

Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали науково - практичної конференції 15 жовтня 2020 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХП», 2020. – 72 с.

*Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.*

Містить матеріали науково-практичної конференції з актуальних проблем педагогіки та психології професійної освіти у вищих навчальних закладах, формування та розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді.

## ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

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

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ БАНКІВСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

Формування особистості як професіонала, його професійні зростання та самореалізації набувають великого значення в контексті швидкоплинних змін у виробничій та соціальній сферах життєдіяльності. У наукових працях А. Карпова, В. Орела, Н. Водоп'янова, А. Серебрякова, Е. Зеєра при вивченні професійного вигорання та професійної деформації увага здебільшого зосереджена на організаційних аспектах та поведінці професіонала [3, 5]. Особливо важливим в наукових дослідженнях є психологічні зміни в професійній діяльності та їх наслідки. Слід відзначити, що «професійне вигорання» являє собою руйнівне та деструктивне явище, яке несе виснаження фізичних, фізіологічних та психічних ресурсів у житті сучасного фахівця, у тому числі й банківського фахівця [1]. Професійне та якісне виконання обов'язків банківських працівників вимагає активізації психічних процесів, концентрації уваги, стресостійкості, соматичного і психічного здоров'я.

Питання стресу в професійній діяльності з кінця ХХ ст. найактивніше вивчалися у психології. Досліджувалися причини виникнення, стадії розвитку, наслідки, управління тощо (Г. Сельє, К. Маслач, К. Маслоу та ін.).

Стреси призводять до негативних наслідків, що в свою чергу знижують ефективність праці, впливають на все життя людини, призводячи до втрати здоров'я, психологічних та особистісних змін. Специфіка роботи в банківських установах характеризується наявністю ситуацій здебільшого з високою емоційною складовою та наявністю складності у спілкуванні як між співробітниками, так і безпосередньо з клієнтами. Все це покладає на фахівця велику відповідальність при установленні довірливих відносин з клієнтами вміння управляти власними емоціями.

Професійна діяльність, через перенасиченість її стресогенними факторами, вимагає від банківського працівника потужних психічних резервів. У зв'язку з цим, одним із негативних наслідків довготривалого впливу стресу на банківських працівників є синдром професійного вигорання. Професійне вигорання банківських працівників проявляється у

поступовій втраті емоційної, когнітивної, фізичної активності, що проявляється відповідними симптомами виснаження і втоми, зниженням задоволення від виконання професійних обов'язків, загостренням хронічних хвороб. Збереження внутрішніх енергоресурсів фахівця можливо за умови, своєчасного виявлення, попередження та профілактики феномену професійного вигорання.

Сутність професійного вигорання можливо виявити при системному підході до чинників які його провокують. Професійне вигорання має досліджуватися в контексті професійного становлення й реалізації особистості. Професійне вигорання є проявом професійного регресу особистості, зачіпає всі підструктури особистості та порушує її оптимальне функціонування. Вигорання є професійним феноменом, елементом підсистеми «професійні деструкції», тобто формується і виявляється у професійній діяльності, негативно впливаючи на її протікання й результати. Професійне формування особистості банківського працівника полягає у знаходженні ним можливостей для особистісної самореалізації засобами професії в умовах твердої регламентації професійної діяльності [4].

Задоволеність професією є значущим показником професійної соціалізації особистості, виражає рівень співвідношення важливих і потенційних можливостей людини, високого рівня розвитку і вимог професійного середовища. Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини. За цей період змінюються життєві й професійні плани, провідна діяльність, параметри особистості [2]. Професійне вигорання вважається специфічним явищем розумового, емоційного і психічного виснаження, яке тісно зв'язане із професійною діяльністю; виникає у психічно здорових особистостей, що раніше успішно займалися професійною діяльністю на достатньому рівні.

Таким чином, порушення можуть торкатися різних меж трудового процесу а саме: професійну діяльність, особистість фахівця, професійне спілкування. Ці порушення зумовлюють розвиток професійного «вигорання», що містить перелік показників, дія яких призводить до руйнування особистості фахівця. Банківській працівник не має можливості повністю використовувати особисті можливості у зв'язку із станом психічної втоми, чи марнує свої професійні уміння та навички.

При роботі в фінансових установах, аби уникнути проявів та розвитку професійного вигорання необхідно вдосконалюватися у працівників власні механізми особистісно-професійного вдосконалення, зокрема: саморегуляція, мотивація, саморефлексія та духовний потенціал. Відповідно, в банківських установах повинна бути розроблена програма профілактики та психокорекції професійного вигорання працівників.

### Список літератури:

1. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. – Режим доступу: <http://resources.com.ua/news48034.html>.
2. Вірна Ж. П. Самоставлення як імперативний модус професійної ідентифікації особистості. Психологічні перспективи. – Вип.17. – 2011. – С. 28 – 38
3. Поваренков Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности. – Саратов. – 2012. – С. 510
4. Подсадный С. А., Орлов Д. Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий : Кол. монография / под. ред.: В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла и др. – Курск. – 2008. – С. 13 – 34
5. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. – СПб.: Питер. – 2009. – С. 336

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

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ЖИТТЄСТІЙКІСТЬ ЮНАКІВ. ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ**

Життєстійкість можна широко визначити як здатність системи успішно пристосовуватися до викликів, які загрожують функції, виживанню або майбутньому розвитку системи. Стійкість є особливістю складних адаптивних систем, включаючи людей, але також сім'ї, економіки, екосистеми та організації.

Одним з найважливіших наслідків цього визначення є ідея про те, що стійкість людини, що розвивається, не обмежена тілом і розумом цієї людини. Здатність особистості пристосовуватися до викликів залежить від її зв'язків з іншими людьми та зовнішніх для людини систем через взаємовідносини та інші процеси.

Для окремої людини стійкість відображає всю адаптаційну здатність, наявну в даний момент часу в певному контексті, яку можна використовувати для реагування на поточні чи майбутні виклики, з якими стикається людина, за допомогою багатьох різних процесів та зв'язків. Стійкість не є рисою, хоча індивідуальні відмінності в особистості чи

когнітивних навичках явно сприяють адаптаційним здібностям. Підтримуючі стосунки відіграють величезну роль у стійкості протягом усього життя.

Особистість має настільки велику здатність адаптуватися до негараздів, частково тому, що її стійкість залежить від багатьох взаємодіючих систем, які співіснували в процесі біологічної та культурної еволюції, надаючи адаптаційні переваги. Більше того, дітей часто захищають численні резервні системи, особливо вбудовані у їхні стосунки з іншими людьми в їхніх будинках та громадах.

На формування життєстійкості молодих людей впливають наступні фактори:

1. Індивідуальні фактори – диспозиційні атрибути людини, такі як темперамент (рівень активності), те, як хтось зустрічається з новими ситуаціями (позитивна реакція на інших), та когнітивні навички.

2. Сімейні фактори – згуртованість та тепло в сім'ї (незважаючи на бідність чи розбрат у шлюбі), присутність дорослого, хто піклується, за відсутності чуйних батьків (наприклад, бабусі та дідуся) або турбота батьків про добробут своїх дітей.

3. Фактори підтримки – зовнішні для сім'ї, і включали наявність і використання зовнішніх систем підтримки батьками та дітьми, сильний матеріальний замінник, підтримуючий і стурбований вчитель або інституційна структура, яка сприяє розвитку зв'язків із більшою спільнотою (церковна, соціальна працівник).

Так як стійкість, це динамічний процес, що охоплює позитивну адаптацію в контексті значних негараздів, то можна виділити деякі адаптивні моделі поведінки:

Компенсаторна модель – це адитивна модель, де стресові фактори знижують компетентність, а особисті якості покращують адаптацію. Стресові фактори та атрибути поєднуються разом у прогнозуванні компетентності.

Захисна модель проти вразливості (Імунітет проти вразливості) – це інтерактивна взаємозв'язок між стресовими факторами та особистими властивостями, внаслідок чого зв'язок стресу з результатом змінюється залежно від рівня розглянутого атрибута.

Модель виклику – це криволінійна залежність, де стресові фактори посилюють адаптацію, але не на дуже низькому або дуже високому рівні. Дуже високий рівень стресу знижує компетентність. Основа моделі виклику полягає в тому, що певний стрес корисний для молодих людей, оскільки він може розвинути навички подолання та заохотити їх до мобілізації внутрішніх та зовнішніх ресурсів.

Таким чином, можна зробити висновки, що життєстійкість це більше, ніж соціальна компетентність або позитивне психічне здоров'я, швидше, життєстійкість покликана відображати здатність до відновлення та підтримання адаптивної поведінку. Стійкість це інтерактивна концепція, яка

стосується поєднання серйозного ризику та відносно позитивного психологічного результату. Це здатність динамічної системи протистояти значним змінам, які загрожують її стабільності, життєздатності чи розвитку.

Отже, стійкість – це не особиста риса, а продукт навколишнього середовища та взаємодія людини з навколишнім середовищем, тому факторів, які впливають на формування життєстійкості безліч, серед яких є найсуттєвіші, це індивідуальні, сімейні та фактори підтримки.

### Список літератури:

1. Zimmerman M. A. Resiliency Theory. Health Educ Behav. – July 2013. – P. 381 – 383. – URL: <https://www.ncbi.nlm.nih>. (09.10.2020)
2. Masten A. S. Global Perspectives on Resilience in Children and Youth. Child Dev. – 2013. – URL: <https://srcd.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/cdev.12205> (09.10.2020)
3. Sameroff A. Early resilience and its developmental consequences. In: Tremblay R. E., Barr R. G., Peters R. de V., editors. Encyclopaedia on Early Childhood Development. Montreal: Centre of Excellence for Early Childhood Development. – 2005. – URL: <http://www.child-encyclopedia.com/docments/SameroffANGxp.pdf> (09.10.2020)
4. Friedli L. Europe: WHO regional office. Mental health, resilience and inequalities. – 2009. – URL: <http://www.euro.who.int/pubresques> (09.10.2020).
5. Winfield LF. Developing Resilience in Urban Youth. – 1991. – URL: <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/leadrshp/le0win.htm>. (09.10.2020)

*Гуріна К. Ю., Макаренко Н. М.  
м. Кривий Ріг, Україна*

Криворізький державний педагогічний університет

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ШКОЛЯРІВ ШЛЯХОМ НАВЧАННЯ У СПІВПРАЦІ**

Слід зазначити, що соціально-культурні та інформаційні трансформації суспільства призвели до зміни психологічних вимог до сучасного школяра наприкінці школи та зростання суспільного попиту на лідерів. Оскільки у ХХІ столітті, складно знайти такий психологічний феномен, який користувався би більшим попитом, ніж лідерство, проблема формування лідерського потенціалу школярів є актуальною.

Зокрема, дослідженням питання займалися як зарубіжні (Р. Дафт, Д. Майерс), так і вітчизняні дослідники (Д. Алфімов, Т. Вежевич, В. Ягоднікова тощо).

Перш ніж розглядати шляхи формування лідерського потенціалу, треба чітко визначити саме поняття «лідер». У вітчизняній науці лідер – це член групи, здатний її очолити, показати приклад, організувати виконання завдання і визнаний у цій ролі більшістю членів групи [1, с.63]. У психологічному аспекті до особистісно-значущих учнівської молоді відносять необхідну складову лідера – лідерський потенціал. Це сукупність якостей, які забезпечують при певних умовах висунення будь-якого члена групи на роль лідера.

Ягоднікова В. виокремила такі компоненти лідерського потенціалу: 1) мотиваційний (упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження та самореалізації); 2) емоційно-вольовий (урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей); 3) особистісний (вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності); 4) діловий (уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [3, с 67]

Значну роль у формуванні лідерського потенціалу досліджували Н. Макаренко та І. Проскурова [2].

Проаналізувавши різні підходи до формування лідерських якостей в учнів середньої та старшої школи, ми дійшли до думки, що найбільше психологічних засад для розвитку лідерського потенціалу надає технологія навчання у співпраці.

Відомо, що співробітництво у навчанні – це спільна навчальна діяльність, направлена на оволодіння знаннями, уміннями, навичками кожним учнем. Найбільш ефективним визнаний такий варіант організації, за якого учні працюють у невеликих групах, щоб забезпечити результат, що є вигідними як для них самих, так і для їх товаришів. У поєднанні з ефектом соціалізації, формуванням комунікативних умінь під час спільної творчої праці, навчання у співпраці якнайкраще сприяє формуванню лідерського потенціалу.

Узагальнюючи психологічні результати впливу навчання у співпраці на особистість, можна визначити, що в учнів підвищується упевненість у собі та мотивація до самоствердження і самореалізації, оскільки робота у співробітництві приносить: можливість покращити власні досягнення, напрацювання; можливість принести команді додаткові бали; відчуття власної приналежності до загальної справи; бажання до самовдосконалення.

При роботі у групах по 4-5 чоловік розвивається і особистісний компонент лідерського потенціалу – через виховання в учнів психологічної зрілості та людяності. Успіхи та невдачі групи повною мірою залежить від

успіхів та невдач кожного члена групи, що сприяє взаємоконтролю та взаємодопомозі всіх членів групи. Зникають психологічні бар'єри між сильними та слабкими учнями. Такий підхід розвиває в учнів вміння співпрацювати з іншими людьми та проявляти ініціативу [3, с. 75].

Опрацьовується і особистісно-вольовий компонент завдяки діям складних психологічних механізмів, один з яких – **рефлексія**, через яку встановлюється ставлення учасника до власних дій і забезпечується перетворення цієї дії у відповідності до змісту і форми спільної діяльності. У ситуації спільної роботи з іншими учнями виникають і розвиваються рефлексивні моменти діяльності, зокрема дій контролю (самоконтролю), оцінки (самооцінки).

При навчанні у співпраці формується так звана «**умовно-динамічна позиція**». Вона проявляється в умінні учнів оцінювати себе не з точки зору інших, а з різних точок зору у залежності від місця і функції у спільній діяльності, що є ознакою зрілої особистості.

Використання технології навчання у співпраці для формування лідерського потенціалу повністю співпадає з концепцією НУШ, тому упроваджується нами у практику роботи шкіл. Отримані результати будуть подані у наступних публікаціях.

### Список літератури:

1. Майерс Д. Соціальна психологія. – СПб.: Питер. – 1999
2. Макаренко Н. М., Проскурова І. П. Переосмислення ролі шкільної освіти: психологічний аспект. Актуальні проблеми психології в закладах освіти. – Вип.10. – 2020. – С. 154 – 162
3. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому процесі загальноосвітньої школи // Наука і освіта. – № 7–2004

*Корженко А. С., Черкашин А. І.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### РОЛЬ ЕМОЦІЙНОЇ СТІЙКОСТІ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ – ЛІДЕРІВ

Проблема психічних станів привертає увагу вже багато століть. Роль станів в житті людини відзначали ще вчені старовини, такі як Аристотель, Авіценна та багато інших. Особливо гостро постало питання про необхідність профілактики несприятливих емоційних станів в ХХІ столітті.



Науково-технічна революція, поряд з великими прогресивними перетвореннями в суспільстві породила ряд явищ, що призвели до зростання психічних навантажень. Це і прискорення темпів життя, і значне збільшення інтенсивності розумової праці, збільшення кількості природних катаклізмів і загострилася екологічна проблема і т.п. За офіційними даними Міністерства соціальної політики, розладами психіки страждають 3% населення України.

Емоційна стійкість – одна з найважливіших умов забезпечення здоров'я, надійності діяльності, збереження високої психічної і фізичної працездатності в стресових умовах, якості взаємин. Показниками емоційної стійкості є: збереження у людини оптимістичного настрою, відсутність почуття страху, розгубленості, пригніченості та іншого при виникненні будь-якої загрозової ситуації.

«Емоційна стійкість – це така властивість особистості, яке забезпечує стабільність стенических емоцій і емоційного збудження при впливі різних стресорів» [1, с. 63].

Основний зміст поняття емоційної стійкості людини – це здатність успішно здійснювати складну і відповідальну діяльність в напруженій емоціогенній обстановці, без значного негативного впливу наслідків на самопочуття, здоров'я і подальшу працездатність.

Завдяки емоційній стійкості як якості особистості в екстремальних умовах забезпечується перехід психіки на новий рівень активності, яка дозволяє зберегти і навіть збільшити ефективність діяльності [2].

Це в першу чергу здатність особистості підтримувати динамічну рівновагу між збереженням адекватної поведінки в емоційно значущій ситуації і відновленням або підтриманням цілісності особистості, її комфортного емоційного стану після стресу.

При наявності емоційної стійкості у майбутнього психолога-лідера не виникає зайвого збудження або апатії, скутості, що призводять до погіршення розумових здібностей, порушення координації рухів, занепаду сил, погіршення самопочуття. Емоційна стійкість повинна поєднуватися з гнучким управлінням емоційним станом – здатністю людини створювати довільно потрібний настрій, змінювати рівень емоційного збудження [3].

Структурними компонентами емоційної стійкості психолога-лідера є ситуативна і загальна самооцінка, що виявляється в товариськості і врівноваженості поведінки, низький рівень невротичності і тривожності, емоційно-вольова та рефлексивна регуляція поведінки [4].

Ашихмина О. говорить про існування двох функцій емоційної стійкості: гомеостатична і адаптаційна. Гомеостатична функція емоційної стійкості виконує регуляторно-стабілізаційну роль і дозволяє підтримувати емоційний баланс, не допускаючи наростання емоційної напруженості. Адаптаційна функція емоційної стійкості дозволяє гнучко і адекватно

приспосуватися до нових або змінених зовнішніх умов або внутрішньому стану без негативних наслідків для особистості і професійної діяльності [5].

Отже, ґрунтуючись на вищесказаному, можна дати чітку відповідь, що емоційна стійкість відіграє дуже важливу роль в житті майбутнього психолога-лідера, яка формується в результаті виховання і самовиховання. Від емоційної стійкості залежить багато в чому самооцінка, стійкість до стресів, здоров'я і якість взаємовідносин. Таким чином, кожен майбутній психолог повинен в ідеалі володіти високим емоційним здоров'ям, щоб протистояти стресовим факторам, що оточують сучасну психолога. Соціальна нестабільність в нашій країні вимагає певного рівня внутрішньої емоційної стійкості, яка грає дуже важливу роль в житті майбутнього психолога-лідера. Знання особливостей емоційної нестійкості особистості може допомогти майбутньому психологу в справі профілактики можливих особистісних і емоційних порушень.

### Список літератури:

1. Писаренко В. М. Роль психики в забезпеченні емоціональної устойчивости человека // Психологический журнал.– Т.7. – №5. – 1986. – С. 62 – 72
2. Черкашин А. І. Детермінанти емоційної стійкості фахівців екстремальних професій. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : Зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ // – Вип. 43 (47) : матер. міжнар. наук.-практ. конф.: «Ідеї академіка Івана Зязюна у працях його учнів і соратників», 14-15 травня 2015 р. – Ч. 2. Харків: НТУ «ХП». – 2015.– С. 166 – 175
3. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 2007
4. Аболин Л. М. Эмоциональная устойчивость и пути ее повышения. Вопросы психологии. – №4. – 1989. – С. 141 – 149
5. Ашихмина О. А. Эмоциональная устойчивость психологов системы образования на разных этапах профессионализации : Дисс. ... канд. психолог. наук. – М.: МГППИ. – 2010. – С. 219

*Лимар Д. С., Книш А. Є.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **РОЛЬ ВОЛЬОВИХ ЯКОСТЕЙ В РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА**

В процесі еволюції людства соціальні відносини ставали складніше. Суспільство розвивалося, формувало соціальні інститути та поступово

виникала потреба в лідерах. Лідерством вважається здатність здійснювати вплив на окремі особи та групи з метою зосередження їх зусиль на досягненні певних суспільних цілей. Відповідно, лідер – це людина, яка має цей вплив. Сила волі, що проявляється в завзятості, притаманна всім видатним лідерам. Як відзначає М. Чиббер, «Сила волі – цар всіх здібностей» [1, с.11].

В процесі реалізації будь-якого плану, програми або проекту виникають стоні труднощів. У деяких людей, що прагнуть втілити план, трапляються невдачі. Вони пояснюються природними причинами. Часом вони відбуваються через брак ресурсів. Іноді – завдяки слабкостям людської натури. Гідний лідер повинен володіти силою волі (можна назвати це рішучістю, наполегливістю, стійкістю), щоб проявити завзятість всупереч ускладнень і труднощів, які виникли.

Досвід досліджень і експериментів, починаючи з 1979 року, показує, що майже кожна людина прагне до самовдосконалення. На жаль, при спробах поліпшити свої звички та думки, слова та справи тільки менш ніж п'ятдесят відсотків з нас не збивається з правильного курсу. Як показує практика, не більше 10 – 15 % людей стають лідерами. У більшості ж з нас на це не вистачає сили волі. Саме з цієї причини вона і була названа царем усіх інших здібностей.

Люди, які добре керують поведінкою, емоціями та увагою, є більш успішними лідерами, ніж інші. За самоконтроль відповідає префронтальна кора, ділянка нервових волокон на рівні чола та очей, яка займає більшу частину поверхні мозку. У стародавніх людей вона контролювала фізичні дії, зараз її здатності набагато розширилися.

Здатність володіти собою складається з трьох сил: «я буду», «я не буду», «я хочу» [2]. Префронтальна кора складається з 3-х частин. Верхня ліва область відповідає за силу «я буду», яка примушує нас виконувати нудні та складні дії. Права частина відповідальна за силу «Я не буду», вона зупиняє нас від божевільного наслідування спокус, бажань та імпульсів. Ці дві частини разом керують поведінкою. Третя зона знаходиться в нижній правій області префронтальної кори, вона відповідає за силу «я хочу» стежити за цілями і прагненнями, вона також допомагає протистояти спокусам та ефективно діяти.

У людини є не лише самоконтроль, але і самосвідомість – здатність стежити за собою, своїми діями, бажаннями і емоціями. Без самосвідомості мозок завжди вибирав би легші завдання, але більшість рішень, які ми вибираємо, відбуваються без участі цієї здатності. Ми часто діємо неусвідомлено, не згадуючи про свої цілі і не замислюючись про наслідки.

У мозок людини вбудована система підкріплення, яка мотивує нас діяти, коли вона активізується, нас охоплює бажання «я хочу» на яке складно відповісти – я не буду. Чекаючи нагороду, мозок виробляє

речовину, під назвою дофамін, він примушує сконцентруватися на бажаній винагороді і спонукає зробити все, щоб його отримати. Можливості дофаміну можна використати і для тренувань сили волі, якщо пообіцяти нагороду за нудні і складні справи, ви з більшою імовірністю візьметеся за їх виконання.

Варто зауважити, що якщо джерелом сили волі служить наша свідомість – внутрішній голос, то вона допомагає лідерові утримувати вірний напрям. Але якщо джерелом виявляється егоїзм, то все неминуче закінчується незадовільними результатами.

### Список літератури:

1. Чиббер М. Л. Духовное лидерство. – Режим доступу: <https://nemaloknig.net/read-319378/?page=1#booktxt>
2. Макгонигал К. Сила воли. Как развить и укрепить. пер. с англ. К. Чистопольской. – 9-е изд. – М.: Манн, Иванов и Фербер. – 2019
3. Романовський О. Г., Пономарьов О. С. Лідером може бути кожен. – 2019

*Несен А. А., Богдан Ж. Б.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## ОСНОВНІ ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СТУДЕНТІВ

В сучасному світі, який постійно змінюється та модернізується особливо важливо мати навички, що дозволять займати позицію лідера в соціальних групах. Адже лідер – це особистість, яка відрізняється особливим набором характеристик, в тому числі психологічних, що дозволяють йому вести за собою інших, організовувати та контролювати певні групи індивідів і користуватись повагою серед певних груп. Тому теоретичний аналіз основних аспектів розвитку потенціалу лідера у студентів, які являються майбутніми фахівцями, є важливим, аби зрозуміти, що саме є головним та суттєвим в процесі формування та розвитку лідера серед студентів.

В питанні дослідження основних психологічних аспектів розвитку лідерського потенціалу студентів, варто спочатку розглянути та проаналізувати саме поняття лідерства:

По-перше, лідерство це феномен і його прояв може бути набором вроджених характеристик або набутих здібностей.

По-друге, лідерство, це вид влади, комбінований набір специфічних та стандартизованих характеристик особистості, що дозволяють займати управлінську позицію, мати високий соціальний статус, пов'язаний з прийняттям рішень та впливом на людей.

З даної характеристики зрозуміло, що лідер – це керівник, що відповідає за певний процес дій та наслідків, що пов'язані з певними діями, тобто особистість, що повинна мати розвинуті когнітивні здібності, логічне мислення, силу волі, хоробрість, стійкість та впевненість, виходячи з даної класифікації основних характеристик, які притаманні лідеру, можна виділити основні компоненти організаційної структури розвитку лідерського потенціалу для студентів, а саме:

1. Когнітивна складова, включає в себе Я-концепцію і професійно-управлінський світогляд самого лідера, також образ керівника, як організаційного лідера в сприйнятті послідовників. Опіраючись на даний компонент, можна зробити висновок, що для становлення лідера потрібно приділити увагу розвитку та детального самоаналізу свого «Я», позиції в професійній направленості, яку займає студент, також важливим є репутація, зовнішній та внутрішній образ особистості, яка формує відношення та сприйняття майбутнього лідера в даний час і задає фундамент до майбутнього образу лідера.

2. Компетентнісно-поведінковий компонент лідера, який включає в себе загальний комплекс індивідуально-особистісних, соціальних і організаційно-управлінських якостей лідера, що забезпечують ефективність виконання керівником його лідерських функцій. Тобто даний компонент уособлює комунікативні, організаційні та загальні особистісні характеристики, які варто розвивати студентів для досягнення успіхів в лідерській діяльності та загальному становленні особистості лідера.

3. Компонент організаційно-управлінських і соціально-психологічних умов прояву лідерства, включає в себе комплекс організаційних і соціальних умов, що сприяють прояву лідерського потенціалу особистості. Даний компонент є найбільш стихійним і призначений для систематизації основних видів та типів соціально-психологічних та організаційних умов, коли студент може проявити свій лідерський потенціал.

Спираючись на дані твердження, можна дійти висновку, що розвиток лідерського потенціалу та якостей лідера у студентів, є складним та комбінованим процесом, який залежить від таких факторів, як вроджені здібності, наприклад ораторський талант, харизма, що безумовно дають значну перевагу в розвитку лідерського потенціалу та будують фундамент впевненості в собі, наступним фактором є набуті здібності, які студент, а саме особистість здобуває під час навчальної діяльності, до них можна

віднести рівень активності студента, компетентність викладачів, наявність можливостей до розвитку та реалізації свого потенціалу.

Отже, основними аспектами психологічного розвитку лідерського потенціалу студентів є три головних компонента, які включають в себе основні методологічні характеристики, які повинен розвивати в собі студент для досягнення успіху в лідерській діяльності, даними характеристиками є набір когнітивних здібностей, організаційно-управлінські та соціально-психологічні умови прояву лідерського потенціалу, та компетентісно-поведінкова складова лідера, саме ці компоненти визначають основні психологічні і соціальні аспекти особистості на шляху становлення та розвитку лідерського потенціалу особистості.

### Список літератури:

1. Богдан Ж. Б., Солодовник Т. О., Серeda Н. В. Особистість викладача, як чинник ефективної підготовки студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія : Педагогіка і психологія. – 2017. – № 1 (13). – С. 138 – 143. – URL: file:///C:/Users/User13/Downloads/vduep\_2017\_1\_23%20(1).pdf (26.09.2020)

2. Богдан Ж. Б., Підбуцька Н. В. Психологічні особливості розвитку громадської активності студентів, як чинник психологічної допомоги в умовах освітнього простору. Актуальні проблеми теорії та практики психологічної допомоги : Матер. 7-х Харківських міжнар. психологічних читань, 25-26 листопада 2015 р. – Харків: ХНУ. – 2015. – С. 49 – 51. – URL: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/22843/1/Bohdan\\_Psykholohichni\\_2015.PDF](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/22843/1/Bohdan_Psykholohichni_2015.PDF) (26.09.2020)

3. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти : Монографія: за ред. О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. – Харків: ФОП Мезіна В. В., 2017. – С. 292. – URL: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/33727/1/Romanovskyi\\_Rozvytok\\_liderskoho\\_potentsialu\\_2017.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/33727/1/Romanovskyi_Rozvytok_liderskoho_potentsialu_2017.pdf) (26.09.2020)

4. Формування комунікативної компетентності студентів закладів вищої освіти : монографія: Богдан Ж., Серeda Н., Солодовник Т. – Харків: Друкарня Мадрид. – 2020. – С. 262. – URL: [http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/46292/1/Book\\_2020\\_Bohdan\\_Formuvannia.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/46292/1/Book_2020_Bohdan_Formuvannia.pdf) (26.09.2020)

*Светлична О. С., Михайличенко В. Є.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ЛІДЕРСТВО, ЯК ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНЦІЯ ВЧИТЕЛЯ**

Сучасний вчитель – це вже не тільки обличчя, яке займається освітньою діяльністю, а менеджер. Сучасний вчитель повинен вміти налагоджувати взаємодію з учнем, для управління його розвитком – це «вчитель-лідер». Вчитель-лідер повинен володіти внутрішньою силою, харизмою. Вміти створювати навколо себе простір, в якому хотілося б знаходитися учням.

У загальному вигляді модель лідерства можна представити так: лідер формує бачення, ставить цілі та завдання. Вчитель-лідер повинен не тільки усвідомлювати це бачення для себе, а й вміти мотивувати учнів на досягнення цілей, вміти пояснювати, чому це важливо, навіщо це потрібно і що це дасть в майбутньому.

Ключові якості сучасного лідера, які виділяє в своїй книзі «Альфа-лідерство» лідер світового співтовариства НЛП (Нейролінгвістичне програмування) Роберт Ділтс:

- бачення, вміє передбачати майбутнє, бачити перспективи;
- мотивація, вміє стимулювати не тільки себе але і спонукати інших до дії;
- чутливість, лідер уважний до змін, що відбуваються в зовнішньому світі та швидко реагує на них;
- гнучкість в поведінці, до кожної людини він має свій підхід і намагається взаємодіяти з ним з позиції, де обидві сторони отримують взаємну вигоду.

В теорії лідерських рис стверджується необхідність володіння набором особистісних якостей. Особисті якості сучасного вчителю, які дозволяють завоювати авторитет: висока моральність, милосердя, емпатія, здатність співчувати іншому, діловитість, справедливість, принциповість, працьовитість, оптимістичність.

Лідерство повинно проявляється в іміджі педагога. Лідерський стиль відносин і діяльності педагога залежить від: типу темпераменту, спрямованості на успіх, емоційності, комунікативної компетентності та відповідає сучасному харизматичному стилю. За типом темпераменту він близький сангвініку – спокійній людині. Лідерський стиль відносин і діяльності використовують ті, хто вміє переконувати, вести за собою та впливати на учнів.

Таким чином, лідерство – невід’ємна частина успішного професійного педагога. Ступінь усвідомлення власного лідерського потенціалу та необхідності його подальшого зростання – ключова умова розвитку таких професійних компетентностей педагога, як здатність до ефективної впливу на учнів; здатність до ефективного цілепокладання і ціннісного самовизначення, до внутрішньої саморегуляції; здатність мотивувати на успішну діяльність.

Вчителів виділяють своєю активністю, ініціативною поведінкою, передовими поглядами, зацікавленістю в новому, сучасному, ефективному. Не випадково, що ці лідери стали засновниками наукових шкіл і педагогічних течій (А. Макаренко, В. Сухомлинський, І. Іванов, Ш. Амонашвілі, М. Щетинін).

Розвиток лідерських компетенцій має відбуватися в плані формування системного бачення і вироблення довгострокових освітніх стратегій. Характерною відмінністю лідерського позиціонування на даній стадії є використання у певній діяльності інноваційних педагогічних технологій, спрямованих на активізацію лідерського потенціалу учнів.

Питання осмислення лідерської позиції важливий також з точки зору профілактики авторитаризму як основної стратегії лідерського поведінки педагога. Основне призначення лідера – супроводження інтересів учнів – підміняється самоствердженням себе. Реальний статус лідера в такому випадку розмінюється на атрибути влади і суспільного визнання особистої переваги педагога. Педагогу завоювання авторитету представляється через пряме підпорядкування його педагогічної вимоги. Таке розуміння ролі педагога повертає до авторитарної педагогіки та підриває гуманістичні підстави освітньої діяльності.

Ще один негативний досвід затвердження лідерської позиції є ігноруванні хоча б одного з векторів професійного та особистісного зростання. Відмова від тренування способів індивідуальної саморегуляції позбавляє педагога можливості контролювати власні лідерські амбіції. Педагог має оволодіти емоційним інтелектом, так як без здатності керувати своїм станом не опанує професійною позицією вчителя – лідера.

Емоційний інтелект – це здатність людини сприймати, оцінювати і розуміти свої і чужі емоції і вміння керувати емоціями. Емоційно-інтелектуальні педагоги можуть добре володіти собою і ефективно налагоджувати взаємодію з учнями. Деякі навіть вважають, що емоції більшою мірою, ніж інтелектуальні здібності, визначають успіх ДІЯЛЬНОСТІ та людські взаємини.

Таким чином, виявлення характеристик і вимог до реалізації лідерської позиції педагога позначає напрямки для розвитку професійної компетентності у сфері особистісне орієнтованого навчання учнів. Стадії формування лідерського позиціонування педагога розкривають процес



розширення простору його професійного і особистого впливу на оточуючих, а також на підвищення ефективності його діяльності у сфері навчання і виховання учнів. Формування лідерського потенціалу педагога обумовлено свідомими зусиллями з розвитку своїх професійних компетентності. Вони включають у собі наявність високого рівня професійних знань, емоційного інтелекту та комунікативних здатностей.

### **Список літератури:**

1. Дилтс Р., Диринг Е., Рассел Дж. Альфа-Лидерства. – СПб: прайм – ЕВРОЗНАК. – 2004. – С. 256
2. Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Спрямованість студентів на успішну професійну діяльність та її формування // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. – Харків: НТУ«ХПІ». – Вип. 28 (32). – 2011. – С. 54 – 63
3. Романовский А. Г., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Педагогика лідерства. – Х.: Стильиздат. – 2018. – С. 597
4. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є. Розвиток лідерського потенціалу в Центрі лідерства Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». // Теоретичний та методично-науковий часопис «Вища освіта України». – № 2 (додаток 1). – 2017. – С. 96 – 100
5. Савельева С. С. Профессиональная компетентность учителя XXI века : Учебное пособие – Коломна: Коломенский государственный педагогический институт. – 2008. – С. 88

*Старих К. О., Резнік С. М.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ПРАВОВА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ОСОБИСТОСТІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА**

Культура як сукупність матеріальних та нематеріальних надбань людства нині може бути оцінена нами як феномен, що виник внаслідок і завдяки впливу людини на об'єктивну дійсність. Це дозволяє зробити висновок про унікальну роль особистості в процесі її формування. Така унікальність полягає в тому, що людина одночасно є і творцем культури, і основним споживачем культурного продукту. Іншими словами, культура формується людьми для людей, а відтак існування в соціумі передбачає

сприйняття особою пануючої культурної парадигми.

Дослідниця проблематики правової культури Л. Макаренко акцентує на тому, що: «культура створюється при цьому не будь-якими діями людей, а тільки тими, які втілюються у прогресивний результат із погляду розвитку людини й людства; культура є системою створених людською діяльністю матеріальних і духовних цінностей, що являє собою суспільну форму (спосіб) здійснення прогресивного розвитку людини» [1, с. 358].

Очевидно, що загальна культура має в своїй структурі численні підсистеми, які можна виокремити в тому числі за галуззю суспільного життя, в якій і для цілей якої формується культурний простір (інформаційна культура, професійна культура, правова культура тощо).

Відтак, вбачається коректним підходити до співвідношення понять «культура» та «правова культура» з позицій логічних категорій загального та окремого, тобто правова культура є частиною, структурним компонентом культури як такої.

Зауважимо, що сучасна юридична наука так само не дає єдиної, вичерпної дефініції поняття «правова культура». Принагідно в цьому контексті розглянути визначення правової культури, запропоноване О. Ганзенком, який визначає її як «систему правових цінностей, що відповідають рівню досягнутого людством правового прогресу, відображають у правовій формі стан свободи особи і соціальної справедливості, ... в якому найвищою цінністю є реалізація прав і свобод людини та їх захист» [2, с. 11 – 16].

Очевидно, що тенденції розвитку правової культури як суспільного явища корелюються з міжнародною та внутрішньою політикою держав, економічних показників розвитку, політичної волі громадянського суспільства та інших чинників. Не буде коректним твердження про те, що педагог своєю діяльністю не сприяє розвитку правової культури як соціального явища, адже однією з головних передумов нормального протікання соціального прогресу є висока якість освітніх послуг, що надаються.

Виходячи з підходу до розуміння терміну «лідер», що подається О. Романовським, «лідер – особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших» [3], лідерство як процес індивідуального впливу особи на послідовників передбачає високий рівень культури особистості, в тому числі і правової культури.

Неможливо уявити особу харизматичного лідера, який у сучасному світі не має сформованої правової культури як сукупності спеціальних, формально-юридичних компетенцій: уявлень особи про право, його роль та значення, а також знань, вмінь, навичок, якими володіє особа з метою застосування в правозастосовній, правозахисній, а інколи і нормотворчій діяльності в рамках соціального життя.

Оскільки феномен лідерства передбачає наявність у особи таких якостей, які «дозволяють їй вести за собою інших», діяльність сучасного харизматичного лідера є невідокремлюваною від соціальної діяльності, вона може бути реалізована лише в суспільстві. Так само невідокремлюваною від соціуму є і правова дійсність, адже з нормативної точки зору право – це сукупність встановлених спеціальними суб'єктами норм (правил поведінки), які регулюють явища і процеси всередині суспільства. Відтак, ефективне лідерство вбачається можливим лише за умови сформованості у особи-лідера правової культури на рівні, необхідному та достатньому для її сфери діяльності.

Роль педагога у вихованні харизматичного лідера, а також у формуванні загальної правової культури держави полягає у якісному, повному та доцільному наданні здобувачеві освітніх послуг необхідних компетенцій з ближчою метою (використання елементарних знань з галузі юриспруденції для ефективного правозастосування та правового захисту), а також перспективною метою (сприяти формуванню суспільства, що має політичну волю до підтримання принципів законності, верховенства права та розбудови концепції правової держави).

#### **Список літератури:**

1. Макаренко Л. О. Теоретико-методологічні аспекти пізнання та формування правової культури : дис. на здобуття наук. ступеня д. юрид. наук : 12.00.01. – К.: Інститут держави і права імені В. М. Корецького НАН України. – 2019. – С. 441

2. Ганзенко О. О. Формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави Україна : Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. О. Ганзенко. – К.: Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – 2003. – С. 16

3. Романовський О. Г. Теоретичні і методичні основи підготовки інженера у вищому навчальному закладі до майбутньої управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д. пед. наук : 13.00.04. – К.: Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. – 2001. – С. 37

*Тимченко Д.А., Підбуцька Н.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

#### **ПОНЯТТЯ ПРО ЗАДАТКИ І ЗДІБНОСТІ У ДІТЕЙ**

Серед значних відмінностей людини від інших знаходяться її задатки та здібності. Виникають вони ще у дитинстві і розвиваються у процесі

життєдіяльності. Здібності людини відіграють головне значення у розвитку технічного і наукового прогресу, формуванні духовного і матеріального світу, соціальної сфері в цілому.

Тема про здібності, звичайно, актуальна в наш час. Люди постійно зіштовхуються з проблемою здібностей. Сучасне суспільство, обумовлене економічними і політичними системами, з великою необхідністю потребує обдарованих дітей. Проблемою творчих здібностей і задатків цікавляться психологи, педагоги, батьки на протязі століть.

Це питання розглядається в психології і педагогіці вже багато часу. Зараз створили безліч підходів до вивчення термінів «здібності» і «творчі задатки», але до цього часу ще немає чіткого формування. Здібності і творчі задатки включають велику кількість ознак, які охоплюють різні її сторони.

У психологічній та педагогічній літературі розглянуто різні спроби ознайомлення з поняттями задатки та здібності.

За словами С. Рубінштейна «Задатки – це, по-перше, дуже складне психічне утворення, в якому нерозривно переплетені пізнавальні, емоційні, вольові, мотиваційні, психофізіологічні й інші сфери психіки; по-друге, багатоліке явище, її прояви залежать від віку і характеризуються великою індивідуальністю, що визначається виключно своєрідним поєднанням різних сфер психіки людини; по-третє, різні критерії, використовувані для оцінки феномена творчих здібностей» [1, с. 67].

Ананьев Б. стверджує: «Здібності – це високий рівень розвитку здібностей людини, що дозволяє йому досягати особливих успіхів в тій чи іншій сфері діяльності. Основними ознаками творчих здібностей є: ранній прояв здібностей, швидкий темп засвоєння знань, формування вмінь і навичок в якій-небудь діяльності, схильність та інтерес до неї, елементи оригінальності, творчості в діяльності» [2, с. 239].

Здатність – концептуально широкий термін, що стосується володіння талантами та навичками, необхідними для виконання поточного завдання. Здатності є більш фундаментальними, ніж навички. Здібності в основному беруть участь у виконанні кожного вміня. Здібності, що розвиваються протягом формуючих років, проникають у доросле життя і зберігаються протягом всього життя.

Для вивчення і діагностики здібностей в сучасній психології використовують велику кількість діагностичних методів: експеримент, аналіз діяльності, спостереження тощо. Але на сьогодні всі вище перераховані методи не достатньо досліджені, вони не доведені до рівня, якого потребують інші стандартні методи психологічної діагностики.

Спеціальні здібності у дітей, в зарубіжній літературі, класифікують за декількома критеріями:

- за видами психічних функцій (моторні, сенсорні, гностичні та ін.);

– за видами діяльностей (артистичні, художні, технічні тощо).

Зазвичай за цими критеріями створюють методики на виявлення здібностей у дітей. Розділити методи діагностики можна на п'ять сфер: діагностика особливостей когнітивної сфери, інтелектуальна сфера обдарованості, сфера соціальних умов реалізації обдарованості, сфера творчого потенціалу обдарованої дитини та психологічний профіль обдарованої дитини.

Отже, в сучасній психології проблема здібностей залишається актуальною, її продовжують вивчати, активно створюють і застосовують тести для діагностики здібностей. Сучасне суспільство, обумовлене економічними і політичними системами, з великою необхідністю потребує обдарованих людей. Тому можна сказати, що проблема здібностей розвивається, не стоїть на місці, постійно оновлюється новими знаннями, для того, щоб знайти у кожної людини здібність, яка допоможе, і людині, і державі.

### Список літератури:

1. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. Составители, авторы комментариев и послесловия / А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. – СПб. – 2000. – С. 241
2. Ананьев Б. Г. О соотношении способностей и одаренности. – М. – 1962. – С. 324

*Chudnivets A. S.  
Myrhorod, Ukraine  
Moroz V. M.  
Kharkiv, Ukraine*

National Technical University  
«Kharkiv Polytechnic Institute»

### **CONDITIONS FOR THE SUBJECT OF MANAGEMENT`S EFFECTIVE LEADERSHIP POTENTIAL DEVELOPMENT**

The development of the subject of management`s (the person who makes the management decision) labor potential involves not only improving the quality of its so-called traditional quality characteristics of work opportunities (health, education, communication skills, etc.), but also those competencies that can be identified at the professional level in relation to management processes. Relevant issues were considered in our previous publications [3, p. 40; 4, p. 100–112].

Among such competencies, of great importance, in the context of the content and subject-object direction of the management process, are the competencies of leadership. Management of the subjects of management's leadership potential development contributes to the effective use of labor potential of the individual, increase its social and professional mobility, and plays a significant role in the training of leaders capable of achieving organizational goals.

The issue of leadership potential is not a fundamentally new direction in the organization of scientific research. A significant contribution to the study of the phenomenon of leadership was made by such scientists as T. Gura, I. Zyazyun, S. Kalashnik, V. Mykhailychenko, O. Nestulya, S. Nestulya, O. Romanovsky, O. Ponomarev, N. Pidbutska, G. Popova [6, p. 592].

Within the framework of foreign scientific thought, the relevant issues were developed in the works of M. Higgs and P. Aitken, J. Mueller, J. Goncalo, D. Kamdar [7].

According to the results of the analysis of the research covered in the scientific literature, it was established that the vast majority of scientists consider leadership potential through the prism of a set of professionally important qualities of a leader, those qualities that allow the subject to absorb (develop) the greatest the number of competencies needed to ensure effective management.

Given the recent trends in the leadership potential of management entities (theoretical and practical aspects of the issues raised) development, we can identify the following of the main mechanisms for improving its level: organizational development; support of change processes; professional development; coaching and mentoring; teaching; Certification training and career planning [1, p. 301].

Only the support and development of the leader's competitive potential allows the company to respond flexibly to environmental variability, achieve strategic goals and operate successfully, stably in the market.

As the main structural and substantive modules for improving the effectiveness of manager leadership development can be identified as follows:

1) creation in the organization social and psychological conditions of manifestation of leadership and development of leadership qualities of the head;

2) professional and managerial training, which includes theoretical training, lectures and seminars aimed at the formation of professional and managerial competence of managers and practical training, such as training sessions on the leadership skills development and the formation of professional and managerial skills of managers;

3) socio-psychological work with departments, including corporate training with service teams [2, p. 198].

Improving the level of effectiveness of the subject of management's leadership potential should be built in accordance with the content-based and balanced in the practice of its use educational (training) programs.

Among the specific steps of developing the subject of management's leadership potential relations we should pay attention to the use of the following forms of incentives: organization and maintenance of sustainable management interaction between leaders of different management levels; encouraging managers who successfully perform leadership functions and provide a favorable psychological climate in their departments [5, p. 375].

The process of becoming a manager as a leader depends on the team's level of development, its current social structure, as well as the ability of the organization to self-development and change.

Thus, the development of the subject of management's leadership potential is within the competence of both the head of the organization and those entities with which he interacts during the performance of management functions (immediate environment).

The ability of the leader to self-improvement (training) in combination with the willingness of the workforce to submit the power of the leader (recognition of the leader's right to influence not only within formal relations in the organization (leader - subordinate), levels of personality - personality) are the basis for the development, on the one hand, the subject of managerial leadership's potential relations, and on the other - a condition for increasing the efficiency of formation and use of work opportunities as the leader and the organization as a whole.

### References:

1. Гоулман Д. И. Эмоциональное лидерство, Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс. – 2005. – С. 301
2. Евтихов О. В. Развитие лидерского потенциала руководителя : Монография. – М.: ИНФРА-М. – 2014. – С. 198
3. Мороз В. М. Трудовий потенціал бізнес-лідера : Навчальний посібник / В. М. Мороз. – К.: ДП «НВЦ «Пріоритети». – 2016. – С. 40
4. Мороз С. А., Мороз В. М. Підвищення якості трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ в контексті змісту механізмів міжнародної співпраці. Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць НТУ «ХПІ». – Вип. 43 (47). – 2015. – С. 100 – 112
5. Нестуля О. О., Нестуля С. І. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.) : Навч. посіб. – Полтава: ПУЕТ. – 2016. – С. 375

6. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є. Філософія досягнення успіху. Психологічний аспект : Підручник. – Харків: НТУ «ХП». – 2007. – С. 592

7. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://scholar.google.com.ua/scholar?q=leadership+potential&hl=ru&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com.ua/scholar?q=leadership+potential&hl=ru&as_sdt=0,5))

## **ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ПРОФЕСІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНІ РОЛІ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

*Гассаб О. В., Шмаргун В. М.  
м. Київ, Україна*

Національний університет біоресурсів і природокористування України

### **ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ**

Розвиток демократизації та гуманізації в системі освіти потребує постійного удосконалення процесу становлення спеціаліста. Проблема підготовки практичних психологів набула особливого значення в зв'язку із великим соціальним замовленням на дану спеціальність та різними формами їх підготовки. Виходом із ситуації стає психологічний аналіз кваліфікаційних вимог до практичного психолога, який повинен починатись безпосередньо при навчанні у вузі.

Професійна діяльність, яка базується на суспільному та особистісному досвіді, передбачає глибокі перебудови смислових структур особистості. Вивчення смислової сфери особистості майбутнього спеціаліста є актуальним не тільки зі сторони кваліфікаційного оцінювання, але й зі сторони особистісного розвитку спеціаліста.

Аналіз зв'язку суспільних і міжособистісних відносин дає можливість розставити правильні акценти в питанні про місце спілкування у всій складній системі зв'язків людини із зовнішнім світом. Однак, необхідно сказати кілька слів про проблему спілкування в цілому. Андрєєва вважає, що в рамках вітчизняної психології рішення даної проблеми є досить специфічним. Сам термін «спілкування» не має точного аналога в традиційній соціальній психології не тільки тому, що не цілком еквівалентний звичайно вживаному англійському терміну «комунікація», але й тому, що зміст його може бути розкритим лише в понятійному словнику спеціальної психологічної теорії – теорії діяльності.



У вітчизняній психології проблеми спілкування розглядалися насамперед у працях А. Бодалева. Тут були проаналізовані феноменологія, закономірності й механізми спілкування. При цьому міжособистісне спілкування трактувалося як одна із сторін цілісного процесу спілкування, у якому існує пізнавальний, емоційний і поведінковий компоненти.

«Спілкування – взаємодія двох або більше суб'єктів, при якому здійснюється обмін повідомленнями, що мають предметний й емоційний аспекти».

Комунікативний процес реалізується за допомогою певних засобів - знакових систем. За критерієм знакових систем можна виділити невербальне та вербальне спілкування.

Невербальне спілкування відбувається, як правило, неусвідомлено, мимовільно. Хоча люди певним чином контролюють своє мовлення, можна шляхом аналізу міміки, жестів, інтонації оцінити правильність, щирість мовної інформації.

Невербальні засоби передання інформації людина освоює раніше, ніж вербальні. Немовля починає розрізняти емоційні стани матері, реагує на інтонацію голосу, вираз обличчя, жести, дотики. У дорослих при контактах з незнайомими перше враженнями виникає саме завдяки засобам невербального спілкування (візуальний контакт, експресія).

Під час спілкування інформативну функцію виконують експресивні реакції. До них належать: міміка, пантоміміка, жести, інтонація голосу. Вони характеризують інтенсивність вияву переживань людини. Характерною ознакою міміки (експресивних рухів м'язів обличчя) є її універсальність та специфічність для вираження різних емоцій. Національні, етнічні, культурні стандарти відбиваються на мімічних реакціях, зумовлюють певну форму їх протікання. Позитивні емоції досить рівномірно відбиваються на обох боках обличчя, негативні емоції – чіткіше на лівому боці.

Аналіз засобів невербальної комунікації дає змогу виявити такий аспект комунікаційного процесу, як наміри його учасників. Вони справляють суттєвий вплив на характер міжособистісних стосунків.

Говорячи в загальному про невербальну комунікацію можна сказати, що вона посідає дуже важливе місце в нашому спілкуванні, адже 38 % інформації сприймається тим, як говоряться слова, які несуть цю інформацію, а 55 % – самим виразом обличчя.

У сучасних умовах провідним є мовне спілкування або вербальна комунікація.

Мова та мовлення людини виконують кілька функцій. По-перше, вони є знаряддям мислення та інтелектуальної діяльності, забезпечуючи орієнтування в умовах завдання, вироблення та виконання плану дій, порівняння одержаного результату з наміченою метою. Друга функція –

оволодіння суспільно-історичним досвідом людства, окремого народу, нації, спільності. Знання стають надбанням окремого індивіда за допомогою мови. І, нарешті, мова – знаряддя пізнання. Ми можемо здобувати нові для людства знання про оточуючу нас дійсність, у цілому ряді випадків лише за допомогою теоретичних викладок, не звертаючись безпосередньо до практичної (трудової, експериментальної) діяльності.

### Список літератури:

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : Посібник. – К.: Академвидав. – 2003. – С. 448
2. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті : Монографія / С. О. Сисоєва, А. М. Алексюк, П. В. Воловик, О. Г. Кульчицька. Л. Є. Сігаєва, Я. Д. Цехмістер та ін. // за ред. С. О. Сисоєвої. – К.: ВІПОЛ. – 2001. – С. 502
3. Повякель Н. И., Ложкин Г. В. Практическая психология конфликта : Учеб. пособие. – 2-е изд., стереотип. – К.: МАУП. – 2002. – С. 256
4. Экман П. Психология лжи. – СПб.: Питер-Юг. – 2008. – С. 272

*Кравцова Н. В., Конкін С. В., Гура Т. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОРГАНІЗАЦІЯ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТА ЯК ОДНА З ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ САМООСВІТНЬОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО МАШИНОБУДІВНИКА**

У реаліях сьогодення, коли машинобудівна галузь України передбачає перебудову машинобудівного комплексу із залученням сучасних технік і технологій, фахівець, який зможе швидко адаптуватися до таких умов, відповідатиме необхідному рівню професійної кваліфікації, тим самим підвищуючи власну конкурентоздатність.

Потрібно зазначити, що для успішного виконання професійної діяльності виникає потреба у належному ставленні фахівця-машинобудівника до організації самонавчання, що є запорукою вдалої професійної самореалізації. У цьому контексті особливо актуальним питанням стає формування навичок самоосвітньої компетентності майбутнього фахівця машинобудівної галузі під час навчання у закладах вищої технічної освіти. Як справедливо зауважує В. Тернопільська, стрижнем структури особистості випускника вищої школи повинна стати самоосвітня

компетентність, яка передбачає самостійно вибудовану індивідуальну траєкторію навчання, яка ним самим організована і контрольована [2].

Також потрібно звернути увагу на те, що після входження України в Болонський процес обсяг аудиторних занять за освітніми програмами підготовки студентів значно зменшився в бік вивільнення часу для самостійної роботи майбутніх фахівців, що зумовило за таких обставин і викладачів технічних закладів освіти спрямувати свою навчальну діяльність на організацію, керування та контроль самоосвітньою діяльністю студентів.

Для прикладу розглянемо організацію власної пізнавальної діяльності у студентів машинобудівних спеціальностей під час професійної підготовки у Національному технічному університеті «Харківський політехнічний інститут» з дисципліни «Опір матеріалів», яка є підґрунтям основного напрямку їх майбутньої професійної діяльності, оскільки створення працездатної та надійної нової техніки неможливе без розрахунку й аналізу її міцності, жорсткості та стійкості.

Лекції, практичні та лабораторні роботи є основними видами занять, за допомогою яких на основі робочої освітньої програми з курсу опору матеріалів забезпечується підготовка студентів-машинобудівників. Докладно простежимо, як під час вищезазначених занять відбувається процес формування у студентів навичок особистісної самоосвітньої діяльності.

Під час лекційних занять, викладач висвітлює найбільш важливий матеріал, а іншу частину необхідної інформації, яка потрібна для більш детального оволодіння курсом «Опір матеріалів», студент повинен розглянути самостійно, шляхом використання запропонованої викладачем навчально-методичної літератури.

При розв'язанні завдань різного ступеня складності на практичних заняттях з опору матеріалів, які вимагають від студента високої активності, старанності та наполегливості, основною метою викладача стає розвиток у майбутніх фахівців-машинобудівників необхідних практичних навичок та вмінь, і як результат здібностей до самостійного мислення, власної творчої роботи.

Оволодіння практичними навичками самостійної роботи з приладами й обладнанням та вмінням власноруч виконувати експериментальні дослідження, що стануть невід'ємною складовою частиною майбутньої професії, є основним завданням лабораторного практикуму при підготовці студентів-машинобудівників [1].

У зв'язку з викладеним вище, можна зробити наступні висновки:

1. В умовах бурхливого розвитку інноваційних технік і технологій у машинобудівній галузі неможливо навчити майбутнього фахівця усьому, що йому буде необхідно у професійній діяльності, тому мобільність та

усвідомлення потреби постійного саморозвитку є необхідністю для вибудови успішної кар'єри.

2. Під час проведення навчальних занять з курсу «Опір матеріалів» повинні впроваджуватися форми самостійного опанування програмним матеріалом, які зумовлюють необхідність формування у студентів-машинобудівників власної самоосвітньої діяльності, що у майбутньому стане основою для їх успішної реалізації в професії.

3. Сформована самоосвітня компетентність у майбутнього фахівця-машинобудівника під час навчання у технічному закладі вищої освіти надалі вдосконалюватиме його професійну майстерність.

### **Список літератури:**

1. Кравцова Н. В., Гура Т. В., Конкін В. М. Самоосвітня компетентність як необхідна умова конкурентоспроможності майбутніх фахівців машинобудівного профілю. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Х.: НТУ «ХП». – Вип. 3. – 2020. – С. 3 – 13

2. Тернопільська В. І. Моделювання процесу формування самоосвітньої компетентності майбутніх фахівців. Педагогічна освіта: Теорія і практика : Збірник наукових праць. – Кам'янець-Подільський. № 25. – 2016. – С. 16 – 22

*Ніколаєнко С.О., Харченко Т.М.  
м. Суми, Україна*

Сумський державний педагогічний університет

### **ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Процес бурхливого розвитку інформаційних технологій та глобалізаційних змін, різноманітні напрямки роботи у ЗВО потребують від викладача різносторонності, постійного самовдосконалення. Тим не менше, професія «людина – людина» вимагає від особистості стресостійкості, комунікабельності, гнучкості. Саме питання емоційного вигорання стає більш актуальним у активній викладацькій діяльності викладача.

Основна відмінність між вигоранням і втомою полягає у тому, що в останньому випадку людина здатна швидко відновитись, а в першому - ні. Перша відмінність між стресом і вигоранням приховується, перш за все, в тривалості процесу: вигорання – це тривалий, «розтягнений» у часі робочий стрес. Другою відмінністю є те, що стрес – це все-таки

адаптивний синдром, який мобілізує всі сторони психіки людини, а вигорання – це зрив в адаптації. Третьою відмінністю між стресом і вигоранням є те, що стрес може відчувати кожен, а вигорання проявляється тільки в професійній діяльності. Четвертою відмінністю є те, що стрес не обов'язково може бути причиною вигорання. Відомо, що люди здатні прекрасно працювати в стресових умовах (наприклад, під час війни, стихійних лих, епідемій), якщо вважають, що їхня робота є важливою та значущою. І останньою відмінністю є те, що вигорання на відміну від стресу є феноменом незворотним: виникнувши в людини, він продовжує розвиватись, і можна тільки певним чином загальмувати цей процес. Нервово виснаження – це синдром фізичного, розумового та душевного виснаження, що характеризується прогресивною втратою ідеалів і мети. Більше схильні до нервового виснаження люди, про яких кажуть, що вони одержимі роботою, ідеалісти, надзвичайно пунктуальні та відповідальні, які прагнуть будь-що досягти високих результатів, або надто віддані своїй справі [1].

Таким чином, емоційне вигорання являє собою деструктивний феномен професійного становлення викладача вищої школи. Найбільш вираженою складовою симптомокомплексу «вигорання» у викладачів ЗВО є «резистенція» – надмірне емоційне виснаження, що зумовлює виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять викладача емоційно закритим, відстороненим та байдужим. Специфіка розвитку «вигорання» у викладачів полягає в тому, що на тлі симптомів «резистенції» у них вимальовуються явно виражені прояви «виснаження», що свідчить про початок деструктивних особистісних змін і наявність негативних емоційних установок по відношенню до студентів і педагогічної діяльності. Даний факт також свідчить про те, що психологічні захисти, які використовує викладач вже не здатні його захистити від напруження. Окрім деструктивного впливу на особистість самого викладача, «професійне вигорання» негативно позначається на характері взаємин в системі «викладач-студент», що має невітні наслідки для професійного становлення особистості студента.

Професійна діяльність викладача ВНЗ є дуже складною як за своїм змістом, так і за своєю формою. Викладач не може обмежуватися тільки викладанням, від нього очікують чутливості до потреб студентів, спостережливості і розуміння їхніх індивідуальних здібностей, володіння умінням результативного взаєморозуміння зі студентами, батьками, колегами по роботі. Емоційне навантаження, якому піддаються викладачі ВНЗ в зв'язку з перманентними реформами, змінами навчальних програм, створює почуття недостатньої стабільності, а також сумніву в результатах власної праці.

Досліджуючи дану проблематику, доцільно використовувати інструментарій, зокрема методики: В. Бойка «Діагностики рівнів і фаз «емоційного вигорання», О. Рукавішнікова на визначення «Психічного

вигорання», методика «Оцінка властивостей темпераменту» В. Русалова, методика Н. Нікіфорова «Синдром вигорання в професіях «людина-людина».

Таким чином, за результатами досліджень, встановлено, що домінуючим компонентом вигорання є призупинення виконання професійних обов'язків, зменшення взаємодії з колегами та студентами, розширення сфери економії емоцій, бажання побути на самоті, неадекватне емоційне реагуванням.

### Список літератури:

1. Метельська Н. Й. Вплив емоційного вигорання на розвиток професійної самосвідомості педагогічних працівників. Психологія і особистість. – № 1 (7). – 2015. – С. 97 – 108

2. Ковальчук Т. Професійне вигорання: як зарадити сучасній недузі. – Режим доступу: <https://thepoint.rabota.ua/profesiynne-vyhorannya-yak-zaradyty-suchasniy-neduzi/>

*Пантелєєва В.О., Макаренко Н. М.  
м. Кривий Ріг, Україна*

Криворізький державний педагогічний університет

## ОРГАНІЗАЦІЙНІ, ПРОФЕСІЙНІ ТА СОЦІАЛЬНІ РОЛІ У ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

Сучасний світ стрімко розвивається у будь-якій сфері діяльності і конкуренція за умови вільного доступу до інформаційного світу переходить на якісно новий високий рівень. Саме тому вкрай важливо виховувати конкурентоспроможних фахівців, які будуть розуміти, що гарно розбиратися у своєму предметі діяльності не достатньо, потрібно чітко усвідомлювати та активно впроваджувати правильну модель поведінки з точки зору кожної ролі, яку той чи інший фахівець має вміти грамотно грати у суспільстві.

Якщо розглянути професію вчителя, то тут безумовно організаційна роль дорівнює ролі лідера. Вчитель має вміти обирати для себе правильну модель поведінки та правильно організувати навчальний процес, починаючи з видів діяльності на уроці і закінчуючи оцінюванням учнів.

Згідно із Ж. Хаєвою, найбільш ефективні відносини формату «учитель-учень» можуть бути гарантовані за правильної організації і впровадження учителем трьох моделей поведінки:

1. Забезпечення належного рівня домінування.
2. Забезпечення належного рівня співпраці.

3. Високий рівень обізнаності та розуміння потреб учнів [1].

Усе вищеперераховане можливо лише за умови, що вчитель є грамотним та в достатній мірі розвинутим керівником та організатором, який чітко усвідомлює свою роль у процесі навчання і виховання учнів.

Не менш важливою за організаційну роль є професійна. Зараз метою навчання вже у школі є формування певних компетентностей в учнів, тобто гарантування того, що учень, закінчуючи школу, матиме достатній рівень знань та навичок, які може використовувати у своєму повсякденному та професіональному житті. Як зазначає Г. Ларіонова, професійна компетентність – це системне поняття, коло повноважень у сфері діяльності, коло питань, з яких суб'єкт володіє знаннями, досвідом, сукупність яких відображає статус і кваліфікацію, а також індивідуальні особливості, що забезпечують можливість реалізації певної діяльності [3]. Формуванню лідерських якостей як важливих компетенцій для майбутньої соціалізації приділяла увагу Н. Макаренко [2].

В поєднанні із організаційною роллю професійна відображає можливість не лише механічно виконувати задачі, а й вміння кваліфікувати свою діяльність, збільшувати коефіцієнт корисної дії та грамотно оцінювати та бачити наперед кроки та можливі наслідки своїх дій. Без високого рівня професійних знань та вміння їх застосовувати на практиці майбутній фахівець не може бути конкурентно здатним на будь-якому ринку праці, в тому числі і в сфері освіти, де від твоїх знань, рішень та вмінь залежить рівень засвоєності інформації учнями, їх психологічний стан, особистісний розвиток і багато інших факторів.

Кожна людина, яка має певну професію та займає певну позицію в суспільстві має свою соціальну роль. І саме через цю роль оцінюють поведінку та вчинки людини, вона сама обирає модель поведінки відповідно до своєї ролі. Очікування інших від представника тої чи іншої професії можна назвати побічним ефектом, від якого неможливо позбутися. Якщо ти вчитель, то суспільство вважає тебе взірцем правильної поведінки, високої моралі та втіленням усіх найбільш аристократичних якостей.

У сучасному світі соціальна роль вчителя змінюється і все більше ідеальний образ замінюється реальною звичайною людиною зі своїми недоліками та помилками. Найбільш зараз цінується саме щирість поглядів, почуттів та поведінки. Але незмінним залишається те, що вчитель має пропагувати вищі цінності, показувати учням і усім навкруги, як має бути. Відмінним тут є лише те, що вчитель не може більше прикидатися. Щоб тобі довіряли, ти маєш істинно бути таким, як повчаш. І у соціальній ролі вчителя це є однією із найважчих складових.

Кожна професія має певну соціальну роль, з плином часу змінюються застарілі уявлення, окремі складові елементи, але

загальноприйняті постулати та моделі залишаються незмінними. Соціальна роль впливає на авторитетність людини, рівень довіри, ставлення як до професіонала і тд. Тому обираючи професію, майбутній фахівець має розуміти, які очікування до нього буде висувати суспільство і робити для себе висновки, чи готовий він відповідати основним умовам загальноприйнятих правил.

Таким чином, майбутній фахівець має усвідомлювати особливості трьох основних ролей своєї діяльності: організаційну, професійну та соціальну. Вони працюють у єдиній системі і у будь-якому разі потребують комплексного розвитку з огляду на ту чи іншу професію.

### Список літератури:

1. The importance of leadership and management in education system. Zh.V.Khajayeva, S.K.Abisheva. – (2016.) – Режим доступу: <https://articlekz.com/en/article/14572> (дата звернення 1.09.2020)

2. Макаренко Н. М. Формування компетенцій у процесі навчання у вищій школі : Збірник наукових праць: «Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді». – Київ : Гнозис. – № 21. – 2018. – С. 328 – 336

3. Теорія і методика професійної освіти. За редакцією професора З. Н. Курлянд. – 2012. – Режим доступу: [https://pidru4niki.com/1584072055039/pedagogika/teoriya\\_i\\_metodika\\_profesinyoi\\_osviti](https://pidru4niki.com/1584072055039/pedagogika/teoriya_i_metodika_profesinyoi_osviti) (04.09.2020)

*Попова К.В., Богдан Ж.Б.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ У ПРАЦІВНИКІВ МЕДИЧНОЇ СФЕРИ

Професійні ризики і небезпеки існують всюди, в кожній професії можна виділити, як мінімум два-три небезпечних фактори. У медичній сфері, де головними є відносини людина-людина, їх набагато більше. Професійний ризик медичних працівників можна розглядати з точки зору різних аспектів: соціально-психологічному, економічному, та юридичному. Наявність цих аспектів ілюструє підвищені вимоги до професійних якостей даної категорії працівників.

Соціально-психологічний аспект професійної діяльності медиків полягає в наявності психологічних навантажень (емоційних, психічних



та інтелектуальних). Тобто, щоб відповідати вимогам професійної діяльності у медичних працівників має бути набір професійних якостей, а саме: високий рівень комунікативних здібностей, прояв емпатії до пацієнтів та їх близьких, високий рівень стресостійкості, витримка, терпимість, постійний професійний саморозвиток та ін. Також в медичній сфері є свої особливості емоційного вигорання, у медичних працівників вигорання характеризується емоційним виснаженням та деперсоналізацією. Так у чоловіків більш розвинута фаза виснаження в відповідь на психотравмуючі фактори виробляється емоційний захист, а у жінок сильніш розвинута фаза напруги, яка супроводжується відчуттям тривоги та зниженням настрою.

Розподіл гендерних типів серед медичних працівників пояснюється тим, що у медичній сфері приблизно в рівній степені представлені як жінки так і чоловіки. Психологічна сторона відносин «лікар–хворий» важлива складова клінічного перебігу. Уміння спілкуватися або комунікативна компетентність більш розвинута у жінок що, забезпечує їм порозуміння, довіру у відносинах, ефективність у вирішенні поставлених клінічних завдань. Пацієнт орієнтується не тільки на професіоналізм, а й на суто людські, особистісні якості лікаря: наскільки він вселяє довіру і повагу, уважний і чуйний, викликає прихильність до себе, викликає бажання спілкуватися, ця складова не завжди буває добре розвинута у чоловіків, тому пацієнти частіш готові звертатися до лікаря жінки. Крім того, одним з важливих аспектів комунікативної компетентності є комунікативна толерантність, терпимість, поблажливість. Комунікативна толерантність показує, в якій ступені лікар переносить суб'єктивно небажані, неприйнятні для нього індивідуальні особливості пацієнтів, негативні якості, осуджені вчинки, звички, чужі стилі поведінки і стереотипи мислення, в цьому плані жінки поступаються чоловікам. Зазвичай чоловіки не зважають на такі особливості пацієнта. Жінки в свою чергу більш емоційні и така властивість особистості як тривожність може заважати їм в роботі так, як вони будуть більше сумніватися в своїх діях. А чоловікам тривожність дозволяє чуйно реагувати на зміни в стані пацієнта і вчасно вживати необхідних заходів. В силу своєї професійної діяльності індивідуально-психологічних особливостей, посади та спеціальності чоловіків можуть придбати фемінні характеристики, так у жінок формуються маскулінні риси або складається в найпоширеніший гендерний тип – андрогіний. Дослідження лікарів виявило, що коли працівники зіштовхувалися із клінічною дилемою в незалежності від спеціальності, жінки виявлялись більш орієнтовані на паттерн турботи, ніж їх колеги чоловіки. Пацієнтом це сприймається як розуміння з боку лікаря, його не тільки професійна, але і емоційна підтримка, що підвищує ефективність комунікації «лікар–пацієнт». Це показало, що жінки проявляють більш високий рівень емпатії, ніж чоловіки. Таким чином,

жінки терапевти і сімейні лікарі перевершують своїх колег чоловіків в рівні гуманності. В цілому у жінок більш високий показник розуміння інших людей. Незважаючи на високий рівень емпатії жінки більш уразливі до стресових ситуацій. Ця різниця в уразливості до стресу спонукає жінок в відмінності від чоловіків оцінювати стресові ситуації як більш деструктивні. Це демонструє, що не дивлячись на перевагу жінок в здатності емпатії до пацієнтів, велика уразливість до професійного стресу робить цю якість недоліком.

### Список літератури:

1. Богдан Ж., Крамчанінова Д. Визначення співвідношення емпатійних каналів та їхніх об'єктів відповідно до гендерного аспекту. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – № 2. – 2019. – С. 108 – 115. – URL: [http:// repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/43085/1/TIPUSS\\_2019\\_2\\_ Vohdan\\_ Vyznachennia.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/43085/1/TIPUSS_2019_2_Vohdan_Vyznachennia.pdf) (26.09.2020).

2. Говорун Т. В., Кікінежді О. М. Гендерна психологія: навч. посіб. К.: Видавничий центр «Академія». – 2004. – С. 308

3. Неловкіна-Берналь О. А. Педагогічні умови формування професійної спрямованості студентів медичних спеціальностей. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. – 2010. – Ч. 1. № 10 (197). – С. 12 – 21

*Стригіна О. А.  
м. Біла Церква, Україна*

КЗ КОР «Білоцерківський гуманітарно-педагогічний фаховий коледж»

### **ЗНАЧЕННЯ ТА ЗАВДАННЯ ФОРМУВАННЯ ПОЧАТКОВИХ ЕЛЕМЕНТІВ МАТЕМАТИКИ У ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ**

Психологи відзначають, що в процесі розвитку людини першим формується сприймання, на основі якого в дитини складається сенсорний досвід. Саме цей зв'язок зумовлює таку особливість розвитку дитини, як одночасне функціонування в навчальній діяльності різних видів мислення: наочно - образного, практичного і словесно-логічного, або понятійного. Лише поступово останній вид мислення набуває переваги, але на його якості завжди позначаються багатство і міцність чуттєвого досвіду дитини.

Тому необхідно з дошкільного віку на основі спеціальних систем вправ розвивати дитину в трьох напрямках: «чутливе вухо», «гостре око», «умілі руки». Також необхідно врахувати й те, що діти йдуть до школи з 6 років

фактично без підготовки і майбутнім школярам важко буде сприймати навчальну інформацію, якщо не розвивати дитину в цих напрямках. Цікаво, що в дітей 6 – 7 років значною мірою зберігаються особливості сенсорики дітей-дошкільників. Зокрема, добре знайомі предмети не викликають у них тривалого сприймання і розгорнутого обстеження, а маловідомі – навпаки, спонукають до різнобічної та активної діяльності – обстеження. Як і дошкільники, ці діти користуються в сенсорних процесах способами спостереження, зіставлення, розглядуваного пошуку, обведення предмета ручкою чи поглядом, накладання.

Узагальнюючи результати психологічних досліджень, відомий український психолог Г. Костюк пише: «Процес сприймання відбувається ефективніше, коли перед дітьми ставляться спеціальні завдання, проводяться спостереження, які спонукають їх придивлятися чи прислухатися до нових об'єктів, виділяти їх характерні ознаки, об'єднувати в єдине ціле, означати певними словами. В таких ситуаціях у дітей швидше розвивається спостережливість, ніж тоді, коли сприймання наочних об'єктів є тільки ілюстрацією готових відомостей, які повідомляє вчитель. Показниками розвитку спостережливості є вдосконалення перцептивного аналізу й синтезу об'єктів, виділення й об'єднання в єдине ціле малопомітних їх ознак і властивостей, підвищення точності словесного їх опису, формування настанови на спостереження». Ж. Русо сказав, що виховання має навчити дитину «дивитись, слухати і дотикатись», і не тільки дивитися та слухати уважно, а й до усього доторкатися, прислухатися, затримувати у руці.

Уміти точно відтворювати на слух, правильно почути вимовлене, охарактеризувати невідоме за його звучанням, правильно висловлюватися, виділяти в мовленні вихователя (вчителя) нове, незвичайне – усе це неповний перелік ситуацій, коли дитині треба слухати вибірково й зосереджено. Саме цим відрізняється активне навчальне слухання від пасивного сприймання словесної інформації, коли про увагу дитини нерідко свідчить лише його правильна постава.

На заняттях математики діти із заплющеними очима в грі – змаганні визначають напрям руху за певним звуком. Де б'є м'яч: зліва, справа, спереду чи позаду? Куди пішла дитина: до дверей чи до столу? З якого ряду дитина пішла до дошки? До якого столу підійшов вихователь? Скільки він зробив кроків? Звідки чути дзвіночок? Для тренування гостроти сприймання слухової інформації психологи радять такі прийоми: під час слухання пропонують фіксувати кількість вживання певного слова оплеском чи іншою дією.

Найважливіша умова виразного зорового сприйняття – уміння виділити предмет на загальному фоні на основі чіткого розпізнавання контуру. Цьому сприяють різні види завдань:

1. Знаходження добре відомих предметів в умовах, що відволікають.  
Приклад завдань для індивідуальної і колективної роботи:

- а. скільки предметів зображено на малюнку?
- б. розпізнавання предмета за істотними ознаками контуру;
- в. знаходження однакових предметів зоровим зіставленням їх форми – розташуванням, розміром, кольором. Скільки однакових фігур на двох малюнках?

Закінчуючи спостереження, корисно, щоб діти під керівництвом вихователя з'ясували, що ж нового, незвичного вони відкрили для себе; зробили висновок про те, як саме спостерігали, за якими ознаками; що треба врахувати в майбутніх спостереженнях. Це допоможе їм поступово оволодіти спостереженням, як методом пізнання.

На основі практичних дій у дітей формуються такі розумові операції, як аналіз, синтез, порівняння, узагальнення. Вихователь повинен орієнтуватися в оцінці результатів своєї роботи, насамперед на ці показники, на те, як діти вміють порівнювати, аналізувати, узагальнювати, робити висновки. Рівень оволодіння дітьми розумовими операціями залежить від використання спеціальних методичних прийомів, які дозволяють дітям вправлятися в порівнянні, узагальненні.

### Список літератури

1. Козлова С. А., Куликова Т. А. Дошкільна педагогіка – Москва. – 2002. – С. 324
2. Метлина Л.С. Математика в детском саду. Пособие для воспитателя дет. сада.– 2-е изд., перераб. – М.: Просвещение. – 1984. – С. 256
3. Поніманська Т. І. Дошкільна педагогіка. – К. – 2015. – С. 367
4. Щербакова К. Й. Теорія і методика математичного розвитку. – Євр. Університет. – 2015. – С. 206

## ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

*Алієва Р. Р., Шаполова В. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ ЯК СКЛАДНИКА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Сучасна інтеграція української вищої школи у європейський освітній простір диктує нові вимоги до професійної майстерності та особистості педагога. Реалії сьогодення вимагають висококваліфікованого і

конкурентоспроможного педагога, в наш час стають затребуваними молоді, професійні, енергійні та ініціативні педагоги-лідери.

Проблема формування педагогічної майстерності висвітлена в працях багатьох українських та світових вчених-класиків, наприклад: Д. Дьюї, О. Залужного, О. Лозинського, А. Макаренка, Т. Пітерса, С. Русової, В. Сухомлинського та ін. Проблему необхідності формування лідерських якостей педагогів в процесі професійної підготовки розглядають такі вчені, як: Н. Белякова, В. Каширін, М. Лукашевич, Н. Мараховська, О. Романовський, Н. Семченко та ін. Але, не зважаючи на достатню кількість досліджень, тема залишається актуальною зважаючи на постійні зміни в сфері освіти.

Аналіз науково-педагогічної літератури свідчить, що поняття «лідер» та «лідерство» являють собою складні структурні утворення. Проведений дефінітивний аналіз став підставою для визначення лідера як соціально-активної особистості з найвищим рівнем довіри у групі, яка максимально впливає на її життєдіяльність, уособлює групові цінності, здатна брати відповідальність за групу та орієнтована на виконання спільних завдань [1].

Від оптимального використання ресурсу індивідуального розвитку лідерських якостей в значній мірі буде залежати кінцевий результат становлення особистості педагога як першокласного фахівця своєї справи, а саме рівень його професіоналізму.

Зязюн І. розглядає педагогічну майстерність, як комплекс властивостей особистості, що забезпечує самоорганізацію високого рівня професійної діяльності на рефлексивній основі, в різних аспектах: як найвищий рівень педагогічної діяльності (характеризує якість результату) та як вияв творчої активності особистості педагога (характеризує психологічний механізм успішної діяльності) [2, с. 25].

На нашу думку, лідерські якості особистості є стрижневим напрямком професійної підготовки педагога.

Проведене дослідження літератури надає нам змогу визначити комплекс принципів, методів, форм роботи, що допомагають педагогам в процесі формування педагогічної майстерності як складника лідерського потенціалу.

Можемо виділити наступні педагогічні умови, які сприяють формуванню професійної майстерності: стимулювання розвитку внутрішньої мотивації до підвищення професійної майстерності; поетапне засвоєння професійних знань і формування у них відповідних умінь і навичок; збагачення змісту практичної підготовки фахівця; створення сприятливого соціально-психологічного клімату.

Підчас формування педагогічної майстерності розвиток лідерських якостей педагога відбувається шляхом активного залучення студента до різних форм реалізації навчального процесу.

Розвиток педагогічної майстерності як складника лідерського потенціалу відбувається в ЗВО такими основними методами: викладання

навчальних дисциплін; організації науково-дослідної роботи зі студентами (діяльність наукових гуртків, товариств, клубів, функціонування наукових конференцій, семінарів, керівництво підготовкою студентами курсових і магістерських робіт); керівництво практичним навчанням студентів; здійснення позааудиторної роботи; особистого прикладу.

З метою стимулювання розвитку внутрішньої мотивації до підвищення професійної майстерності пропонуємо використовувати метод проблемних ситуацій. Для поетапного засвоєння професійних знань і формування у майбутніх викладачів відповідних умінь і навичок ефективним буде застосування спеціального комплексу теоретико-практичних завдань. У практичному аспекті пропонуємо в якості ефективного методу використання психологічно-педагогічного тренінгу. Створення сприятливого соціально-психологічного клімату передбачає практичну діяльність, яка спрямована на актуалізацію соціально-значущих цінностей. Ефективно реалізувати це можна за допомогою рольової та ділової гри.

Отже, формування педагогічної майстерності як складника лідерського потенціалу педагога є невід'ємною частиною навчально-виховного процесу сучасного ЗВО. Дієвими шляхами забезпечення цього процесу стають традиційні та інноваційні форми роботи (форуми, семінари, тренінги, гуртки, клуби тощо), що надають змогу практично реалізувати лідерський потенціал, виявити його переваги та недоліки, окреслити шляхи для самовдосконалення.

### **Список літератури:**

1. Волківська Д. А. Сучасний стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу університетів України. Вісник Кременчуцького національного університету імені М. Остроградського. – Кременчук: КрНУ. – Випуск 2(97) частина 1. – 2016. – С. 40 – 45
2. Педагогічна майстерність: підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. // за ред. І. А. Зязюна. – 3-тє вид., допов. і переробл. – К. : СПД Богданова А. М. – 2008. – С. 376

*Васильєв Д. О., Головченко С. І.  
м. Черкаси, Україна*

Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля  
НУЦЗ України

### **СУЧАСНИЙ ОБРАЗ СПРАВЖНЬОГО МОЛОДІЖНОГО ЛІДЕРА В УЯВЛЕННЯХ СТУДЕНТІВ**

Основним перспективним та стратегічним ресурсом нашого суспільства є молодь. В Україні на сьогоднішній день проживає 3 млн. 584 тис. громадян віком від 15 до 24 років, що становить 9,6 % її населення.

Ініціативність та здатність сприймати новації в життя, роблять цю соціальну групу стратегічним ресурсом нашої країни. Молоді люди цієї категорії суспільства володіють потенціалом до найбільш активної участі в модернізації країни і в проведенні реформ [3].

У зв'язку з цим дослідження уявлень про якості і поведінці лідера, сформованих в різних соціальних групах, в тому числі у студентів, є актуальним як в теоретичному, так і в практичному плані. Згідно проведеним дослідженням, до найбільш характерних для лідера особливостям поведінки і особистісним якостям, учасники дослідження віднесли прагнення до переваги, проникливість, вміння добиватися взаєморозуміння, зібраність і справедливість [2]. Таким чином, уявлення студентів свідчать про те, що вони розглядають лідера як основного носія цілей, програм і методів дії, здатного організовувати людей на ефективність співробітництво, вміє залагоджувати конфлікти.

При асоціативному описі образу студентського лідера для більшості опитаних найбільш значущими виявилися такі особистісні якості, як відповідальність, інтелект, чутливість, чесність, наполегливість і активність. Отже, в якості лідера сприймається той член студентської групи, в особистості якого найбільш яскраво виражені якості, відповідають уявленням групи про лідерство.

З метою виявлення уявлень студентів про те, хто такий лідер, було проведено анкетування серед студентів 3 курсу спеціальності «Психологія» та студентів 2 курсу спеціальності «Цивільна безпека» у Черкаському інституті пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля. Учасникам пропонувалося закінчити певні фрази відповідно особистим поглядам на дану тему: («Я – лідер, тому що ..», «Бути лідером це значить...»). Було виявлено, що лідера сприймають як носія певних якостей. Лідером є людина, яка із захопленням спілкується з іншими, надихає оточуючих на вчинки, швидко приймає рішення. Він переконливий, приємно виглядає, використовує різноманітні прийоми спілкування, наповнений енергією і впевнений у вирішенні задач [1].

Образ сучасного лідера розглядається вченими як складний соціально-психологічний феномен, в якому в нерозривній єдності представлені не тільки особисті якості, які проявляються в його поведінці, а й певні елементи образу, створеного ЗМІ або вже наявного в свідомості, що веде до формування стереотипних уявлень [2].

У дослідженні Т. Бендас порівнював розуміння лідерства у студентів та професійних психологів. Результати дослідження серед першої групи показують, що найбільш часто відзначалися такі характеристики лідера як успішність, офіційне положення, моральні та інтелектуальні якості, організаторські здібності, лідерська мотивація. Дослідження серед другої групи випробовуваних дали наступні результати: найбільш значущими для

лідера вважалися впевненість в собі, організаторські здібності, емоційно-вольові якості, почуття гумору, честолюбство. Таким чином, молодіжна аудиторія бачить лідером людину, яка володіє високим інтелектом, авторитетом і визнанням в своїй групі, а також навичками спілкування з іншими і мистецтвом публічного виступу. Лідер повинен бути впевненим в собі, рішучим, стійким до стресу, комунікабельним, мати адекватну самооцінку, інтуїцію, бути справедливим, ініціативним, гнучким, адаптивним, оперативним і вміти «не витратити час даремно». Він може стимулювати до дії і впливати на інших, а також управляти конфліктними ситуаціями. Лідер повинен бути здатний вести за собою інших людей, приймати рішення, виявляти, визначати і вирішувати проблеми, викликати довіру. Необхідно відзначити, що лідерські якості знаходяться в залежності від таких факторів, як тип освіти, що здобувається, займаного положення в суспільстві, гендерних відмінностей. Безсумнівно, що ті чи інші якості мають різну значимість в залежності від тимчасових і культурних умов, а також особистісних обставин [1].

Таким чином зазначимо, що у сучасної молоді склалися чіткі представлення про якості лідера і його образ в цілому. Ці «образи» досить рухливі і знаходяться в залежності від конкретної ситуації. Феномен лідерства вимагає подальшого осмислення і розвитку. Названа проблема представляє собою значний інтерес для дослідницького співтовариства, сприймається з цікавістю студентами під час вивчення дисципліни «Психологія праці» на 2 курсі Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля. Це дозволяє гармонійно поєднати життєвий досвід з майбутньою професійною діяльністю.

### **Список літератури:**

1. Антонова Н. О. Кризові явища у професійному становленні студентів психологів та психологів-практиків. Актуальні проблеми психології. – Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. за ред. С. Д. Максименка. – К.: ІВЦ Держкомстату України. – Вип. 6. – 2007. – С. 3 – 15

2. Шаронова І. В. Психологія здоров'я людини. Проблеми сучасної психології. – вип. 20. – 2013.– С. 738 – 746

3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.slovoidilo.ua/2020/01/23/infografika/suspilstvo/porivnyuyemo-dani-perepysu-naselennya-ukrayiny-2020-2001-rokiv>



*Заснецька А.С., Макаренко Н. М.  
м. Кривий Ріг, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРА-ПІДЛІТКА**

Лідер – це член колективу, який здатний очолити його, подавати приклад, виконувати головну роль в організації спільної діяльності, проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність за діяльність колективу. На перший погляд бути лідером здається легко, але насправді це досить не просто, ти повинен проявити себе так, щоб багато хто пішов за тобою і прислухалися до твоєї думки і твоїм діям. Особливо це не легко в підлітковому віці.

Підлітковий період – це складний і одночасно важливий період у становленні особистості індивіда. Саме на даному етапі часто визначається подальша доля підлітка. Багато змін відбувається в становлення особистості. Головна проблема підлітка це особистісна нестабільність. Анна Фрейд описала підліткову особливість таким чином: «Підлітки виключно егоїстичні, вважають себе центром Всесвіту і єдиним предметом, гідним інтересу, і в той же час ні в один з наступних періодів свого життя вони не здатні на таку відданість і самопожертву» [ цит.за 1]. Крім того до проблем віку як сучасних українських, так і іноземних підлітків Н. Макаренко відносить: болісну реакцію на бурхливі зовнішні зміни, появу акцентуацій, погіршення взаємовідношень з оточуючими, прагнення перевірити свою «дорослість» вживанням психотропних речовин [2]. Дані проблеми підліткового віку набувають особливої актуальності при роботі з підлітками-лідерами.

Гамезо М. підкреслює, що для цього віку часто характерним є певне відчуження від дорослих і посилення авторитету групи однолітків. Така поведінка має глибокий психологічний сенс. Щоб краще зрозуміти себе, необхідно порівнювати себе з подібними. Активні процеси самопізнання викликають величезний інтерес старших школярів до своїх однолітків, авторитет яких на певний період часу стає дуже сильним. У процесі спілкування з однолітками розвиваються навички взаєморозуміння, взаємодії і взаємовпливу [3].

Серед фахівців до цих пір не завершена дискусія про те, чи є лідерські якості та здібності вродженими або вони формуються в процесі життєдіяльності людини. Незважаючи на відсутність однозначної відповіді на дане питання психологічні проблеми лідерства, в тому числі формування та розвитку лідерських якостей особистості привертають увагу багатьох вчених. У їх числі Г. Ашин, А. Петровський, А. Панкрухин, Б. Паригін, М. Мескон та ін.

Цікавою, на наш погляд, є точка зору В. Ягоднікової. Авторка зазначає, що формування лідерських якостей підлітків відбувається у процесі виховання, виховання – це процес цілеспрямованого управління формуванням і розвитком особистості відповідно до вимог суспільства. Тобто в психіці формуються якісні й кількісні зміни, які забезпечують накопичення лідерського потенціалу особистості, що виражається в ускладненні когнітивних психологічних структур, розвитку здатності до самоврядування, зростанні активності й удосконаленні мотивацій до лідерства. Формування лідерських якостей підлітків стане можливим через організація виховного процесу, який передбачає створення необхідних психолого-педагогічних умов. Психолого-педагогічні умови не виступають цілісною системою формування певних якостей особистості. Реалізація психолого-педагогічних умов, як зовнішніх чинників, під впливом яких у підлітків виникають внутрішні суперечності, дозволяє спрямувати процес виховання на формування лідерських якостей [4].

Отже, для старших школярів характерно пошук власного «я», в цьому віці вони виробляють власні переконання і формують погляди. Відбувається становлення індивідуального стилю інтелектуальної діяльності. Старші школярі починають проявляти лідерські якості, вони висувають високі вимоги до себе і свого оточення, тим самим намагаються змінити своє життя. Для старших школярів спілкування з однолітками стає необхідним, це дає можливість висловити емоції, поділитися, а так само дає можливість формування норм поведінки в суспільстві.

У цьому віці з'являється потреба приналежності до якої-небудь групи підлітків, групі, в якій його зрозуміють, оцінять, будуть брати приклад з нього і сам підліток орієнтуючись на поведінку інших членів групи зможе коригувати свою поведінку і ставлення до чого-небудь. Саме в цей період важливо розвивати лідерські якості старших школярів, завдяки розвитку цих якостей школяр приймає самостійні рішення і стає індивідуальністю, яка може вести за собою і буде всебічно розвиненою особистістю.

### **Список літератури:**

1. Кулагіна І. Ю., Колюцкий В. Н. Психологія розвитку та вікова психологія: Повний життєвий цикл розвитку людини : Навчальний посібник. Академічний проект. – 2013. – С. 341
2. Макаренко Н. М. Проблеми сучасного підлітка на етапі дорослішання (на основі матеріалів зарубіжних інтернет-публікацій). Проблеми сучасної психології. – Том 19. – 2013
3. Вікова та педагогічна психологія: навч. посібник для студентів вузів / під ред. Гамезо і ін. Москва. – 1998. – С. 428
4. Ягоднікова В. Виховання лідерів. Виховна робота в школі. – № 10. – 2009. – С. 2 – 36

*Ісаченкова І. І., Чебакова Ю. Г.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ПІДЛІТКІВ**

Орієнтуючись на сучасне суспільне становище, в якому значимість формується на основі лідерського потенціалу, новаторських можливостей постає необхідність у забезпеченні сучасним та вже оновленим психолого-педагогічним виховним процесом.

Визначаючи сутність поняття лідерства, його дослідження в цілому мають різне трактування. Та визначаючи його основний аспект, науковці дотримуються єдиної точки зору.

Паригін Б. трактує лідерство як один з процесів організації та управління малої соціальної групи, яка сприяє досягненню групових цілей в оптимальний термін і з оптимальним ефектом [1]. Романовский О. визначав лідера, як особистість, що здатна надихати і направляти людей і їх емоції в творчість [2]. Валер І., Массарик Ф. трактують лідерство як міжособистісну взаємодію, яка виявляється в конкретній ситуації за допомогою комунікативного процесу і спрямована на досягнення цілей [5]. Прибічники «теорії рис» (М. Вебер, Л. Бернард, К. Берд) вважають, що людину роблять лідером певні психологічні якості та риси [3]. Зокрема, Берд К. виділив 79 «лідерських рис», але вони не склали єдиний стабільний комплекс рис лідера, адже рідко вдається знайти збіг «рис» у лідерів від ситуації до ситуації [4]. Прихильники ситуаційного підходу Ф. Фідлер, Т. Мітчел, Р. Хаус вважають, що ефективність лідерства визначається відповідністю якостей лідера й особливостями його поведінки у ситуації [1].

Узагальнивши різні визначення та підходи, ми під поняттям «лідерство» розуміємо стосунки домінування і підпорядкування, впливу в системі міжособистісних стосунків у групі, які призводять до поставленої мети.

Такі акти самосвідомості, як самопізнання, самооцінка, саморегулювання, самоствердження стають провідними потребами особистості підлітка, що забезпечують ефективне лідерство: цілеспрямованість, самостійність, наполегливість, самоствердження (Л. Божович, Л. Виготський, Д. Ельконін, І. Кон, С. Походенко).

Формування лідерських якостей підлітків відбувається у процесі виховання, де виховання – це процес цілеспрямованого управління формуванням і розвитком особистості відповідно до вимог суспільства. Організація виховного процесу, який визначається як закономірна, послідовна, безперервна зміна моментів розвитку взаємодіючих суб'єктів,

передбачає створення необхідних психолого-педагогічних умов, завдяки яким стане можливим формування лідерських якостей підлітків.

Реалізація психолого-педагогічних умов, як зовнішніх чинників, під впливом яких у підлітків виникають внутрішні суперечності, дозволяє спрямувати процес виховання на формування лідерських якостей.

Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей:

- урахування особливостей і розвиток мотивації лідерства підлітків;
- забезпечення цілеспрямованого розвитку лідерських якостей підлітків шляхом організації колективу команди;
- створення стимулюючого і розвивального середовища на основі використання інтерактивних форм роботи (колективні творчі справи, рольові та ділові ігри);
- створення позитивної емоційної атмосфери, що передбачає творче спілкування і партнерську взаємодію підлітків.

Отже, організовуючи різноманітні творчі заходи, ми в такий спосіб створюємо розвивальне і стимулююче середовище, з доброзичливими відносинами, враховуючи інтереси і бажання підлітків, їх здібності.

### **Список літератури:**

1. Москаленко В.В. Соціальна психологія / В.В. Москаленко. – К.: Центр навчальної літератури. – 2005. – С. 624
2. Романовський О. Г. Трёхвекторная структура понятия лидерство. Матер. междунар. науч. практ. конф. «Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана». – Алматы: ЕТУ. – 2016. – С. 74
3. Татенко В.О. Типологія лідерства. Психолог. – № 34. – 2006. – С. 12 – 14
4. Циба В.Т. Системна соціальна психологія. – К.: Центр навчальної літератури. – 2006. – С. 328
5. Шалагинова Л.В. Психологія лідерства. – СПб.: Речь. – 2007. – С. 464

*Клочко С. А., Підбуцька Н. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПІДЛІТКА ЯК ОДИН З ЕЛЕМЕНТІВ НА ШЛЯХУ ДО ЛІДЕРСТВА**

Категорію «психологічне благополуччя» в сучасній психології, ми можемо розглядати як певну характеристику потенціалу особистісного

розвитку. Поняття «психологічне благополуччя» може включати в себе безліч аспектів. Один з них, це те, що один із напрямів розвитку ідей про психологічне благополуччя базується на виділенні емоційно-оцінної складової стану людини, яка часто може бути пов'язана з переживанням задоволення, в тому числі ми можемо сюди віднести і задоволення гедоністичного характеру [1; 7]. Наступний аспект свідчить, що підвищення значущості ідеї свідомості життя, що приводить до появи іншого уявлення про психологічне благополуччя, де у фокусі уваги знаходиться повнота самореалізації людини в конкретних життєвих умовах і обставинах. В рамках даного підходу широкого поширення набула модель К. Ріфф [9]. Автор даної теорії виділяє шість складових психологічного благополуччя: наявність мети в житті, позитивні відносини з іншими, особистісний ріст, управління оточенням, самоприйняття і автономію.

Підлітковий вік є одним з найскладніших періодів в житті дитини та її батьків. Цей вік вважається кризовим, тому що відбуваються певні різкі зміни, що зачіпають всі Сторони розвитку і життя дитини. У підлітковому віці відбувається переосмислені системи дитячо-батьківських відносин. Підлітку надається велика и необхідна ступінь самостійності и незалежності. Завданням підліткового віку є конструювання світогляду як картини світу в єдності уявлень особистості про природному світі, суспільстві, своє місце в ньому і характер взаємин з оточуючими.

Щоб краще орієнтуватися в компонентах поняття психологічного благополуччя, ми звернулися до порівняння концепцій психологічного благополуччя і базисних переконань.

Співвідношення компонентів психологічного благополуччя і концепції базисних переконань:

Таблиця 1

Концепція психологічного благополуччя К. Ріфф	Концепція базисних переконань Р. Янофф-Бульман
Самоприйняття – позитивна установка по відношенню до самого себе, усвідомлення і прийняття різних аспектів Я, позитивне ставлення до свого минулого.	Образ Я. Позитивний образ Я: висока думка про себе, що включає в себе впевненість, що інші бачать в ньому людину, гідну уваги, цікаву і привабливу.
Цілі в житті – наявність життєвих цілей і почуття цілеспрямованості, значимість минулого в житті, наявність переконань, які надають осмисленість життя.	Справедливість навколишнього світу. Переконання в тому, що те, що відбувається осмислено і справедливо. Переконання в справедливому і раціональному устрої світу в цілому.
Здатність управляти зовнішніми обставинами (контроль над життям) – почуття компетентності і здатності управляти середовищем, вибір або створення особистої адекватної спільноти.	Контроль над життям. Почуття контролю над своїм життям. Впевненість в тому, що майже завжди можна домогтися максимально сприятливих результатів і мінімізувати невдачі Віра в удачу. Переконаність у тому, що везе часто (і щодо, і абсолютно). І віра в те, що так і буде продовжуватися.

Продовження таблиці 1

Автономія – самовизначення, незалежність і внутрішня саморегуляція, опір соціальному тиску мислити і діяти певним чином, оцінка себе по персональним стандартам.	Здатність будувати свою поведінку і робити особистісні вибори на основі системи позитивних базисних переконань як особистісний потенціал можливостей (Д. Леонтьєв)
Позитивні відносини з іншими – теплі, що приносять задоволення, довірчі відносини, турбота про благополуччя оточуючих, здатність до емпатії, прихильності і інтимності (близькості), розуміння природи людських взаємин.	Доброзичливість навколишнього світу. Переконання в тому, що світ сповнений добра, віра в те, що людям можна довіряти і вони, якщо потрібно, прийдуть на допомогу.

### Список літератури:

1. Аргайл М. Психология счастья. – СПб.: Питер. – 2003
2. Пахоль Б. Е. Субъективное и психологическое благополучие: современные и классические подходы, модели и факторы // Украинский психологический журнал. – № 1. – 2017. – С. 80 – 104
3. Ryff, C. D., Keyes, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology. – vol. 50. – 1995. – P. 1192 – 1198.
4. Психологічна наука і освіта. – Т. 24. – № 4. – 2019. – С. 22 – 35
5. Болотова А. К., Молчанова, О. Н. Психологія розвитку та вікова психологія : Навч. посібник; Нац. дослідження. ун-т «Вища школа економіки». – М: Изд. будинок вищої школи економіки. – 2012. – С. 526

*Луценко Л. Л., Мозоль В. В.  
м. Київ, Україна*

Національна академія внутрішніх справ

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ КОМАНДИРІВ У ВНЗ ІЗ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ**

Останнім часом спостерігається інтерес як до проблеми лідерства, так і до ролі лідера в колективі як домінуючої особистості. Слід зазначити, що мати офіційний статус керівника не завжди означає бути лідером. Лідерство – це діяльність, яка вимагає постійного підтвердження.

Дослідження проблем лідерства займалися такі дослідники як: В. Клименко, М. Макаренко, І. Пішко, В. Ткаченко та інші. Аналіз терміну «лідерські якості» здійснювався такими авторами як Д. Алфімов, Ж. Петречко, Н. Сушик.

Поняття «лідерство» розуміють як процес організації та управління колективом. Н. Семченко, визначаючи лідерство як процес, за допомогою

якого одна особа впливає на членів групи, виділяє головну відмінність між керівництвом та лідерством: ці феномени діють у різних структурах (керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі). Однією з найважливіших функцій неформальних лідерів є компенсаторська, яка виявляється в ліквідуванні недоліків у діяльності офіційних керівників. Також лідер виступає своєрідним емоційним центром для інших людей [1].

Суб'єктом лідерства є лідер як особистість. О. Евтихов вважає що, лідер – це член групи, який виявляється під час взаємодії її членів чи організовує їх навколо себе, коли його норми та ціннісні орієнтації узгоджені з груповими і сприяють організації й управлінню цієї групою в ході досягнення групових цілей [2].

Проблема лідерства у ВЗО із специфічними умовами навчання на сьогоднішній день не втрачає своєї актуальності, оскільки командне навантаження лягає на молодших командирів. На командира лягає повна відповідальність за дії та поведінку всіх його підлеглих не тільки на службі, а й поза нею. Займати дану посаду досить відповідальне завдання, адже командир повинен бути справедливим, морально стійким та дисциплінованим. Лідерство в курсантській групі характеризується, високим рівнем відповідальності, відносною стійкістю та високим рівнем комунікабельності. Вплив лідера зазвичай має два джерела: особистий авторитет та харизматичні властивості.

Потрапивши до навчального закладу зі специфічними умовами навчання курсанти проходять жорсткий відбір. Кандидат на посаду молодшого командира повинен проявити найкращі якості для отримання лідерського статусу, не всі мають можливість з перших днів продемонструвати свої вміння та навички. На цей час члени групи можуть навіть не знати один одного. Для призначення на посаду молодшого командира командир підрозділу вивчає документи та психологічну карту кандидата, радиться з психологом підрозділу. Після призначення на посаду молодші командири в обов'язковому порядку проходять спеціальне навчання та психологічну підготовку.

Для розвитку лідерських якостей молодших командирів, підвищення їх соціальної та управлінської компетентності, психологи ВНЗ із специфічними умовами навчання застосовують різні методи: традиційні – лекції щодо розширення знань в межах лідерства, семінари та круглі столи; інтерактивного навчання – соціально-психологічні тренінги, групове обговорення, розбір практичних ситуацій, поведінкове моделювання та ділові ігри.

В роботі з курсантами необхідно враховувати особливості згуртованості колективу, а також індивідуальні особливості і вплив зовнішніх факторів (розпорядок дня, обмеження в пересуванні).

Оскільки явище лідерства не є сталим, то необхідно весь час підтверджувати правильність вибору групи. Вибір стилю управління є дуже важливою складовою. За К. Левіним, існують авторитарний, демократичний

та ліберальний стилі лідерства [3]. Одна справа коли стосунки молодших командирів з підлеглими є чисто діловими, інша справа, коли підлеглі перебувають в більш тісному зв'язку. В таких ситуаціях можливе виникнення як міжособистісних, так і внутрішньо-особистісних конфліктів. Потрібно вміло поєднувати всі три типи. Тому лідер повинен уміти об'єктивно оцінювати якості своїх підлеглих та свої власні; мати далекоглядність поглядів і вміти пояснювати їх зміст іншим; бути рішучим, адже можливі випадки вертикальних конфліктів, де потрібно одному відстоювати позицію всієї групи; справедливість та об'єктивність; високий розвиток комунікативних здібностей, тому що командир – це обличчя групи, і дивлячись на нього буде складатися думка про всю групу.

Вважаємо, що при формуванні лідерських якостей у молодших командирів ВНЗ із специфічними умовами навчання необхідно: враховувати наявність особистісних якостей, що визначають можливість успішного виконання лідерських функцій; створення спеціальних умов для розвитку наявних лідерських якостей; постійне підкріплення для втримання даного статусу.

Отже, формування лідерських якостей молодших командирів є нагальною проблемою в курсантських підрозділах ВЗО із специфічними умовами навчання. Цьому процесу необхідно приділяти велику увагу з боку керівництва ВЗО та психолога підрозділу та є перспективним для подальшого наукового пошуку.

### **Список літератури:**

1. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : Автореф. дис... канд. пед. наук: Харк. Нац.пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х. – 2005. – С. 20
2. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. – СПб.: Речь. – 2007. – С. 238
3. Чередниченко И.П., Тельных Н.В. Психология управления. – Ростов-на-Дону: Феникс. – 2004 – С. 508

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

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **РОЗВИТОК ТВОРЧОГО БАЧЕННЯ У НАВЧАННІ В ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

Вища освіта необхідна, в першу чергу для того, щоб людина була професійно оснащена, вміла формувати думки, знаходити необхідні



рішення, тощо. Та по-друге, освіта повинна надавати всебічний розвиток майбутній особистості.

Вже с перших хвилин перебування студентів в університеті, саме педагог впливатиме на перші зачатки розуміння майбутньої професії. Чи молодий, чи вже із багаторічним досвідом, це не так важливо, як гнучкість до обставин, більш ширший погляд на речі ніж в інших та, неодмінно, ерудованість не тільки у своїй сфері, а і ще в декількох [3].

Без лідерських здібностей, чи їх зачатків, навряд людина здатна повести за собою людей, чи хоч якось на них впливати своїм словом, тому саме молодому викладачеві завжди потрібно працювати над собою, «вирощувати» себе, бо в кожного є те індивідуальне лідерство, яким людина може пишатись. А коли педагог випромінює лідерських духом то неодмінно заряджаєте позитивною енергетикою своїх студентів та людей загалом. І саме таким чином люди теж заохочуються повірити у себе та у свої вже вродженні можливості, чи принаймні спромогтися на це [1;3].

Щоб мати вплив та змушувати задуматися над темою чи проблемою, потрібно:

- кожен ваш пункт з виступу повинен буди обґрунтован або ж науково підтверджено, тобто завжди потрібні факти;
- наводити приклади з життя (власного або ж ні);
- не забувати принцип «Не важливо що ти говориш, а як ти говориш»;
- моделювати вигадані ситуації та програвати їх із студентами, тобто відтворити знання на практиці одразу [1].

Творче бачення особистості, це насамперед думка чи погляд, цілком особисті та індивідуальні, які можуть виражатись через роботу професійну або через будь-яку іншу діяльність людини. Це саме те, що може відрізнити від інших. Або ж, навіть те, що людина наприклад вмієте краще за всіх, або взагалі ніхто не додумається окрім цієї людини. Особисте бачення життя, положення речей - це те, що є в кожному з нас але воно аж ніяк не однакове.

В студентський, як в найбурхливіший період життя, розвивається та формується чіткий світогляд, смаки, відчуття, позиції, тощо. Та саме для того, щоб вміти виразити свої думки та робити кроки до знаходження себе як особистості, існують різноманітні практичні та домашні завдання через які можливо показати себе, також навчитись чомусь та взяти собі до уваги.

Щоб вирощувати і заохочувати до знаходження внутрішніх ресурсів та знайомити з прекрасним, необхідно:

- розробляти більш інтерактивні заняття (це теорія із практикою, яку, в свою чергу, можливо відпрацьовувати за рамками вишу: похід до галереї, музею, тощо)

– запропонувати студентам підготувати більш творчі завдання (розповідь про важливу соціальну чи будь-яку іншу тему або ж власну історію з життя; можливо у супроводі із презентацією із фотографіями або ж із рекомендацією до цікавих та незвичних міст у Харкові, тощо)

– та обов'язково, після усього побаченого та почутого, обговорення та висловлення власної думки та конструктивної критики [2;3].

Такі засоби та підхід для розвитку майбутньої еліти необхідні, бо саме таким чином студенти розповідаючи про те що їм до вподоби зможуть подолати психологічні бар'єри висловлювання своєї думки та показати себе з іншого боку своєї особистості чи навіть віднайти у собі щось нове.

### Список літератури:

1. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності : Навч. посібник / О. Г. Романовський, С. М. Резнік, Т. В. Гура, Ю. І. Панфілов, Б. Р. Головешко, В. В. Бондаренко // – Харків: НТУ «ХПІ». – 2017. – С. 143

2. Солодовник Т. О. Гендерні відмінності особистісних характеристик віртуального спілкування молоді студентського віку / Т. О. Солодовник, Ж. Б. Богдан, Н. В. Серета // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2019. – № 3. – С. 110 – 121

3. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Педагогіка успіху : підручник. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2011. – С. 322

*Проненко І. Е., Хавіна І. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### СТЕРЕОТИПИ ЛІДЕРА І ЇХ ВПЛИВ НА ОСОБИСТІСТЬ

Останнім часом через загальну глобалізацію світової спільноти, а також розробки методик створення бережливого виробництва у всіх сферах життєдіяльності людини виникла гостра необхідність у фахівцях, які здатні вести компанію до нових вершин і отримані результати діяльності виробництва тримати на досягнутому рівні. Для подібного стилю керівництва необхідно мати глибинні навички для ведення ефективного лідерства, а також знання і методи які б були здатні залучити всіх співробітників до діяльності компанії. Отже, таким компаніям потрібні такі фахівці, які будуть

володіти знаннями і навичками такого роду і набором особистісних якостей, що відповідають вимогам, що пред'являються. Таких фахівців, останнім часом, прийнято називати лідерами.

Поняття лідера і лідерства та різні його концепції виникли вперше в західній психології. Багато дослідників вивчали лідерство як соціально-психологічний феномен з різних точок зору, виділяючи той чи інший його аспект.

Аналізуючи наукову літературу, можемо зустріти багато варіантів визначення поняття «лідер». Одні автори говорять, що лідер – це «елемент впорядкування системи, особистість, здатна об'єднувати людей заради досягнення будь-якої мети. Це особистість, за якою інші готові визнати і визнають якості переваги, тобто якості, які вселяють віру в нього і спонукають людей визнати його вплив на себе» [3]. Інші автори вважають що лідер – це «перший, головний, за ким ідуть, на кого рівняються і хто визначає поведінку інших» [3]. Так само можна зустріти таке визначення як той, хто вміє служити, налагодити гармонійні відносини між усіма операторами, будь то на підприємстві або в іншому контексті, з метою забезпечення максимальної специфічної продуктивності, або інтегрального результату [3].

Тобто, ми можемо зробити висновок що лідер це особистість, фокус якого налаштований на згуртування команди для досягнення певних цілей і рішень задач, і так само чий авторитет і владу визнають інші члени групи.

У свою чергу хотілося б відзначити що, згідно з дослідженнями Стівена Р. Кові лідерство це – «процес соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення мети» [1]. На його думку лідерство – це проекція особистості і сама індивідуальна річ в світі. Йдеться про те, щоб використовувати свої якості і показати їх тим, кого ви намагаєтеся очолити.

Сьогодні науковці виділяють декілька видів стилів лідерства та управління до яких відносяться:

1. Авторитарний. Прихильники цього типу віддають перевагу наказам і розпорядженням і не схильні до діалогу зі співробітниками.

2. Демократичний. Характеризується наданням, підлеглим самостійності в межах виконуваних ними функцій і їх кваліфікації.

3. Ліберальний. Надається майже повна свобода у визначенні своїх цілей і в контролі над своєю роботою [6].

На наш погляд найбільш ефективним і доцільним є демократичний, але при цьому необхідно враховувати особистісні та професійні якості окремих працівників і при різних ситуаціях варто використовувати так само авторитарний або ліберальний стилі.

Останнім часом можемо звернути увагу, що більшість людей ставляться до поняття лідер і лідерство стереотипно. Стереотип це

«прийнятий в історичній спільності зразок сприйняття, інтерпретації інформації, заснований на попередньому йому соціальний досвід» [5]. Згідно з концепцією Липпмана, стереотип – це «спрошене, заздалегідь прийняте уявлення про предмети і явища дійсності, не впливає з власного досвіду людини, а виникає на основі сприйняття» [1].

Один з найпоширеніших стереотипів «Лідерами народжуються, а не стають» може заважати, керівнику бути ефективним.

Так само, стереотипи «диктують» що ефективне керівництво засноване на контролі, примусі та маніпуляціях. Але це зовсім не так, адже саме ефективне керівництво засноване на особистому прикладі, умінні надихнути, повазі і умінні швидко приймати рішення.

Ще одним стереотипом є твердження: лідерство – рідкісний дар, даний небагатьом. Багато людей мають потенціал стати хорошими організаторами. Як і більшість навичок, лідерство вимагає часу, тренування і роботи над помилками [2; 4].

Отже, можна зробити висновок, що лідер буде авторитетним і ефективним в тому випадку, якщо вибере найоптимальніший стиль управління для своїх підлеглих. Так само, важливо враховувати особливості кожного з групи і давати можливість проявляти свої здібності в рішеннях тих чи інших завдань. Загальноприйнятими «правилами» під назвою стереотип потрібно нехтувати, так як вони несуть шкоди не тільки лідеру, як особистості, а й безпосередньо впливають, найчастіше з гіршого боку, на працездатність, результативність і загальний фон компанії.

### Список літератури:

1. Липпман У. Общественное мнение. / Пер. с англ. Т. В. Барчунова, под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко // – М.: Институт Фонда «Общественное мнение». – 2004
2. Ослон А., Липпман У. о стереотипах: выписки из книги «Общественное мнение». Социальная реальность. – 2005. – № 4. – С. 125 – 141
3. Романовський О. Г. Обов'язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху. Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society. – 2017. – № 1. – С. 60 – 73
4. Рябова Т. Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований. Личность. Культура. Общество. – 2003. – Т. V, вып. 1–2 (15-16). – С. 120–139
5. Стереотип. Большая российская энциклопедия. – Том 31. – М., 2016. – С. 235–236
6. Стивен Р. Кови. Лидерство, основанное на принципах. Principle Centered Leadership. – М.: Альпина. – 2009. – С. 302

Соколова Т. В., Резнік С. М.  
м. Харків, Україна

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## МОТИВАЦІЯ ВИВЧЕННЯ ПРИРОДНИЧИХ ДИСЦИПЛІН МАЙБУТНІМИ ІНЖЕНЕРАМИ

На сьогоднішній день соціальне товариство вимагає від майбутнього інженера високої професійної компетентності, активності, творчості, ініціативності, здатності проявити себе у нестандартних умовах, рішучості та самостійності. Розвитку цих якостей сприяє високий рівень мотивації навчальної діяльності студентів.

Поняття «мотивація» походить від латинського слова «*movere*» – рухати. Вперше слово «мотивація» вжив А. Шопенгауер у статті «Чотири принципи достатньої причини» (1900 – 1910) [1, с.12].

У педагогічному словнику С. Гончаренка зазначено, що *мотив* – це спонукальна причина дій і вчинків людини, тоді як *мотивація* – система мотивів, або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки [2, с. 217].

Складність та особлива значущість природничих дисциплін у формуванні професійної компетентності майбутніх інженерів потребує особливої уваги щодо засобів мотивації студентів до вивчення цих дисциплін.

Викладачі природничих дисциплін повинні звертати увагу на особливості мотивів студентів, сприяти їх зацікавленості та розвитку внутрішньої мотивації, оскільки це є запорукою ефективної аудиторної та поза аудиторної роботи студентів.

Наприклад, на заняттях потрібно використовувати індивідуальний підхід до формування мотивації невстигаючих у навчанні студентів; помічати навіть невеликі успіхи і досягнення студента з низькою навчальною мотивацією до навчання, але не підкреслювати це як щось несподіване; включати в роботу нестандартні форми подачі матеріалу, що призведе до більшої зацікавленості студентів до занять; пропонувати завдання з різним рівнем складності та заохочувати студентів незвичайними, креативними завданнями.

При проведенні занять важливо використовувати активні та інтерактивні методи навчання. Активізація студентів під час лекційних та практичних занять можлива завдяки використанню проблемних методів навчання, дискусій, бесід, кейс-методів, поєднання індивідуальних мікрогрупових та групових форм роботи. На лабораторних заняттях можна запропонувати відводити час не тільки на проведення експерименту, але й обов'язкову презентацію студентами кожної мікрогрупи результатів.

Значно підвищує інтерес і мотивацію, а отже сприяє засвоєнню ними матеріалу, позааудиторні завдання-експерименти. Студентам дається самостійне завдання, наприклад, знайти в інтернеті (або інших джерелах інформації) експеримент або дослід з вивченої теми, перевірити його вдома, зробити висновок про користь чи шкоду такого дослідження, пояснити з точки зору, наприклад фізики, або хімії, які спостерігаються явища і процеси.

Студент, що проводить будь-який експеримент вдома, знімає відео або фотографує та використовує наочні матеріали для презентації отриманих результатів, після чого здійснюється спільне обговорення проведеного дослідження всіма студентами групи.

Отже, проведення подібних заходів дозволить підвищити зацікавленість студентів до науково-дослідницької діяльності, спонукати її до різностороннього критичного аналізу навчального матеріалу, що вивчається, та до розвитку комунікативних умінь аргументації й відстоювання своєї точки зору.

Таким чином, мотивація вивчення природничих дисциплін майбутніми інженерами потребує уваги викладачів щодо особливостей мотивів студентів, використання індивідуального підходу до формування мотивації, нестандартних форм подачі матеріалу, заохочення незвичайними, креативними завданнями, використання активних методів навчання; проблемні методи, дискусії, бесіди, кейс-методи, позааудиторні завдання-експерименти, та ін..

### **Список літератури:**

1. Выготский Л.С. Педагогическая психология, Москва: АСТ. – 2008. – С. 672
2. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ: Либідь. – 1997. – С. 376

*Хавіна І.В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПСИХОЛОГІЇ ЯК ПРІОРІТЕНТИЙ НАПРЯМ У СУЧАСНІЙ ПІДГОТОВЦІ БАКАЛАВРІВ**

Сучасний ринок психологічних послуг надзвичайно конкурентний. З одного боку в останнє десятиліття психологія стала однією з найбільш популярних професій. З іншого боку більшість наших співвітчизників досі морально не готові звертатися до професійних психологів. Тому, на ринку

праці, спостерігається велика кількість фахівців, що здатні надавати свої послуги та малу кількість клієнтів, що дійсно готові платити за такі послуги.

В цьому світлі майбутньому психологу недостатньо бути лише висококласним фахівцем. Він також має вміти активно просувати свої послуги, позиціонувати себе, постійно навчатися та демонструвати свої навички та вміння, тобто бути активним фахівцем. Сьогодні активний фахівець це на сам перед фахівець-лідер. Лідер – це той, хто веде; перший, який іде попереду. Лідерство – соціально-психологічний феномен групового розвитку, що характеризується домінуванням особистості в цієї групі. Виникає лідерство в ході диференціації та вдосконалення процесів, які відбуваються в групі.

Для того щоб в групі з'явився лідер необхідно по-перше, щоб сама група була готова підпорядковуватись, була готова йти за лідером, мала віру в обраному напрямі. По-друге, це наявність людина яка хоче бути лідером. Але хотіти бути лідером и бути їм це не одне і те саме. Лідеру необхідно постійно генерувати нові ідеї, брати безпосередню участь у виконанні поставлених завдань. Показувати приклад не тільки при виконанні посадових своїх обов'язків а й життєвий приклад.

Формування лідерських якостей майбутніх психологів є однією із пріоритетних напрямів в освіті. У цьому сенсі вважаємо, що студентам, які навчаються за програмою бакалаврату, необхідно розвивати свої лідерські якості для того, щоб в майбутньому реалізуватися в професії.

Але це стосується не тільки психолога-лідера, а й усіх майбутніх фахівців з психології. Тому вважаємо, що усім студентам які навчаються за програмою підготовки бакалаврів необхідно постійно розвивати в собі наступні особистісні якості: бути інтелектуально розвиненим, допитливим, мати потребу в соціальних контактах, бути самокритичним, життєрадісним та оптимістом.

### Список літератури:

1. Ковальчук В. І. Проблеми управлінського лідерства у професійно-технічній освіті. Вісник післядипломної освіти. – Вип. 11 (1). – С. – 101 – 111. – URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo\\_2009\\_11\(1\)\\_\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2009_11(1)__15).

2. Лопушинський І. Формування лідера закладу загальної середньої освіти в контексті реалізації нового закону України «Про освіту». Щоквартальний науково-практичний журнал. «Лідер. Еліта.Суспільство». – Х.: НТУ «ХП». – 2018. – № 1. – С. 23 – 30

3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%D1%96%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE>

## СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

*Адаменко А. О., Войтюк Ю. О.  
М. Київ, Україна*

Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова

### СПІВПРАЦЯ КАФЕДРИ Й ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ЯК БАЗА РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

Підґрунтям для публікації став досвід співпраці кафедри офтальмопедагогіки та офтальмопсихології Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова та громадських організацій осіб з інвалідністю зору.

В Україні систематична освіта сліпих розвивається вже понад сто років. Проте, лише в кінці минулого століття відбулися значні зміни у вітчизняній тифлології. Свідченням тому був початок фахової підготовки тифлопедагогів (1993 р.) і створення кафедри тифлопедагогіки (1998 р.) в Національному педагогічному університеті імені М. Драгоманова [2]. В цей же час виникає ряд громадських організацій, що створені незрячими, або громадські об'єднання, які опікуються проблемами осіб з інвалідністю, таких як: Асоціація інвалідів-вчених «Гомер», БФ «Візаві», Громадське об'єднання користувачів комп'ютерних технологій для інвалідів «Вікно в світ», Громадська благодійна організація «Інформаційний центр незрячих юристів України та Центр допомоги інвалідам», ВГБО пенсіонерів та інвалідів «Обличчям до істини», ВГО «Профспілка працевдатних інвалідів», Громадське об'єднання незрячих фахівців «Ресурс», ГО «Світло життя», громадське об'єднання батьків дітей інвалідів по зору «Світ на дотик» та інші [1].

Кафедра тифлопедагогіки (з 2019 року перейменована на кафедру офтальмопедагогіки та офтальмопсихології) стає центром координації тифлологічної науки в Україні, як єдина спеціальна кафедра, і як команда односторонців. Думка фахівців, спеціалістів кафедри, поряд з думкою лікарів – офтальмологів, стає більш вагомою. На кафедрі навчаються, а відтак, і стають спеціалістами, десятки випускників. Відбувається взаємне активне проникнення ідей і спеціальних тифлологічних знань в суспільство, за межі шкільної системи, в громадські організації. Керівниками громадських організацій різних рівнів в Україні стають понад 20 незрячих – переважна більшість з яких вчені, доктори і кандидати наук. Виникає діалог і наукова співпраця кафедри з громадськими об'єднаннями. Студенти кафедри проходять безвідривну (волонтерську) педагогічну практику в організаціях для осіб з інвалідністю зору, активісти цих організацій є учасниками



педагогічного процесу. З середини 2000-х років розвиваються спільні програми: молодіжний інтегрований студія-театр «МІСТ», програма підготовки спеціальної літератури «Пізнай природу на дотик», Галерея творчості інвалідів «Ми духом не зламні» та інші. Проводяться спільні заходи: круглі столи, конференції, присвячені важливим проблемам транспортного забезпечення інвалідів зору, організації робочого місця інваліда, професійної підготовки та працевлаштування і т.д. Виникають нові фахові об'єднання та громадські спілки зорієнтовані на вирішення проблем освіти та соціальної інтеграції інвалідів зору. Кафедра ініціює створення громадського об'єднання Асоціація тифлопедагогів України, яка тісно співпрацює з громадськими організаціями інвалідів, зокрема з Національною асамблеєю інвалідів України та ВГО «Генерація успішної дії».

В Україні зареєстровано понад сто громадських організацій та об'єднань, які опікуються проблеми інвалідів зору. Вони є суб'єктами соціальної політики і представляють інтереси різних соціальних груп, займаються просвітницькою роботою, технічним забезпеченням спеціальних закладів. Організації та рухи служать ефективним інструментом виховання і контролю молодого покоління. Запроваджуються нові форми і методи творчої співпраці кафедри з громадськими організаціями. Прикладом такого співробітництва можуть бути спільні наукові конференції з міжнародною участю, круглі столи, семінари. Традиційним стало проведення протягом понад десяти років наукових конференцій під загальною назвою «Сучасний світ та незрячі» спільно з Волинською організацією УТОС та ГО «ЗІР» в м. Луцьку.

В процесі співпраці кафедри з громадськими організаціями осіб з інвалідністю зору виникають проблеми адміністрування, пов'язані з формалізацією стосунків, договірні зобов'язання в рамках спільних проектів. Зокрема, це проявляється при виконанні спільної діяльності, в тому числі міжнародних грантів, де учасниками співпраці виступають одночасно викладачі кафедри, науковці академічних підрозділів та представники недержавних громадських організацій людей з інвалідністю таких як громадська спілка Український міжнародний інститут сліпих. Так, наприклад, у 2018 – 2020 роках викладачі та студенти кафедри були партнерами у виконанні кількох великих міжнародних проектів, зокрема, проект, фінансований Вишеградським фондом по тифлокоментуванню та проект «Доступності крізь кордони; Розвиток доступності для сліпих і глухих», підтриманий Єврокомісією, фондом Східного партнерства та Вишеградських фондом.

Тісна співпраця кафедри офтальмопедагогіки та офтальмопсихології з громадськими організаціями є запорукою якісної професійної підготовки молодих спеціалістів для роботи в спеціальних освітніх закладах, суспільно-культурних та соціальних проектів для незрячих.

### Список літератури:

1. Войтюк Ю. О. Взаємодія кафедри тифлопедагогіки і громадських організацій незрячих у розвитку освіти сліпих в Україні. Збірник наукових праць НПУ імені М.П. Драгоманова. Соціально-психологічні проблеми тифлопедагогіки. – Випуск 6 (Частина I) – 2006. – С. 31 – 40
2. Федоренко С. В. Навчання і виховання дітей з порушеннями зору в Україні: історія та сьогодення. – Запоріжжя. – 2012. – С. 306

*Борова А. Д., Квасник О. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ МОТИВАЦІЇ У ОПЕРАТОРІВ ЗВ'ЯЗКУ

Проблема трудової мотивації надзвичайно важлива на сьогодні. Проте задоволеність працею працівника, підвищення його продуктивності праці потрібен не тільки індивідуальний підхід до кожного, а й у тому числі, потрібно врахувати особливості, які зумовлені статтю працівника.

Проблему статевих особливостей працівників досліджували К. Міллер та Ш. Разава. Вони розглядали протиріччя, які виникають під час трудового процесу між жінками та чоловіками. Вчені виокремлювали такі традиційні жіночі якості, як: вміння домовлятися з партнерами, терпіння, прагнення до порядку та «одомашнення» бізнесу, схильність до партнерства тощо. Жінки зважають передусім на особистість під час взаємодії, активніше комунікують, мають високий рівень інтуїції, Ми погоджуємося із авторами, що жінки більш вразливі та передусім концентруються на інформативному наповненні повідомлення.

Цінними є надбання Е. Зуйкова, Р. Ерусланова, Г. Клімантової, усіх учених, залучених до хрестоматії А. Кравченко. Науковці стверджують, що, за однією з теорій, практично повністю відсутні відмінності в тих якостях жінок та чоловіків, які потрібні для їхньої соціальної діяльності. А друга теорія, навпаки, наголошує на особливостях, певній своєрідності чоловічої та жіночої участі у трудовій діяльності, зокрема в роботах А. Турена та Дж. Хоманса.

Для проведення нашого дослідження важливо розуміти специфіку роботи операторів зв'язку. Дана робота є достатньо нервовою та потребує стриманості та зосередженості, емоційної стійкості, доброзичливості,

відчуття етичного такту, терпимості, витримки та вміння швидко орієнтуватися в складних і несподіваних ситуаціях.

Щоб виявити, чи притаманні відмінності у роботі операторів зв'язку під час трудової діяльності, було проведено дослідження серед 15 респондентів чоловічої та 15 респондентів жіночої статі, які працюють в межах однієї організації, за допомогою методик: двохфакторний тест Герцберга; дослідження мотиваційного профілю.

За методикою Герцберга було виявлено, що більшість респондентів жінок (66,67 %) мають більший бал за шкалою потреб-мотиваторів, що вказує на спрямованість щодо самовдосконалення та бажання самореалізації, достатній рівень відповідальності та прагнення до визнання. На нашу думку на такий результат вплинула перевага емоційних чинників під час мотивації. Їм важливо відчувати, що їх поважають, а їхні почуття помічають. Крім того, жінки краще реагують на похвалу, їм необхідне визнання їхніх заслуг.

У респондентів чоловіків домінуючими потребами є гігієнічні (60 %), які визнають фактор незадоволеності працею. Домінуючими потребами виступають фактори фінансові, безпека праці, її умови тощо. Для них важливим є особиста незалежність та право приймати рішення. Співробітникам-чоловікам необхідно ставити чіткі цілі, вказувати дедлайни і терміни. Серед респондентів слід виділити чоловіків, у яких домінуючими потребами є потреби-мотиватори, бо їм важливо відчувати себе потрібними. Через накладення суспільного стереотипу «голова родини», на нашу думку, більшість респондентів віддають перевагу фінансовій мотивації, бо передусім від них залежить фінансове благополуччя родини.

За методикою «Дослідження мотиваційного профілю» було визначено домінуючу характеристику серед жінок у мотиваційному профілі – професійний мотиваційний тип (40 %). Для професійного профілю характерна вибірковість праці, тобто головним є престиж, можливість реалізації та свободи дії, а вже потім фінансова сторона професійної діяльності. Для даного типу відповідними формами стимулювання є моральні, наприклад: почесні знаки, грамоти, дошка пошани, уявлення до нагород, та ін., а також грошові - заробітна плата та всі види надбавок та премії.

Отже, для жінок важливим під час трудової діяльності є впевненість у собі, тому саме моральні форми стимулювання надають їм її.

Наголошуємо, що для професійного мотиваційного типу є «забороненою» форма стимулювання «негативна» – незадоволення, покарання, загроза втрати роботи. Така форма може спонукати до протилежного ефекту і, можливо, до деструктивної поведінки. Це також, на наш погляд, пов'язано з тим, що для жінок важливим є емоційні

чинники, акцентування уваги керівництва на обсязі докладених зусиль і цінності їх як співробітників, а незадоволення навпаки завдавало би демотивації.

У респондентів чоловіків домінуючою є інша характеристика – інструментальний мотиваційний профіль (46,67 %). Для таких особистостей праця є інструментом для задоволення інших потреб. Для цього типу важливою є обґрунтованість плати за його працю, він не бажає "подачок", важливою є можливість покривати свої витрати та забезпечувати життя самостійно. Як можна побачити, в сучасному світі такий мотиваційний профіль є домінуючим, адже головною потребою людини передусім є задоволення своїх фізіологічних потреб, а потреба самореалізації займає останнє місце, через що праця виступає інструментом для забезпечення свого існування.

20 % чоловіків мають хазяйський мотиваційний тип, на відміну від жінок (0 %). Цей факт підкреслює важливість відсутності контролю та наявності свободи дій для чоловіків. Серед форм стимулювання превалює залучення до співволодіння і участі в управлінні. Чоловік вважає за краще працювати один, беручи на себе велику відповідальність. Саме це дає чоловікам упевненість у собі. Наведені дані можуть бути використані під час вивчення особливостей трудової мотивації статей.

### Список літератури:

1. Осеева Е. А. Переговорный процесс в сфере социально-трудовых отношений: гендерный аспект : Дис. ... канд. социол. наук. М. – 2006. – С. 29
2. Основы гендерной политики (гендерология) / Под ред. Г. И. Климантовой // 2-е изд. М. – 2008
3. Зуйкова Е. М., Ерусланова Р. И. Феминология и гендерная политика. – 3-е изд. М. – 2009
4. Кравченко А. И. Социология: Хрестоматия для вузов. 2-е изд. М. – 2004

*Власова М. Д., Підбуцька Н. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### «ОПАСНОЕ ЛИДЕРСТВО»

На сегодняшний день, человечество всё более угнетают внешние факторы. Это могут быть как проблемы с поиском своего места в социуме,

так и личные проблемы, которые негативно сказываются на правильном формировании личности. Ежедневно на нашу психику воздействуют миллионы вскользь сказанных, услышанных слов, реплик и фраз. Индивидуум, по статистике, абсолютно любой контекст воспринимает на свой счёт, что рано или поздно подталкивает его к радикальным действиям.

Однотипная информация, напоминающая про комплексы, неудовлетворённость в любой жизненной сфере, недостаток чего-либо рано или поздно приведёт к эмоциональному взрыву человека, довольно часто меняющему чью-то жизнь до неузнаваемости. Воздействие мнений на нашу жизнь невозможно переоценить. Таким образом, особь, услышав определённую информацию, сказанную пусть и не в её адрес, будет учитывать её как определённую точку зрения личности, которая ей приятна/неприятна. В связи с этим будет формироваться ассоциация конкретной точки зрения с человеком, и уже, в зависимости от отношения к человеку, отношение к данной информации. В представленной схеме самым худшим последствием является утрата объективности в дальнейших отношениях в обществе, что способно оказывать на наше психологическое состояние как позитивное, так и негативное влияние.

Учение и деятельность многих деструктивных сект пагубно влияет на духовную жизнь человека. Чем дольше он состоит в некоей секте, тем больше теряет свою индивидуальность, способность адекватно реагировать на происходящее, объективное представление об образе жизни человека и представления о мире в целом. Также данное обманчиво-успокаивающее состояние практически полностью блокирует чувствительность, эмоциональность, затормаживает работу ЦНС, опорно-двигательную систему и влечёт за собой суицидальные мысли, навязанное агрессивное поведение и действия, заложенные в сознании человека, способные оказывать негативное влияние на окружающих. Выйти из подобного состояния самостоятельно практически не представляется возможным или же влечёт негативные действия со стороны лидеров сект, вплоть до ликвидации за «непослушание».

Учитывая вышеперечисленные аргументы, можно сделать вывод, что секты выступают для каждого, ослабевшего духом человека, в роли вредных привычек. Стоит отметить, что вредные привычки являются абсолютно любой зависимостью от чего-либо и выступают в качестве своеобразного обезбаливающего на всех этапах восприятия жизненных трудностей. Зачастую, люди, не задумываясь о последствиях, пытаются максимально снизить душевные метания не решением проблемы, а блокировкой её осознания.

При отсутствии адекватного внешнего наставления, человек продолжает идти по пути наименьшего сопротивления, окунаясь в виртуальный мир отсутствия моральных травм и болезненности

восприятия. Часть населения, не сумевшая решить/принять определённые события, продолжает жить в смятении. Именно это состояние и бросается в глаза лидерам сект. Зависимость от какого-либо человека в подобном состоянии, как правило, развивается стремительнее, нежели при употреблении наркотиков/алкоголя/курении. Однако непосредственно жертва негативных физических усилий не прилагает, что в какой-то степени очищает перед собой её совесть и более располагает к представленной возможности разобраться в себе.

Пройдясь по вершинам психологии, можно отметить тот факт, что непринятие моральных травм не может протекать бесследно. У такого человека, не смотря на страх разбираться в наболевшем, постоянно присутствует желание это сделать. Именно это подсознательное желание сбросить оковы случившегося, подталкивает его излить душу практически любому человеку. Травмированный человек не всегда решается обсуждать с близкими некоторые вопросы, толчком к чему может служить опыт непонимания, не разделения точки зрения, боязнь оттолкнуть заинтересовавшего человека, показаться навязчивым. Если человек в подобном состоянии встретит грамотного лидера секты, ему будет трудно сдержать желание излить душу, с этого момента он становится марионеткой опасного лидерства.

Опасное лидерство и лидеры сект ежедневно разрушают психику миллионов. Поскольку самостоятельно человеку, который находится под влиянием сект, достаточно тяжело обратиться к специалисту и что-то предпринять, каждый из нас должен обращать внимание на подозрительное поведение окружающих и информировать правоохранительные органы в случае обнаружения или подозрения месторасположения различных сект, деятельности их лидера или сектантов. Для этого необходимо знать как особенности поведения сектантов: раздражительность, нервозность, заторможенность, порой агрессивность и неадекватное поведение, так и особенности воздействия лидеров сект: общительность, рассказ личных фактов с целью расположить к себе человека и войти к нему в доверие, необоснованное приглашение посетить его круг общения, шантаж, гипнотические элементы, диктатура.

Таким образом, в современном мире высокий уровень опасного лидерства, однако не попасть под влияние лидеров сект представляется возможным, если иметь адекватный уровень самооценки, вовремя переживать критические ситуации, не блокировать восприятие происходящего и обращать внимание на мнения других людей, ведь лишь благодаря совокупности различных точек зрения, можно достичь объективной оценки происходящего и ситуации в целом.

*Зоріна О. Ю., Шаполова В. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИХ КАДРІВ У СВІТОВОМУ ДОСВІДІ СУЧАСНОСТІ**

Недосконалість системи управління вимагає термінових рішень щодо її модернізації та трансформації відповідно до вимог, що висуває спільнота, та відповідно до умов, що забезпечують реалізацію рішень керівних кадрів. Від рівня їхньої підготовки буде залежати якість рішень та їхній вплив на життєдіяльність суспільства, організації, окремої людини, а також ефективність управлінських процесів в цілому. Тому актуальним постає питання ефективної адекватної до запитів доби підготовки керівних кадрів, яке цікавить науковців більшості розвинутих країн світу.

У контексті актуальних підходів і принципів до сучасної системи підготовки, особливої уваги потребує фактор безперервності. Безперервне професійне навчання керівників стає пріоритетним у межах і кадрової політики, і їхньої підготовки на всіх освітніх рівнях. Позитивістський, компетентнісний та інші підходи було покладено в основу сучасних досліджень фахівців з питань підготовки управлінських кадрів, проте мало робіт, що присвячені порівняльному аналізу змісту цього процесу у світовому освітньому просторі.

Розкриттям важливих питань щодо кадрової політики у сфері державного управління займалися такі вітчизняні науковці як В. Мороз, Л. Грень, В. Яцуба, В. Малиновський, В. Олуйко, М. Іншин, В. Сороко; дослідженням кадрової політики у сфері охорони здоров'я присвячені наукові праці М. Білинської, Р. Погоріляк, М. Білинської, Ю. Вороненка; проблемами підготовки та формування керівного складу органів внутрішніх справ займалися Ю. Кравченко, М. Ануфрієв, М. Іншин. Дослідженню теоретико-методологічних і практичних питань розвитку безперервної освіти, концептуальних положень теорії організації, що навчається, присвячені праці таких дослідників, як Л. Антошкіна, К. Арджиріс, М. Армстронг, В. Веснін, Н. Діксон, М. Карпенко, Е. Коротков, О. Левченко, Б. Мільнер, Є. Моргунов, П. Сенге, П. Сендж тощо.

Метою дослідження стало порівняння світового досвіду щодо підготовки керівних кадрів у контексті сучасних тенденцій освітнього простору.

Розвиток системи підвищення кваліфікації працівників є недосконалим [1]: через низький ступінь відповідальності роботодавців за рівень професіоналізму та кваліфікації працівників, економічну

неспроможність його забезпечувати відповідно до потреб сучасного виробництва; відсутність мотивації до самовдосконалення, підвищення рівнів власних компетентностей особистостей тощо.

Усі провідні за соціально-економічним фактором країни переймаються якістю власної системи управління, тому ретельно вивчають показники ефективності підготовки власних керівних кадрів. У Франції підготовка здійснюється окремо від робочого місця, а фінансування відбувається за рахунок податків роботодавців, підвищення кваліфікації впливає на статус здобувача. У Німеччині підготовка здійснюється на підприємстві, її фінансуванням займаються виключно роботодавці, переважає дуальна система навчання. Система підготовки та сфера зайнятості тісно взаємодіють, що позитивно впливає на мотивацію працівників. У Великобританії надають пільги організаціям у сплаті податків, які піклуються підготовкою та професійним вдосконаленням співробітників, що стимулює приділяти цьому питанню більше уваги. Ще одним стимулом є створення індивідуальних навчальних рахунків, які поповнюються із державних фондів, фондів самої організації та особисто того, хто навчатиметься. Це викликає симбіоз зацікавленості у суб'єктів взаємодії і змушує відповідати за отримані результати. Держава стимулює професійне навчання шляхом зменшення податків або й звільнення від деяких [2; 4]. Великобританія у розвитку бізнес-освіти основне навантаження перенесла на вечірні й заочні програми типу MBA. Тривалість таких програм найменша серед інших країн (усього 400 академічних годин - майже вдвічі менше, ніж у США, й у три рази менше, ніж в Італії), але навички, здобуті у школі та прикріплення тьютора, допомагають якісно опанувати її.

У Японії не існує однозначної стратегії щодо підготовки керівних кадрів. Вона формує своїх керівників в середині організації, де вони працюють, залучаючи ієрархічне сходження на керівну посаду через ланцюжок нижчих з них. Основним фактором у визначенні такої стратегії виступає висока виробнича культура і відсутність плинності кадрів.

При університетах існують спеціальні школи, де вивчають принципи керівництва з урахуванням японських модифікацій, опрацьовуються проекти, ініціюється процес завоювання нових ринків.

Як бачимо, Світові держави активно ініціюють підвищення кваліфікації, системну підготовку та перепідготовку і створюють вигідні економічні умови для оновлення компетентностей кадрів, зокрема тих, що в майбутньому будуть займати керівні пости. Забезпечення передусім фінансової мотивації з боку державних органів, а також зацікавленість організацій спонукала зростання інтересу та стимулювала поліпшення умов для перепідготовки фахівців, передусім тих, що керують певними ланками в організаціях чи організаціями. Досвід світових лідерів варто розглянути в якості позитивних факторів, що сприяють покращенню системи вітчизняної підготовки.



### Список літератури:

1. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року» від 20.03.2006р. №158-р. – Режим доступу: <http://www.rada.kiev.ua>.

2. Левченко О. М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку : Монографія. – Кіровоград: КОД. – 2009. – С. 375

3. Закон України «Про професійний розвиток працівників». Редакція від 01.01.2013 р., підстава 5067-17. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>

4. Левченко О. М. Економіка знань: управління розвитком людських ресурсів Великобританії. – К.: Видавничий дім «Корпорація». – 2005. – С. 292

*Макаренко Н.М.  
М.Кривий Ріг, Україна*

Криворізький державний педагогічний університет

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ НА КУРСІ «ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНО- ВИХОВНИМ ПРОЦЕСОМ»**

Однією з основних ознак сучасних перетворень навчально-виховного процесу є формулювання амбітних завдань (гуманізація процесу освіти, розвиток креативної особистості, соціалізація дитини тощо). Але, на жаль, робота щодо вирішення цих завдань страждає від пустослів'я, несистемності, неструктурованості процесу. Приблизно у такий же спосіб (фрагментарно) формується лідерський потенціал учня або студента.

Проблемі дослідження механізмів формування лідерського потенціалу присвячені наукові дослідження як зарубіжних (Б. Басс, Р. Вуд, С. Грін, Л. Калб), так і вітчизняних (Б. Паригін, А. Петровський, С. Слюсар, В. Міляєва та інші).

Як зазначає, В. Міляєва, на сучасному етапі основні тенденції наукових досліджень управлінської компетентності реалізуються у таких напрямках: виокремлення основних і додаткових векторів структурування особистості фахівця з управління; розробка профілів компетентності для майбутніх керівників (С. Калашнікова); обґрунтування технологічного підходу до розробки психологічних тренінгів з метою запровадження у систему професійного навчання майбутніх лідерів (Л. Карамушка, О. Філь) [1].

М. Кірсанов визначає лідерський потенціал як соціально-психологічну характеристику особистості, що одночасно відображає і ситуаційно обумовлену, крос-ситуаційну здібність індивіда до успішного здійснення лідерства [2].

Психолого-педагогічна технологія розвитку лідерського потенціалу (на думку С. Калашнікової) формується шляхом застосування відповідних методик і методів, спрямованих на розвиток лідерських компетенцій [3].

Зважаючи на висловлені міркування, підтримуємо думку А. Іващенко, який вважає, що активізація лідерського потенціалу – це системно організована діяльність суб'єктів лідерського потенціалу, у ході якої відбувається стимулювання та посилення прояву ними ціннісної рефлексії, творчості, самостійності й ініціативи, важливих, із погляду розвитку здібностей до успішного здійснення лідерства [4].

Проблеми лідерства та керівництва є однією з основних складових лекцій для магістрів на тему «Психологічні засади управління групами та колективами» у нашому виші. Вона передбачає не тільки знайомство з основними рисами лідера, його відмінністю від керівника, а й формування певних лідерських компетенцій. На це, на жаль, відводиться дуже мало часу, тому механізм «формування» прив'язаний до конкретних рекомендацій практичного змісту.

Наприклад, студентам пропонується ментальна провокація такого змісту: «Є серйозні дослідження та докази, що лідери – це ті, хто раніше страждав від комплексу меншовартості». Потрібно за допомогою прикладів довести, наскільки ця інформація відповідає (чи не відповідає) реальності.

Наступне завдання – це створення «збірного образу» лідера після такого початку: «Існує більше сотні досліджень «набору рис» лідера. Але вважається, що потрібно вміти презентувати себе як людину з досвідом, бути нахабно впевненим, мати відповідний зовнішній вигляд + харизму (переконливість), інтелект, знання «родзинок та скелетів» кожного члена групи для індивідуального підходу». Назвіть (на основі опрацьованих наукових джерел) свій набір рис лідера, та наведіть приклади відомих лідерів з такими рисами.

Також можна запропонувати уявити, що вас призначили керівником. Ви написали 5 основних заповідей для команди підлеглих. Чітких, конкретних, дійових. Яких?

Крім того, потрібно використовувати час лекцій та практичних занять для формування компетенцій, які допоможуть майбутньому лідеру. Мова йде про: вміння працювати з матеріалами (наприклад Інету), відбирати, знаходити основне, перевіряти, відкидати другорядне; здатність працювати з ТЕКСТОМ (написати, наприклад, науковий текст, який ВСІ зрозуміють; вміти розуміти тексти хоч художні, хоч наукові, писати плани, тези); робити презентації з виділенням ОСНОВНОГО. Публічно виступати на фоні цих презентацій; вміти вести дебати, переконувати, поважати різні точки зору.

Все це втілюється під час занять з магістрами Криворізького державного педагогічного університету, позитивно сприймається студентами та активізує здатність до втілення у життя.

### Список літератури:

1. Міляєва В. Р. Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування лідерської компетентності керівників навчальних закладів. URL: nbuv.gov.ua › j-pdf › Vnads\_2014\_1\_10 (дата звернення 5.08.2020)
2. Кирсанов М. В. Лідерський потенціал антикризисних управляючих : Дисертація кандидата псих. наук. 19.00.05. – Москва. – 2013. – С. 145
3. Калашникова, С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій : Дис. ... доктора пед. наук : 13.00.06. К. – 2011. – С. 462
4. Іващенко А. Активізація лідерського потенціалу студентів вищих навчальних закладів у процесі позанавчальної діяльності на засадах компетентнісного підходу. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди». Педагогіка. Психологія. Філософія. – 2013. – Вип. 28 (2). – С. 117–123

*Мухіна К. А., Мороз В. М.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### СИСТЕМА ПРОФІЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ФРАНЦІЇ

З'ясування змісту та практики функціонування системи профільної підготовки державних службовців діє в країнах з високим рівнем розвитку суспільно-політичних та соціально-економічних відносин є важливим та все край необхідним кроком з огляду на необхідність вдосконалення вітчизняної системи управління кадрів. Підписавши свого часу Угоду про асоціацію України – ЄС, передбачає якісно новий формат відносин на принципах «політичної асоціації та економічної інтеграції» і слугує стратегічним орієнтиром системних соціально-економічних реформ в Україні, у тому числі й у системі підготовки державних службовців в органах місцевого самоврядування [1, с. 15]. Проблематика функціонування та розвитку системи профільної підготовки державних службовців не є принципово

новим напрямком в наукових пошуків. Окремі з питань цієї проблематики були розглянуті: В. Пойченко (модернізації технологій підготовки державних службовців до професійно-мовленнєвої комунікації) [2, с. 34]; О. Мельников (проблеми професійної підготовки державних службовців та перспективи їх вирішення) [3, с. 11]; А. Чемерис, Є. Шаповал (менеджмент як основа ефективності інститутів підготовки державних службовців) [2, с. 112]; Н. Липовська (проблема розвитку і вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців) [2, с. 201].

Слід звернути увагу, на такі факти, що ця проблематика перебуває в межах кола наукових досліджень зарубіжних вчених. Наприклад, питання: сучасний стан навчальних програм та методи розробки принципів, необхідних для здійснення державної політики в Польщі (Х. Дайнега) [2, с. 234]; моделі підготовки державних службовців у європейських та північноамериканських країнах (Т. Кіцак) [4, с. 476]. Не дивлячись на достатній рівень наукової уваги вчених до проблеми профільної підготовки державних службовців, окремі її питання залишаються відкритими до подальших наукових пошуків. Серед відкритих до подальших досліджень напрямів відповідної проблематики, питання функціонування системи підготовки державних службовців та органів місцевого самоврядування інших країн світу не втрачає своєї актуальності. З огляду на вище наведене, метою опрацювання тез було обрано систему профільної підготовки державних службовців у Франції. За результатом аналізу останніх наукових досліджень та публікації було встановлено, що Франція посідає одне з чільних місць серед країн, що відіграли значну роль у створенні сучасних державних і правових структур [3, с. 112]. В Франції на цей час створена і ефективно функціонує кваліфікована системна підготовка державних службовців. Серед основних принципів підготовки виділяють: загальнонаціональні, призначені для підготовки керівного персоналу державної служби, регіональні та спеціалізовані галузеві навчальні заклади. Ці навчальні заклади забезпечують особистість, що вона здобуде професійно важливі знання, навчиться професійної культури та компетентності. Навчиться ефективно та професійно спілкуватися, як у межах адміністрації, так і з громадянами, споживачами державних послуг. У Франції здійснено уніфікацію вимог до прийому на державну службу, підготовки службовців і проходження ними кар'єри. Також у Франції існують різні форми навчання: курси підвищення кваліфікації. Удосконалення професійної підготовки, працівнику надають відпустку, для підвищення своєї кваліфікації. За рахунок самостійних занять чи наукових розробок, які є соціально корисними. Навчання є інструментом модернізації державної служби в інтересах, як співробітників адміністрації так і їх користувачів. При деяких інститутах політичних досліджень створені центри підготовки кадрів державного управління, які протягом

року після отримання диплому готують спеціаліста до вступного конкурсу в ті чи інші органи державної служби. Отримані результати дослідження особливостей функціонування системи підготовки державних службовців у Франції дають можливість сформулювати рекомендації щодо їх практичного використання в Україні на сучасному етапі реформування системи державної служби. Приймаючи до уваги вище викладене можна сформулювати такі основні висновки. По-перше, Франція є лідером по різним формам навчання, для підвищення кваліфікації. По-друге, Франція має високий освітній рівень підготовки державних службовців. Разом з тим, потрібно розуміти, що використання досвіду Франції щодо підготовки не може бути використаним у так званому чистому вигляді, адже потрібно мати на увазі специфіку підготовки в Україні.

### **Список літератури:**

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки : Указ Президента України № 45/2012 від 01.02.2012 р.
2. Ніколаєнко С. М. Вища освіта і наука - найважливіші сфери відповідальності громадянського суспільства та основа інноваційного розвитку: Доп. на підсумковій колегії Міністерства освіти і науки (24 березня, м. Київ)
3. Угода про асоціацію між Україною та Європейським Союзом [Електронний ресурс]: [Угоду ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014]

## ЗМІСТ

<b>Боготала Н. С., Черкашин А. І.</b> Особливості професійного вигорання банківських працівників	3
<b>Горобець М. М., Підбуцька Н. В.</b> Життестійкість юнаків. Фактори формування життестійкості	5
<b>Гуріна К. Ю., Макаренко Н. М.</b> Формування лідерського потенціалу особистості шляхом навчання у співпраці	7
<b>Корженко А.С., Черкашин А. І.</b> Роль емоційної стійкості для майбутніх психологів – лідерів	9
<b>Лимар Д. С., Книш А. Є.</b> Роль вольових якостей в розвитку лідерства	11
<b>Несен А. А., Богдан Ж. Б.</b> Основні психологічні аспекти розвитку лідерського потенціалу у студентів	13
<b>Светлична О. С., Михайличенко В. Є.</b> Лідерство, як професійна компетенція вчителя	16
<b>Старих К. О., Резнік С. М.</b> Правова культура як складова особистості харизматичного лідера	18
<b>Тимченко Д. А., Підбуцька Н. В.</b> Поняття про задатки і здібності у дітей	20
<b>Чуднівєць А. С., Мороз В. М.</b> Умови ефективного розвитку лідерського потенціалу суб`єкту управлінської діяльності	22
<b>Гассаб О. В., Шмаргун В. М.</b> Особливості комунікативної діяльності майбутніх психологів	25
<b>Кравцова Н. В., Конкін С. В., Гура Т. В.</b> Організація самоосвітньої діяльності студента як одна з педагогічних умов формування самоосвітньої компетентності майбутнього машинобудівника	27
<b>Ніколаєнко С. О., Харченко Т. М.</b> Особливості емоційного вигорання у викладачів закладів вищої освіти	29
<b>Пантелєєва В. О., Макаренко Н. М.</b> Організаційні, професійні та соціальні ролі у діяльності сучасного фахівця	31
<b>Попова К. В., Богдан Ж. Б.</b> Гендерні особливості професійних якостей у працівників медичної сфери	33
<b>Стригіна О. А.</b> Значення та завдання формування початкових елементів математики у дітей дошкільного віку	35
<b>Алієва Р. Р., Шаполова В. В.</b> Особливості формування педагогічної майстерності як складника лідерського потенціалу особистості	37
<b>Васильєв Д. О., Головченко С. І.</b> Сучасний образ справжнього молодіжного лідера в уявленнях студентів	39
<b>Засецька А. С., Макаренко Н. М.</b> Психологічні засади формування лідера-підлітка	42

<b>Ісаченкова І. І., Чебакова Ю. Г.</b> Формування лідерського потенціалу у підлітків	44
<b>Клочко С. А., Підбуцька Н. В.</b> Психологічне благополуччя підлітка як один із елементів на шляху до лідерства	45
<b>Луценко Л. Л., Мозоль В. В.</b> Формування лідерських якостей молодших командирів у ЗВО із специфічними умовами навчання	47
<b>Письменицька Ю. А., Шаполова В. В.</b> Духовний розвиток студентів в рамках закладу вищої освіти	49
<b>Проненко І. Е., Хавіна І. В.</b> Стереотипи лідера та їх вплив на особистість	51
<b>Соколова Т. В., Резнік С. М.</b> Мотивація вивчення природничих дисциплін майбутніми інженерами	54
<b>Хавіна І. В.</b> Формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з психології як пріоритетний напрям у сучасній підготовці бакалаврів	55
<b>Адаменко А. О., Войтюк Ю. О.</b> Співпраця кафедри й громадських організацій як база розвитку лідерського потенціалу молоді	57
<b>Борова А. Д., Квасник О. В.</b> Особливості трудової мотивації в операторів	59
<b>Власова М. Д., Підбуцька Н. В.</b> Опасное лидерство	61
<b>Зоріна О. Ю., Шаполова В. В.</b> Особливості підготовки керівних кадрів у світовому досвіді сучасності	64
<b>Макаренко Н. М.,</b> Формування лідерських якостей студентів на курсі «Психологічні засади управління навчально-виховним процесом»	66
<b>Мухіна К. А., Мороз В. М.</b> Система профільної підготовки державних службовців у Франції	68