одночасно. Принцип активності спирається на ідею про те, що людина засвоює 10 % того, що чує, 50% того, що бачить, 70 % того, що промовляє та 90 %, того, що робить сама. Отже, активність учасників тренінгової групи носить особливий характер, відмінний від активності людини, що слухає лекцію, читає книгу.

Принцип дослідницької (творчої) позиції

Педагог організовує такі ситуації, які сприяють розвитку і творчості та дають можливість членам групи усвідомити, апробувати нові способи поведіння, експериментувати з ними. Реалізація цього принципу часом зустрічає сильний опір з боку учасників тренінгу, оскільки вимагає дотримання моделей поведінки, що суттєво відрізняються від тих, якими учасники до цього часу користувались. У ході тренінгу учасники групи знаходять і усвідомлюють вже відомі ідеї та закономірності, а також розкривають та удосконалюють свої особисті якості та здібності.

Принцип об'єктивації (усвідомлення) поведінки.

Для здійснення цього принципу використовуються додаткові засоби об'єктивації поведінки (наприклад, відеозапис поведінки учасників групи в тих чи інших ситуаціях з наступним переглядом і обговоренням). Слід ураховувати, що відеозапис є дуже сильним засобом впливу, здатним вплинути й негативно, тому ним варто користуватися з великою обережністю. Вдало організовані заняття переводять поведінку учасників з імпульсивного на об'єктивований рівень, що дозволяє здійснювати зміни в тренінгу.

Принцип партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування Це таке спілкування, при якому враховуються інтереси інших учасників взаємодії, їхні почуття, емоції, переживання, визнається цінність особистості іншої людини. Вміла реалізація цього принципу створює в групі атмосферу безпеки, довіри, відкритості, що дозволяє працювати, не боячись помилок.

Послідовна реалізація названих принципів — одна з умов ефективної роботи під час тренінгу. Ефективність тренінгу також багато в чому залежить від того, наскільки великим арсеналом засобів володіє викладач для досягнення тієї чи іншої мети.

Характеристика головних методичних прийомів тренінгу

Найбільш застосовувані методи – це групові дискусії, рольові ігри, психодрама і її модифікації, психогімнастика, метод конкретних ситуацій та ін. Вибір того чи іншого методичного прийому, а також конкретного засобу в рамках цього прийому визначається наступними чинниками:

- змістом тренінгу;
- особливостями групи;
- особливостями ситуації;
- можливостями викладача.

Базові методи, що використовуються у тренінгах, лекція, метод кейсів, моделювання практичних ситуацій, мозкова атака, дискусія, ситуаційно-рольові ігри. Розглянемо окремі методичні прийоми.

Міні-лекція

Інформація (теоретичні відомості). Тривалість: 10-15 хв.

Переваги: ефективна для використання у великих групах; не потребує великих затрат; можливість структурування матеріалу; контролювання логічної

послідовності матеріалу; розподіл часу взагалі та між окремими блоками зокрема; дозволяє здійснити систематизацію знань за короткий проміжок часу.

Недоліки: пасивна роль учасників; відсутність або слабкість зворотного зв'язку; підвищені вимоги до тренера-викладача; небезпека перевантаження аудиторії інформацією; діє тільки на слухові канали; увага слухачів зменшується з кожною хвилиною; ця форма навчання подобається слухачам, у котрих розвинена здебільшого слухова пам'ять; рівень засвоєння фактичного матеріалу низький; вважається що всім учням потрібна однакова інформація й усі учасники тренінгу засвоюють її однаковими темпами, але насправді це не так.

Групова дискусія

У тренінгу – це спільне обговорення будь-якого спірного питання, що дозволяє прояснити (можливо, змінити) думки, позиції й установки учасників групи у процесі безпосереднього спілкування. Дискусія дозволяє побачити проблему з двох боків, вчить обґрунтовувати свою думку та переконувати інших, вчить культурі полеміки, вмінню прислухатись до інших точок зору. Дискусії можуть бути структуровані (задається певна тема для обговорення) та неструктуровані.

Переваги: демонстрація розуміння або нерозуміння обговорюваних питань; активна передача знань, активна взаємодія, швидкий зворотний зв'язок.

Недоліки: потребує багато часу; важкість контролювання; можливість відхилення від теми; сильна залежність від групи, рівня її підготовки; ймовірність затвердитися в хибній позиції, можливе виникнення роздратування.

Ігрові методи

Це ситуаційно-рольові, дидактичні, творчі, організаційно-діяльнісні, та імітаційні ігри. Гра допомагає зняти напругу учасників на початку тренінгів, може використовуватися для діагностики та самодіагностики труднощів і проблем, крім того, закріплюються певні навички поведінки, здійснюється пошук нових навичок, раніше невідомих, розкриваються творчі здібності учасників

Переваги: набутий досвід зберігається надовго; емоційне забарвлення; розуміння поведінки інших людей; безпечне середовище.

Недоліки: штучність, можливість легковажного ставлення зі сторони учасників та розхолодження; існує елемент ризику, оцінюється виступ, а не проблема.

Метод конкретних ситуацій (кейсів).

Найбільш популярний на сьогодні метод. Інформацію, яка подається у вигляді фактів і базується на реальній ситуації, слід проаналізувати й дати рекомендації щодо її опрацювання. Ці рішення, як правило, не очевидні, не однозначні. Іноді існує багато можливих рішень однієї і тієї ж проблеми, іноді такого рішення немає взагалі. Є багато різновидів цього методу. У загальному випадку юнацтво отримує текст з описанням конкретної проблеми. Йому потрібно вивчити ситуацію та намітити оптимальне рішення. Потім учасники

об'єднуються в невеликі групи, обговорюють досягнення та недоліки запропонованих рішень і намагаються встановити найбільш оптимальне. У більшості випадків не буває якогось одного, єдино правильного рішення. Одночасне існування декількох альтернативних рішень та можливість вибору формують гнучкість підходу до розгляду проблем. Перед учасниками постає задача не стільки знайти єдину відповідь, скільки поставити правильні та корисні питання, які можуть передбачати існування декількох альтернативних рішень.

Основні способи застосування метода кейсів:

1. Діагностика проблеми.
2. Діагностика однієї або декількох проблем та вироблення учасниками методів їх вирішення.
3. Оцінка учасниками застосованих дій, спрямованих на вирішення проблеми, та їх наслідків.

Переваги: реалізм, мінімізація тиску оточуючого середовища, можливість розгляду різноманітних точок зору, зв'язок з реальним життям, активна взаємодія; метод конкретних ситуацій упорядковує знання та факти, удосконалює вміння аналізувати проблеми, спілкуватись та приймати рішення, формує власну думку, примушує усвідомити, що не завжди існує єдино правильне рішення; метод орієнтовано на розвиток аналітичних здібностей; це тренінги вирішення проблем, прийняття рішень, ведення переговорів.

Недоліки: виникнення ілюзій при зіткненні з подібною ситуацією в реальному житті з приводу наявності часу, знань, безпеки для її вирішення.