

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ**

Гуманітарно-педагогічний факультет

Кафедра психології

ІНСТИТУТ ОБДАРОВАНОЇ ДИТИНИ НАПН УКРАЇНИ

Відділ інтелектуального розвитку

М А Т Е Р І А Л И

Міжнародної науково-практичної конференції

**«Психологічний супровід розвитку лідерського
потенціалу шкільної та студентської молоді»**

м. Київ, 29 квітня 2021 р.

КИЇВ – 2021

Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 29 квітня 2021 р. Київ: НУБіП України, 2021. 74 с.

Збірник укладено за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції «Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді», проведеної кафедрою психології гуманітарно-педагогічного факультету НУБіП України. У межах конференції відбулося обговорення актуальної проблеми розвитку лідерського потенціалу української молоді, наукова дискусія сприяла виявленню шляхів її вирішення у нинішній ситуації соціального розвитку українського суспільства, дала змогу осмислити перспективні напрями взаємодії науковців і практиків у вітчизняному та міжнародному контекстах. Наповнення рубрик збірника відповідає основним напрямом роботи конференції.

Для науковців, психологів-практиків, аспірантів, студентів, а також усіх, хто цікавиться психологією.

Редакційна колегія:

Ніколаєнко С.М., акад. НАПН України, д-р пед. наук, проф. (голова); Шинкарук В. Д., д-р філол. наук, проф. (заст. голови); Шмаргун В.М., д-р психол. наук, проф. (заст. голови); Мартинюк І. А., канд. психол. наук, доц. (секретар); Рудик Я.М., канд. пед. наук, доц.; Буцик І. М., канд. пед. наук, доц.; Харченко С.В., д-р філол. наук, доц.; Омельченко Л.М., канд. пед. наук, доц.

Схвалено до друку на засіданні вченої ради гуманітарно-педагогічного факультету, протокол № 6 від 15.04.2021 р.

Тези подано в авторській редакції.

Автори тез відповідають за достовірність викладеного матеріалу, за правильне цитування джерел, покликання на них та інші відомості.

Передруковувати опубліковані в збірнику матеріали дозволяється тільки за згодою авторів.

© НУБіП України, 2021

© Автори, 2021

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА: ІДЕАЛИ ТА РЕАЛІЇ

ALNAIMAT Mohammad

Multifaceted leadership: economy of jordan 6

MERKOTAN Kateryna

Moralność politycznego „bohaterstwa” 7

NIEWIADOMSKI Christopher

Social media: behind the curtain of existential experience9

ГЕЙКО С.М.

Теоретичні основи лідерства 10

ДЕГТЯРЬОВА Д.А., ТЕСЛЮК В.М.

Психологія лідерства: ідеали та реалії 11

ДЕНИСЕНКО О.Г.

Особливості ідеалів лідерства, як соціально-психологічний феномен12

ДЕНИСЕНКО С.В., ТЕСЛЮК В.М.

Зміст понять «лідер» і «лідерство»14

КИЧКИРУК Т.В.

Вектор спрямованості лідерського потенціалу молоді 15

КОВАЛЬЧУК Т.І., MARTINIUK I.A.

Стресостійкість у структурі лідерського потенціалу особистості16

КОСТРИЦЯ Н.М., ФОМІНА Г.В.

Зміни у німецькій медіа-лексичі «періоду коронавірусу» (психологічні аспекти17

КРЕСАН О.Д.

Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді 18

КУЛЬТЕНКО В.П.

Історико-філософські рецепції лідерства 20

ЛАУТА О.Д.

Феномен лідерства в управлінській діяльності..... 21

ЛИТВИН В.Ю., ТЕСЛЮК В.М.

Бути лідером – не завжди бути попереду 24

МЕЛЬНИК М.Ю.

Проблеми діагностики лідерської обдарованості 24

САЛАТА Г.В.

Розвиток лідерського потенціалу студентської молоді: штрихи до питання соціально-орієнтованих підходів проблеми 26

ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТИ, ПРОГРАМИ Й ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ ШКІЛЬНОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ

HUNITIE Mohammad.

The relationship between emotional intelligence and transformational leadership style in public schools in amman28

АНДРОСОВИЧ К.А.

Інтернет-ресурси для проєктування та розвитку особистісного потенціалу учнів 29

ПОГРІБНА Д.В.

Філософія для дітей як засіб формування лідерських якостей 32

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ

SONG Shanshan

The development of leadership among international students in china in the post pandemic era34

Формування активності студентської молоді в університетах КНР	35
АБДУЛРАХМАН Р.Р., АФАНАСЕНКО Л.А.	
Концептуальный анализ формирования лидерства иностранных студентов ВУЗа.....	36
ГАСАБ О.В.	
Навчально-виховний процес у ЗВО як чинник формування і розвитку лідерства у студентів...	38
ДАНИЛОВА Т.В.	
Розвиток лідерського потенціалу студентської молоді: декілька слів про критичне мислення	39
КОВАЛЬЧУК Г.О.	
Формування лідерських якостей студентів-майбутніх економістів у процесі он-лайн навчання	40
КОСТЮК Д.А.	
Розвиток лідерських якостей студентів у позааудиторний час.....	42
ОЛІЙНИК О.О.	
Особливості прояву лідерського потенціалу студентської молоді.....	43
ОМЕЛЬЧЕНКО Л.М.	
Розвиток лідерських якостей студентів як психолого-педагогічна проблема	44
ПИРОЖЕНКО Л.В.	
Кореляція життєвих цінностей та норм поведінки сучасних студентів в КНР	46
СТРІЛЕЦЬ В.В.	
Підготовка майбутніх бакалаврів філології до професійної ролі «менеджер перекладацьких проєктів».....	47
ТОМАШЕВСЬКА О.А., МАРТИНЮК І.А.	
Готовність до підприємницької діяльності в структурі лідерського потенціалу студентської молоді	48
ШИРЯЄВА М.С., МАРТИНЮК І.А.	
Емоційний інтелект як складова лідерського потенціалу студентської молоді	49

ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ШКІЛЬНОЇ МОЛОДІ

БАХАНСЬКА А.М.	
Позитивне емоційне ставлення дитини до школи як умова успішної самореалізації.....	52
ЄФІМОВА К.І., НЕРУШ Я.В.	
Особливості емоційного інтелекту старшокласників з різним соціометричним статусом.....	54
ЯКИМОВА І.О.	
Умови розвитку лідерського потенціалу обдарованих учнів у закладах спеціалізованої освіти наукового спрямування.....	56

ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Annael KEMAJOU, Svitlana AMELINA	
Neologismen in der jugendsprache.....	58
ДІДОР М.І.	
Проблема формування самостійності як важливої якості лідера	59
ЗЕЛІНСЬКА Я.Ц.	
Напрями вдосконалення системи розвитку лідерських якостей у процесі професійної освіти студентів	60
МАРТИНЮК І.А.	
Векторна спрямованість лідерського потенціалу студентської молоді	62
ОГІРКО О.В.	
Духовно-моральні аспекти лідерства студентської молоді	63

ОЛЕКСЮК В.Р.	
Моральна самосвідомість як важлива передумова лідерських якостей студентів.....	64
ПЕРІГ І.М.	
Вербальна креативність – ознака професіоналізму майбутніх менеджерів	66
ПОСИПАЙКО Є.А.	
Емоційне вигорання як наслідок активності особистості	67
ТЕСЛЮК В.В., ТЕСЛЮК В.В.	
Підготовка лідера у ЗВО	69
ХИЖНЯК А.А.	
Саморегуляція особистості майбутніх практичних психологів.....	70
ШМАРГУН В.М., ШМАРГУН Т.М.	
Зниження продуктивності діяльності: вплив коронавірусу чи психологічна проблема?.....	71
ЯШНИК С.В.	
Формування управлінської культури майбутніх фахівців у системі освіти	72

ALNAIMAT Mohammad

PhD in Economy, Independent

Researcher (Jordan)

MULTIFACETED LEADERSHIP: ECONOMY OF JORDAN

Jordan is a small country with limited resources. Although its economy has been improving since its independence, its recent situation is worrying in terms of rising production costs and high energy prices affecting the competitiveness of domestic products for foreign goods. It also suffers from five obstacles: energy, water, agricultural land, asylum and market instability. The Jordanian economy is ranked 89th globally. GDP per capita increased by 351% in the 1970s, declining slightly by only 30% during the 1980s, and rising again by 30% in the 1990s. About 10% of Jordan's land is arable, groundwater resources are limited, rainfall is low and varies widely between regions and from year to year. Many groundwater sources are non-renewable sources. The main sources of Jordan are phosphates, potash, fertilizers and their derivatives, in addition to tourism and remittances from abroad, as well as foreign aid. Jordan lacks reserves of coal and hydropower, the absence of large areas of forests and tree wealth, and the lack of oil deposits. Jordan relies on natural gas for 10% of its domestic energy needs. Jordan depended on Iraq for oil imports until the US invasion of Iraq in 2003, and Jordan is classified as an emerging country.

The Kingdom's economy depends mainly on the services, trade and tourism sectors, and on some extractive industries such as fertilizers and medicines. Jordan is poor in natural resources. There are phosphate mines south of the Kingdom, making Jordan the third largest source of this substance in the world. Other important resources are potash, salts, natural gas and limestone.

Jordan has entered into more trade agreements than any other Arab country. Jordan has signed free trade agreements with the United States, Canada, Singapore, Malaysia, the European Union, Tunisia (city), Algeria, Libya, Turkey and Syria. There are more planned free trade agreements with the Palestinian Authority, Iraq, Lebanon, Pakistan and the Gulf Cooperation Council. Jordan is also a member of the Greater Arab Free Trade Area and the Agadir Agreement. Jordan also enjoys advanced status with the European Union.

The Jordanian economy is the knowledge economy on the path of education development, privatization, continuous economic liberalization, with economic restructuring to ensure a path to a knowledge-based economy. The main obstacles to the Jordanian economy are scarce water resources, full dependence on oil imports for energy, and regional instability.

Jordan has rapidly privatized state-owned sectors, liberalized the economy, and stimulated unprecedented growth in urban centers in Jordan, such as Amman and Aqaba in particular. In Jordan, six special economic zones attracted a large amount of investments amounting to billions in Aqaba, Mafrq, Ma'an, Ajloun, the Dead Sea and Irbid. In addition to the presence of a large number of industrial areas that produce goods in the sectors of spinning, weaving, pharmaceuticals, cosmetics, defense industries, space, telecommunications and information technology. In the future, Jordan is pinning its hopes on tourism and uranium exports, as well as oil shale, trade and ICT for future economic growth.

MORALNOŚĆ POLITYCZNEGO „BOHATERSTWA”

Jeśli chodzi o nowoczesną przestrzeń polityczną, to najpierw warto podkreślić niektóre z jej głównych cech, a mianowicie: rosnące symbolizację, rozwijający się rynek polityczny a technologie polityczne, popularność marketingu politycznego i tak dalej. Ich kombinacja a harmonizacja technologiczna umożliwia stworzenia nowej rzeczywistości politycznej, gdzie idee, obrazy, mity żyją własnym życiem, gdzie władza polityczna (przede wszystkim państwowa) staje się również symboliczną, gdzie skuteczność współpracy politycznej zależy od skuteczności używanych symboli (np. archetypów władzy). Biorąc pod uwagę zmiany w interpretacji i rozumieniu wydarzeń politycznych, istnieje potrzeba zastosowania nowych środków technologicznych dla przekazania społeczeństwu wiadomości politycznych. Zatem, staje się aktualnym działania twórców politycznego obrazu, konsultantów politycznych, technologów i innych. Wszyscy wcześniej wymienieni w ten czy inny sposób koncentrują się na budowie symbolicznego świata polityki, pragmatycznych celów określonego aktora politycznego. Ten polityczny obraz może być sztucznie stworzony przy pomocy zróżnicowanego arsenału nowoczesnych narzędzi informatycznych i komunikacyjnych. Przede wszystkim, taki obraz polityczny zostaje stworzony na czas określony, w celu zaspokojenia popytu publicznego, jest on godny zaufania potencjalnych wyborców, którzy wieżą w „światłą przyszłość”.

Natomiast problem polega na ustaleniu poziomu spełnienia przedwyborczych obietnic a ich późniejszej realizacji, odpowiedzialności osobistej i na koniec moralnych granic stworzonego obrazu politycznego. Dlatego celem niniejszego artykułu jest analiza niektórych technologii politycznych tworzenia obrazu politycznego i oceny moralnej prawdopodobnych wyników działalności obrazu politycznego pod względem wpływu na świadomość publiczną.

Należy zauważyć, że badania zjawiska bohaterstwa aktualizują się szczególnie w okresach przemian społecznych (zarówno pozytywnych, jak i negatywnych). Wojna na wschodzie Ukrainy, Syrii i innych częściach świata; terroryzm; niekontrolowany napływ uchodźców do Europy – są to problemy, które wymagają pilnego a jednocześnie ostrożnego rozwiązania ponieważ dotyczą losów konkretnych ludzi. W rzeczywistości, trzeba dokonać „bohaterskich wysiłków” na rzecz rozwiązania konfliktów zbrojnych, przy zachowaniu maksymalnej ochrony życia ludzkiego.

Warto również podkreślić wieloznaczność pojęcia „bohater”. Jego wymiar moralny określa istnienie sprzecznych cech czasami podważających jego bohaterstwo. Bohater może stać się antybohaterem lub bohaterem innej społeczności, innego społeczeństwa, innego Państwa. Oznacza to, że jakość i poziom „bohaterstwa” są ustawione na poziomie wartości moralnych, panujących w danym społeczeństwie.

Bohater polityczny (podobnie jak bohater z innej sfery stosunków ludzkich) zawsze musi być wzorem moralnym. Wynika to z jego archetypowej natury. Archetyp Bohatera jest aktywnie wykorzystywany przez polityków do tworzenia pozytywnego wizerunku. W ostatnim czasie „rośnie popularność mitów politycznych, głównymi bohaterami których są różne postacie - zbawicieli, twórcy, mesjasze... Każdy z nich jest uosobieniem symbolicznego świata polityki, który jest w znacznym stopniu odcięty od prawdziwego życia, [3; s. 103]. Ostatecznie stworzone symbole (obrazy) zaczynają żyć własnym życiem dzięki zastosowaniu uniwersalnych wartości moralnych i formalnym zatwierdzeniu przy pomocy technologii polityczne.

Obecnie analitycy również aktywnie wykorzystują teorię ram (ang. - framing) amerykańskiego socjologa Ervinga Goffmana [1]. Chodzi o to, że pewne zachowania są ustawione w pewnych ramach (frames) organizacji codziennego doświadczenia i komunikacji, które kształtują życie społeczne i które pozwalają interpretować zachowania innych ludzi.

Koncepcja framingu pomaga w interpretacji zjawisk społecznych. W takim sensie rola polityka jako interpretatora jest bardzo odpowiedzialna. Jednak framing bezpośrednio zależy od

światopoglądu interpretatora, więc to w pewien sposób oddziela framing od obiektywizmu. Poza tym duże znaczenie w interpretacji zdarzeń odgrywają umiejętności mówienia, głos, emocje polityka.

Framing polityczny razem z symboliką polityczną służy jako skuteczny środek komunikacji politycznej i identyfikacji. Według znanego amerykańskiego politologa Samuela P. Huntingtona, w polityce znaczącą rolę odgrywają symbole, w tym flagi, krzyże, a nawet kapelusze. Co więcej, za pomocą symboliki politycznej zwykle odbywa się identyfikację w układzie współrzędnych „swój - obcy” [2].

Zatem framing może służyć jako koncepcja dla określenia granic rzeczywistości politycznej. Jednak każdy frame jest w dużej mierze odbiciem subiektywnego postrzegania świata, a więc całkiem prawdopodobne, że każdy frame może być narzędziem manipulacji w komunikacji politycznej. W takich okolicznościach istnieje potrzeba w tworzeniu tak zwanego *framingu moralnego*, czyli *ustanowienie pewnych granic moralnych działalności politycznej, przekroczenie których, po pierwsze, będzie uznane za niemożliwe, a po drugie, będzie wyrazem manipulacyjnego wpływu na masową świadomość przez konkretnego polityka*.

Problem polega na utrzymaniu równowagi między zachowaniem realnego polityka i jego stworzonego obrazu. Ponadto, sytuacja komplikuje się przez wspomnianą niejednoznaczność Bohatera jako takiego. Aby zidentyfikować i ocenić granice moralne politycznego „bohaterstwa”, warto wziąć pod uwagę następujące aspekty:

- wygenerowane obrazy w masowej świadomości bohatera i antybohatera;
- symboliczne granice ich moralnej kodyfikacji (w szczególności, kiedy lider staje się tyranem, bohater antybohaterem);
- opinia publiczna odnośnie działalności polityka jako bohatera i antybohatera;
- mechanizmy do przekazywania obrazów z nieświadomości zbiorowej do płaszczyzny politycznej świadomości pojedynczej osoby.

Podsumowując, należy podkreślić, że nadmierna symbolizacja przestrzeni politycznej wymaga aksjologicznego przemyślenia politycznego obrazu bohatera i jego realizacji w rzeczywistości. Inaczej sztucznie stworzony obraz i technologii polityczne jego wdrożenia w życie mogą spowodować znaczne szkody dla bohatera i jego otoczenia.

Polityczne „bohaterstwo” jako status powinno być monitorowane i oceniane przynajmniej przez społeczeństwo obywatelskie. Cienka moralna granica między politycznym bohaterstwem i bufonadą pozwala politykom rozgrywać sceny oświecone odległą heroiczną historią. Niewyczerpane rezerwy nieświadomości zbiorowej służą jako skuteczne środki technologiczne w celu stworzenia bohaterskich obrazów. Z biegiem czasu, błędy lub wręcz manipulacji stają się zrozumiałe dla ogółu społeczeństwa. Oznacza to, że nadszedł czas, aby zdjąć maskę bohatera i zapłacić rachunek sumienia. Jednak nie wszyscy bohaterowie polityczni lubą płacić rachunki ... Lub bohaterowie byli nieprawdziwi?

Jakiś czas temu znany ukraiński piosenkarz rockowy, lider zespołu „Ocean Elzy” Światosław Wakarczuk powiedział: „Ukraina potrzebuje „kiborgów” w polityce”. Niestety, takich brakuje. Jednak nadzieja nadal żyje ...

Bibliografia:

1. Goffman E. (1974). *Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience*.
2. Huntington S.P. (2011). *The Clash of Civilization and the Remaking of World Order*: Simon & Schuster.
3. Merkotan K. *Arkhetypy władzy i suchasna demokratia (Archetypes of authorities and modern democracy)*. Public administration: Special issue. Kharkiv, 2014, 100-106.

NIEWIADOMSKI Christopher
PhD in Mathematics,
independent researcher,
SUNCORP Ltd (Sydney, Australia)

SOCIAL MEDIA: BEHIND THE CURTAIN OF EXISTENTIAL EXPERIENCE

In my opinion, the last, say 20 years introduced society to the challenges that we have never faced before in the modern world. Let's consider just 3 years of our past lives:

1989-1991 – many people considered as the end of postwar communism era in Eastern Europe. Since 1989 there were no person on the Eastern Bloc who was not waiting for the next TV news or newspaper and who followed what was happening around.

1989 – Poland come out with the “round table” discussion, Berlin wall finally collapsed.

1991 – Gorbachev resigned and Boris Yeltsin took over leadership of the country from now on related as “former” Soviet Union – Russia.

Hang on the second, but I don't remember other very important news of this era like:

1990 – NASA launch the first telescope into the orbit Hubble Telescope it was. Middle of the year the first DVD was produced. And yes – the HTML code, known as World Wide Web (www) were invented by Tim Berners-Lee. This in the very short time made possible of explosion of internet, web pages and all different kind of information that we are bombarded with, these days.

My typical day at that time started with getting the morning newspaper, read it during breakfast, mostly scanning for the local (important) news, then review what has happened around the globe. This way I managed to skip 90% of “not” important information classified this way by myself. The way I have done it was through browsing titles and omitting the less important news.

Then go to work, and on the come back home and exchanging local rumors sometimes exciting, sometimes boring, dinner and obligatory watching TV news program at that time I remember it was at 8:00 pm. Day finished.

Let's try to put us in “Fast Forward” mode to 2016. First of all instead of getting my morning newspaper, I am browsing my tablet through millions news from at least 6-7 different countries. Fair enough I am browsing just through the titles but how many? Oh, yes, that's right I can narrow it to the topics that I am interested in. After spending nearly an hour choosing topics, my first news gathering displayed over 300 pages! Thus, I won't have time to read my books, not mentioning about other activities. In 1990's we did not have google any news that we did not understand, we simply ignored and we lived happy ever after. These days if I don't know what the “Nearly Eternal Data Storage” means, I simply get nervous and start digging for information until I, at least I think, grasp an idea. But does it mean that our knowledge is wider, bigger more in-depth? Not at all!

We are living with mobile phone in our hands – literally. Have you noticed in public transportation around you: how many people do not have their mobile phone in hand? Last three times I checked, apart of me there was another person reading paper book. Social meetings these days looks like meetings of mobile devices with occasional sips of alcohol from glasses and not necessary accompany with exchange of verbal thoughts. It's really surprising that still so many young people are attending musical concerts rather than watching it stream from You Tube or alike. We are all glued to the social media, Facebook, Twitter, Instagram and that are only the most famous one. Can't we really eat breakfast without sharing it with thousands of other FB users? Can't we enjoy quiet lunch with our close ones without advertising it to the entire world?

Our society seems to be developed to very cruel and thoughtless social eliminating device. If you don't do the above all the sudden you find yourself “forgotten” and “eliminated” from any “social” activities including “tête-à-tête” meetings. I have performed social experiment myself two years ago. At my work many people were constantly chatting about FB, where they have been etc.

I am only occasional FB user and that mostly with my family and close friends totaling about 8-10 people at most. I have not participated in any FB activities at work with my colleagues. I have decided to change it for a while to see the impact I could make. I have started to “liking” every post I could see and if possible (and logical) to comment on it. I have done it for a week. And guess what,

I started to get noticed at work not because of job we were doing, but socially. “Chris, you click “like” the fastest from my friends” and “have you been to that: place/restaurant/bar/cafe? – I am telling you it was fantastic! We should go together next time.” “This song is unbelievable!!!”, “This guy is so funny”...

Did you get a picture? Well, one may say it works! But then there is another factor: what about the human interaction, discussion, storytelling. We have been stripped out of all these. In the last five years, apart of the time when we were meeting with close friends, during social meetings I do not recall conversation that would last longer then 3-4 minutes because one or the other person turned into his/her mobile devise to “check out” something.

We as the society should nurse the skills that were – ARE – unique Human Beings: abstract thinking, discussion about it, and verbal exchange of ideas, emotions and feelings. If we won't pay attention to those skills, I believe that science fiction view of the new future world with mobile devices implanted in the wrist of the person will become reality much sooner then we expect!

ГЕЙКО Світлана Миколаївна,
*кандидат філософських наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ)*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА

У сучасному суспільстві важливу роль відіграє правильно сформований імідж лідерів організацій, рухів тощо. Лідерство – універсальний за своєю природою феномен суспільного життя. Воно присутнє в будь-якій сфері людської діяльності, для існування якої потрібна стратифікація: виділення керівників і підлеглих, лідерів і послідовників.

В сучасній науці існує декілька основних підходів щодо визначення та трактування лідерства:

соціологічний підхід розглядає лідерство, по-перше, як функції, виконувані лідерами в групі (планування, координування та контролю за діяльністю вищих за соціальним статусом членів групи); по-друге, як соціальні відносини домінування та підкорення в групі або організації;

психологічний підхід досліджує особливості постаті лідера та його вплив на інших. Лідерство трактується: як сукупність унікальних якостей особи; як форма соціальної поведінки; як функція соціальної ситуації; як спосіб організації міжособистісних стосунків; як процес організації діяльності всієї групи;

економічний підхід розкриває лідерство як ефективні та успішні інновації у високотехнологічному бізнесі, домінування за показниками діяльності підприємства;

управлінський підхід – лідерство охоплює (але не обмежується тільки цим) розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей;

політологічний підхід – політичне лідерство – це процес взаємодії між людьми, в ході якого наділені реальною владою авторитетні люди здійснюють легітимний вплив на суспільство (чи певну його частину), яка добровільно віддає їм частину своїх політико-владних повноважень і прав.

філософський підхід узагальнює різноманітні тлумачення лідерства. Цим поняття визначають суттєвий параметр процесу структуризації соціальної групи чи суспільного класу. В такому значенні лідерство виступає як один із базових механізмів диференціації соціальної діяльності та має на меті досягнення певною особою (індивідуальне лідерство) чи частиною групи (групове лідерство) особливого становища по відношенню до інших членів групи. Така диференціація у тлумаченні поняття свідчить про те, що на початку ХХІ ст. проблема лідерства набула міждисциплінарного характеру.

Сутність лідерства розкривають численні концепції та теорії, що склалися в історії та соціальній філософії. Науковці виокремлюють два підходи у дослідженні феномену лідерства:

1) нормативний (у працях: Платона, Арістотеля, Н. Макіавеллі, Т. Гоббса, Дж. Локка, Ш. Монтеск'є, Г. Гегеля, К. Маркса, Т. Карлейля, Ф. Ніцше, З. Фрейд, М. Вебера та ін.). Теоретики-класики намагалися досягнути та розробити ідеальні концепції лідерства; аналізували феномен лідерства за такими основними напрямками: пошуки обґрунтування необхідності інституалізації лідерства, визнання одного типу лідера (справедливий мудрець, який дає країні закони, рятує її в складний час) та реорганізація політичних інститутів;

2) дескриптивний (теорії особистісних рис, ситуаційна, визначаючої ролі послідовників, обміну та трансактного аналізу, реляційна, когнітивна та конструктивістська). В них аналізуються не ідеали лідерства, а те, яким воно є насправді: лідерські риси, ситуації, в якій має місце діяльність лідера, його відносини із послідовниками тощо. Для цього вченими використовуються переважно емпіричні методи з таких галузей як політологія, психологія та соціологія.

Таким чином, в межах філософського пізнання феномен лідерства може розглядатися, по-перше, як різновид влади, носієм якої виступає одна людина або група осіб; по-друге, як соціальна позиція, пов'язана з прийняттям рішень; по-третє, як вплив на інших людей.

ДЕГТЯРЬОВА Дарія Анатоліївна,
студентка 3 курсу
спеціальності «Філологія»,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

ТЕСЛЮК Валентина Михайлівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА: ІДЕАЛИ ТА РЕАЛІЇ

В останні десятиліття проблема психології лідерства стала предметом наукових зацікавлень представників психологічної науки – як вітчизняних, так і зарубіжних. І хоча систематичне вивчення різних характеристик лідерства має досить довгу та насичену історію, сьогодні психологічне підґрунтя феномену лідерства потребує суттєвих напрацювань у зв'язку з бурхливими змінами у суспільно-політичному житті країни та людства в цілому.

Ще для мислителів Стародавньої Греції з їх багатим суспільно-політичним життям, дискусія про ідеальну політичну систему, проблему лідерства та ідеального правителя була одною з провідних. Аналіз ідей Гомера, Гесіда, «Семи мудреців», Геракліта, Перікла, Ізократа, Ксенофонта, Сократа, Платона, Арістотеля дозволяє прийти до висновку, що розвиток полягав у прийнятті природи керівництва від божественного до людського.

Особливий інтерес до лідерства проявився в середині XIX століття. Після публікації праці шотландця Томаса Карліля, який намагався довести, що «всесвітня історія, історія того, що людина здійснила в цьому світі, є ... по-суті, історія великих людей, які потрудилися тут, на землі». Опис Карлайла про лідера-героя був настільки впливовим, що витоків його видатних рис особистості стали шукати вчені в різних наукових галузях: автор «психіатрично-зоологічної теорії» Ч. Ломброзо, антрополог Ф. Гальтон, філософ Ф. Ніцше [4, с. 8-9].

Аналіз сучасної наукової літератури засвідчує, що погляди на вибудову ідеалу лідера неоднозначні. Так, Л. Московичева, О. Красильникова, Д. Левчик, С. Ципко, О. Шевченко, О. Пономарьов беруть за основу психологічного образу лідера сукупність особистісних рис і якостей: справедливість, чесність, патріотизм, сила волі, освіченість, розум, уважність,

обов'язковість, організованість, рішучість, сміливість, упевненість у собі, владність, компетентність, дипломатичність. Обраний авторами підхід засвідчує, що перевага тут надається аналізу раціональних складових образу лідера.

Натомість Л. І. Уманський виділив шість типів лідера, серед них ідеалом вважається тип «зірки» – це лідер-еталон, який є центром емоційного тяжіння та слугує зразком для членів його групи. Однак, Л. Уманський наголошує на тому, що не можна сприймати інші п'ять типів (лідер-організатор, лідер-ініціатор, лідер-генератор емоційного настрою, лідер-ерудит, лідер-майстер) як несправжніх або менш значимих, другорядних лідерів [2]. Таким чином, ми наштовхуємося на наступну проблему щодо вивчення лідерства як психологічного феномену – розрізнення уявлень про ідеального лідера та втілення лідерства у реальному житті.

Вивчення цих розбіжностей вже мають своє відображення в наукових роботах психологів сучасності. Особливо бурхливим вивчення лідерства «ідеального» та «реального» виявилось в рамках політичної психології та психології менеджменту.

Так, наприклад, на підставі результатів емпіричних даних М. Хоменко приходять до висновку, що існує невелика кореляція між уявленнями про реальних політиків та образом «ідеального» політичного лідера. І навпаки, існує досить тісний взаємозв'язок між образом політичного лідера та типом особистості людини [5].

На сьогодні психологічна наука є носієм цілісної реальності щодо розвитку лідерства. Найкраще це виражається у малих студентських групах, які існують та динамічно розвиваються в середній та вищій освіті, відображаючи психологічні та соціальні особливості самоствердження молоді у суспільстві.

Отже, проаналізувавши вітчизняний та зарубіжний досвід щодо психології лідерства, а саме феноменології ідеалів та реальностей у цьому спрямуванні, ми можемо сказати про те, що дана проблематика вимагає мультидисциплінарного підходу до її вивчення, що включає занурення в теорію питання та здійснення цілеспрямованих багаторівневих емпіричних досліджень.

Література

1. Казанцева Л.С. Лидерские качества студентов медицинского вуза как объект исследования. *Молодежный научный форум: Гуманитарные науки*: електр. сб. ст. по мат. III междунар. студ. науч.-практ. конф. № 3. С. 124-129.
2. Корнєв М. Н. Соціальна психологія: підруч. Київ, 1995. 304 с.
3. Краснощок І. Розвиток лідерських якостей студентів. *Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Сер.: Педагогічні науки. 2012. Вип. 112. С. 211-219.
4. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина XX – початок XXI ст.): навч. посіб. Полтава: ПУЕТ, 2016. 375 с.
5. Хоменко М. Образ політичного лідера в уявленні студентів. *Соціальна психологія*. 2004. №1. С. 46-52.

ДЕНИСЕНКО Олена Григорівна,
практичний психолог,
ордена «Знак Пошани»
вище професійне училище №75
(с. Олександрівка,
Дніпропетровська обл., Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ІДЕАЛІВ ЛІДЕРСТВА, ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

Сучасна наукова психологія накопичила величезну кількість концепцій лідерства. Є такі, що на перше місце ставлять харизму, інші намагаються виокремити універсальні риси

лідера. Водночас харизма — річ надто ефемерна та незрозуміла. А інтелект, впевненість у собі, активність і вміння вирішувати завдання, які найчастіше визначають як лідерські якості, притаманні далеко не всім лідерам. На практиці зустрічаються лідери із зовсім іншим переліком рис характеру, а люди все одно чомусь прислухаються до них.

Лідер є домінуючим обличчям будь-якого суспільства, організованої групи, організації, колективу. Лідера вирізняють якості, що характеризують цей тип: виражені емоції, відкритість, багато енергії, сильна воля, компетентність, комунікативність, гнучкість, харизма — усе це спонукає людей йти за такою людиною і вірити в неї. Це людина ідеал, яка не лише уміє впливати на людей і підпорядковувати їх своїй волі, але й уміє організовувати роботу колективу або групи людей і нести відповідальність за виконані вчинки.

Справжній лідер уміє переконувати, мотивувати і направляти людей, він також робить усе можливе для того, щоб підвищити працездатність колективу. Він живе інтересами групи і залучає нових учасників, уміє приймати ефективні рішення і формує політику колективу з урахуванням усіх можливих чинників.

Існують також концепції, які намагаються охарактеризувати певну поведінку лідера. Так, К. Левін описав авторитарний, демократичний та ліберальний стилі лідерства, але здається, що, крім загального висновку, лідерство буває дуже різноманітним, нічого конкретного та практичного нам це не дає.

Так, існують й інші концепції, адже гуманітарним наукам притаманна певна множинність поглядів. Водночас розглянуті вище моделі у своєму розумінні лідерства, здається, містять один і той же недолік — зосереджуючись на особистості лідера, вони забувають про його послідовників. Лідерство для них лише похідна від особистості однієї людини, прояв її індивідуальності, але ж це не зовсім так, ніякого лідера без групи, без послідовників бути не може.

Також лідери вміють знайти ті слова, що викликають певний емоційний резонанс у психіці своїх послідовників, грати на їх почуттях та очікуваннях. Тобто лідери таким чином передають послідовникам сенс активності, що він постає як безумовний факт, хоча насправді він лишень сконструйований у комунікації. Найголовніша навичка лідерства — передавати складні ідеї простими текстами, які зрозумілі великій кількості людей.

Лідер є домінуючим обличчям будь-якого суспільства, організованої групи, організації, колективу. Лідера вирізняють якості, що характеризують цей тип: виражені емоції, відкритість, багато енергії, сильна воля, компетентність, комунікативність, гнучкість, харизма — усе це спонукає людей йти за такою людиною і вірити в неї. Це людина ідеал, яка не лише уміє впливати на людей і підпорядковувати їх своїй волі, але й уміє організовувати роботу колективу або групи людей і нести відповідальність за виконані вчинки.

Справжній лідер уміє переконувати, мотивувати і направляти людей, він також робить усе можливе для того, щоб підвищити працездатність колективу. Він живе інтересами групи і залучає нових учасників, уміє приймати ефективні рішення і формує політику колективу з урахуванням усіх можливих чинників.

Звичайно, будь-який лідер зустрічається з невдачами і це є природний стан, оскільки помиляються усі. Однак люди тягнуться до лідерів, які теж терпіли невдачі. Визнаючи свої помилки, керівник показує, що він така ж людина, як і усі інші і це допомагає йому керувати. З набуттям досвіду і навичок, лідер повинен все більше вчитися переборювати труднощі, сміливо визнавати свої мінуси, помилкові дії. Справжній лідер — не боїться невдач, готовий будь-якої хвилини зустрітись з проблемами і зазнаючи поразки, визнати її. Будь-який аспект можна розглянути з позитивного і негативного боку. Як не дивно, невдачу також можна розглядати і з позитивного боку.

Психологи стверджують, що помилки дуже корисні для розвитку особистих навичок поведінки в критичних ситуаціях. Власний досвід може служити рушійною силою для формування справжнього лідера. Це підмітили дослідники управлінської поведінки Річард Фарсон і Ральф Кейес, які говорять про такий парадокс лідерства: виграє той, хто робить більше помилок і вчиться на них. З кожною наступною проблемою справжній лідер стає сильнішим і надалі може бути готовий до зустрічі з такими неприємними моментами.

Один з найбільш видатних філософів ХХ-го сторіччя Микола Бердяєв так говорить про лідерство: «Держава не може існувати без глави держави, без міністрів, чиновників, поліцейських, генералів, солдатів, але держави рухаються і великі місії здійснюються в історії великими людьми, героями, реформаторами, людьми надзвичайної енергії. Наука не може існувати без професорів і вчителів, без академій та університетів, але живе і рухається вона завдяки геніям і талантам, відкривачам нових шляхів».

Однак потрібно ще чимало досліджень, щоб в масштабах країни створити цілісну систему навчально-виховної роботи з майбутніми лідерами, потенціал яких був би в повній мірі реалізований.

ДЕНИСЕНКО Світлана Василівна,
*магістрантка спеціальності «Психологія»,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ТЕСЛЮК Валентина Михайлівна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ЗМІСТ ПОНЯТЬ «ЛІДЕР» І «ЛІДЕРСТВО»

Аналіз психолого-педагогічної літератури показав, що проблема лідерства набула статусу науково-практичної проблеми ще в першій половині 20 століття й залишається актуальною сьогодні.

Лідер і лідерство розглядали як продукт не лише конкретних соціальних умов, ситуацій, відносин, а й комплексу біопсихічних якостей, що забезпечують здібність людини до влади, керівництва. Було виділено 4 групи лідерських якостей: фізіологічні; психологічні, або емоційні; розумові, або інтелектуальні; особистісні та ділові.

Прихильник лідерської концепції поведінки К.Левін виділив три лідерські стилі: авторитарний, демократичний, пасивний. Подальший інтерес до лідерства викликаний розвитком концепцій колективу (Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, Р. Кричевський). З'явилася значна кількість праць, пов'язаних із проблемою співвідношення лідерства і керівництва.

Б. Паригін дав таке визначення лідера – це член групи, який спонтанно виконує роль неофіційного керівника в умовах певної, специфічної, досить значимої ситуації, для забезпечення організації спільної колективної діяльності людей для найбільш швидкого та успішного досягнення загальної мети.

Лідер – це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найвідповідальніші рішення, визначати напрям і характер діяльності всієї групи [2]. Ефективна діяльність групи залежить від стосунків між офіційним і неофіційним лідером або лідерами.

Лідерство – це процес внутрішньої соціальної організації й управління спілкуванням, діяльністю членів малої групи, здійснюється в спонтанно сформованих малих групах. У кожній мікрогрупі зазвичай є лідер. Залежно від спрямування конкретної діяльності мікрогрупи може бути кілька лідерів (ініціатор вечірок, організатор побуту, фітнес-провідник, кіноман тощо) [1].

Лідер визначається групою на основі яскраво виражених особистісних якостей, які є еталонними для її членів. Найважливіші з них такі: зацікавленість у досягненні групової мети; ширша поінформованість щодо питання, яке треба вирішити; почуття особистої гідності; енергійність; ініціативність і висока соціальна активність; емоційна стійкість; упевненість у

собі; організаторські здібності; досвід і навички організаторської діяльності; розумові здібності; доброзичливість і емпатія; емоційна привабливість тощо.

Література

1. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства. Київ: Наук. думка, 2009. 200 с.
2. Лозова О. М. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: монографія. Вінниця: Віндрук, 2014. 184 с.

КИЧКИРУК Тетяна Василівна,
*кандидат філософських наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ВЕКТОР СПРЯМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ

Процеси відновлення, що відбуваються в країні, все частіше переконують нас у тому, що сформувати правову державу без підготовки підростаючих поколінь до життя у правовому, демократичному гуманному суспільстві, без виховання самостійної, відповідальної за свої справи і вчинки людини неможливо. Тому набувають актуальності дослідження з проблем виховання в особистості лідерських якостей.

Сьогодні лідерство як наукова проблема не викликає сумніву. Більш того, намітився явний інтерес і увага до неї не тільки в рамках соціальної психології, але й у соціології, педагогіці, у різних прикладних дослідженнях. Нині лідер – це не просто формальний керівник, він одночасно стратег, тренер і наставник.

Аналіз психологічної літератури показав, що першими до проблеми лідерства звернулися зарубіжні психологи. Найпоширенішими концепціями лідерства в зарубіжній психології були персоналістична (лідерської поведінки) і функціональна (ситуаційна) концепції. Ранні традиційні концепції пропонували визначати ефективне лідерство на основі або якостей лідера, або зразків його поведінки. Ситуаційність у цих випадках в увагу не приймалася. Ці концепції в остаточному підсумку потонули в нескінченній безлічі виявлених якостей і зразків поведінки, так і не створивши завершеної теорії. Підходи, засновані на ситуаційності лідерства, пропонували пояснювати ефективність лідерства через вплив зовнішніх факторів, не приймаючи при цьому до уваги лідера як особистість. Нові концепції спробували об'єднати переваги й досягнення як традиційного, так і ситуаційного підходів.

До сьогодні вчені, які досліджують проблеми лідерства, дискутують з приводу того, що є визначальним для його становлення як суспільного феномена. У цьому плані можна виділити три основних підходи.

Перший – це пояснення лідерства як індивідуально-психологічного феномена, тобто як суто психологічного явища. Представники даного підходу вважають, що домінуючим фактором феномена лідерства є набір у того чи іншого індивіда певних індивідуально-особистісних рис. Широкого поширення набули спроби виявити набір бажаних або обов'язкових для здобуття статусу лідера індивідуально-психологічних рис.

Другий підхід – визначення лідерства як “функції” ситуації. Не відкидаючи значення індивідуально-психологічних якостей, прихильники цього підходу вважають, що ті чи інші риси лідера проявляються залежно від конкретної ситуації. На їх переконання, лідерство – це продукт ситуації, що склалася в певний конкретний період. Е.Фідлер, зокрема, підтверджуючи дану сказав, що наступним прикладом: у ситуаціях сприятливих, чи навпаки, лідер, орієнтований на вирішення ключових завдань, досягає кращих результатів ніж, той, хто орієнтується на людей. Проте і такий підхід не розкриває сутність феномена лідерства повністю.

Третій підхід – це спроба поєднати два попередніх підходи до пояснення лідерства. Лідер розглядається як продукт конкретної ситуації, в якій він виявляє свої індивідуально-психологічні якості. У рамках цього підходу визначальними для становлення лідерства визнаються одночасно й індивідуально-психологічні риси лідера, і умови, в яких відбувається його становлення. Цілком очевидно, що цей підхід є своєрідною спробою подолання обмеженостей двох попередніх і намаганням розширити їх позитивні сторони, оскільки такий складний суспільний феномен, яким є лідерство, не може бути пояснений виходячи лише з однієї групи причин. Прагнення до лідерства – ознака соціально благополучної, психічно повноцінної людини. Це намагання посісти гідне місце в групі, колективі, суспільстві в цілому. Тому не прагнути до лідерства – протиприродно.

КОВАЛЬЧУК Тетяна Іванівна,
*студентка ОС «Магістр»
спеціальності 053 «Психологія»,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, Україна)*

Науковий керівник –
МАРТИНЮК Ірина Анатоліївна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

СТРЕСОСТІЙКІСТЬ У СТРУКТУРІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

Сучасний світ перебуває у процесі постійних динамічних змін, які охоплюють одночасно всі сфери життя людини, і вимагає від неї добре розвинутого лідерського потенціалу.

Аналіз поглядів вітчизняних політологів (О. Березюк, 2017; В. Біленко, 2009; Я. Казюк, 2017; О. Симоненко, 2010), економістів (Р. Бондарчук, 2017; Л. Борщ, 2007; С. Коляда, К. Комарова, 2017), філософів (І. Галяс, 2011), психологів (А. Мітлош, 2007; В. Татенко, 2004), а також зарубіжних дослідників (Р. Котрухова, 2009; О. Краснояруженська, 2008; R. Cansoy, 2017; A. Haley, 2012; M. J. Hao, R. Yazdanifard, 2015; A. Khan, W. Ahman, 2012; A. Luthra, R. Dahiya, 2015; S. Simpson, 2013) на сутність лідерського потенціалу особистості засвідчив, що він представлений досить широким спектром психологічних характеристик. Зокрема, у дослідженні І. Мартинюк (2018) було зроблене узагальнення про майже шість десятків таких здібностей, серед яких – уміння управляти стресом, навички саморегуляції.

На наш погляд, на сьогодні надзвичайно важливою характеристикою лідерського потенціалу особистості є її вміння передбачати нестандартні ситуації, адаптуватися до них, тобто висока стресостійкість. Своєю поведінкою лідер значною мірою може впливати на емоційний стан інших, групи в цілому.

Стресостійкість – це інтегративна здатність особистості, що характеризується такою взаємодією емоційних, вольових, інтелектуальних та мотиваційних компонентів, психічної діяльності, яка в складних емотивних обставинах забезпечує людині здатність керувати своїми емоціями, зберігати високу професійну працездатність, адекватне функціонування та певну направленість своїх дій.

Висока стресостійкість забезпечує успішність виконання особистістю її професійних обов'язків, збереження працездатності та здоров'я особистості після впливу екстремальних факторів зовнішнього середовища, тоді як низький рівень стресостійкості та нездатність людини протидіяти стресам призводить до негативних наслідків у психічній, соціальній, професійній, поведінковій сферах та негативно позначається на здоров'ї.

Будь-який стрес, у тому числі професійний, проживається людиною через структуру стресового епізоду. Розуміння складових стресового епізоду допоможе людині навчитися адаптивно реагувати на стресові події та регулювати власну поведінку під час них. Подолання стресу починається зі специфічної оцінки будь-якої події та власних ресурсів. У результаті формуються пов'язані зі стресом емоції, виникають адаптивні реакції (копінг).

Аналіз можливостей корекції стресостійкості особистості складає сутність нашого подальшого дослідження.

Література:

1. Абабков В. А., Перре М. Адаптация к стрессу. Основы теории, диагностики, терапии. СПб. : Речь, 2004. 166 с.
2. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. М.: «Манн, Иванов и Фербер», 2013. 512 с.
3. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2012. 301 с.
4. Мартинюк І. А. Психологічні особливості лідерів, необхідних об'єднаним територіальним громадам України. *Психологічний часопис*. 2018. Том 4, № 8. С. 100 – 114. URL: <http://apsijournal.com/index.php/psyjournal/issue/view/18/PDF>.

КОСТРИЦЯ Наталія Миколаївна,
*доктор педагогічних наук, професор,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ФОМІНА Галина Віталіївна,
*кандидат філологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ЗМІНИ У НІМЕЦЬКІЙ МЕДІА-ЛЕКСИЦІ «ПЕРІОДУ КОРОНАВІРУСУ» (ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ)

Виникнення коронавірусу, безперечно, позначилось на всіх сферах суспільного життя. Зокрема можна констатувати як позитивний, так і негативний вплив на медіа-простір. Позитив обумовлений високим попитом на медіа-послуги. Проте очевидними проблемами для рекламодавців та компаній стали скасування важливих заходів, які є джерелом фінансування медіа-сфери.

Пандемія коронавірусу породила пандемію дезінформації: нашою реальністю стали шкідливі «медичні» поради, божевільні теорії змови. З іншого боку активно транслиуються перевірені, наукові, фактичні дані та аналітичні матеріали. Загальнонаціональні онлайн-медіа дуже активно висвітлювали ситуацію з поширенням COVID-19 та наслідки інфекції як у світі, так і в Німеччині. В середньому цій темі було присвячено більше 50% від загальної кількості матеріалів. Основна маса сайтів переважно утримуються від використання емоційної лексики та оціночних суджень при висвітленні цієї теми.

Період «коронавірусної кризи» («Corona-Krise») знайшов своє відображення у численних змінах у словниковому запасі німецької мови. Лінгвісти зауважують: з'явилися нові слова, які асоціюються із карантинном, а деякі відомі лексеми набули нового змісту. Як наприклад, саме слово «Quarantäne», яке в сучасних реаліях, зокрема пресі, набуло нових відтінків значення (оскільки первинно вживалося як «просторова ізоляція (в наслідок підозри на зараження); бар'єр, заражена ділянка (як захисний захід); захід блокування (в першу чергу щодо суден)»).

«Словом року» у лінгвістичному втіленні стало «Coronapandemie», на другому місці – «Lockdown». Надзвичайно популярними були і залишаються «Coronavirus» та «Coronakrise» [1]. Іронічний відтінок має номінація з молодіжного сленгу «Coronapetze» (так називають тих, хто дзвонить в поліцію з приводу нелегальної вечірки). Шляхом злиття слів «Quarantine» та «Team» утворилося «Quaranteam» (ті, хто знаходиться на карантині разом).

До реалій сьогодення належить абревіатура «АНА» (Abstand-Hygiene-Alltagsmaske: «дистанція – гігієна – маска»), а також новоутворення «Munaschu» і «Munamaske» (які утворилися як наслідок злиття слів Mund-Nase-Schutz і Mund-Nase-Maske) [2]. Варто відзначити, що ще нещодавно маски асоціювалися у пересічних громадян виключно з карнавалом. Із маскою пов'язуються номінації «Nacktnasen» (люди, які носять маску, відкриваючи ніс) та «Maskomat» (автомат, в якому можна в будь-який момент купити поштучно упаковані захисні маски).

Власне слово «Corona» стало основою великої кількості складних слів і словосполучень, які набули надзвичайної актуальності. Так, ті, хто вважає заходи проти пандемії занадто суворими, говорять про «Corona-Hysterie». Прогнозоване збільшення народжуваності через дев'ять місяців після початку карантину пов'язане з лексемами «Corona-Babys» та «Coronials» (діти, які були зачаті під час карантину). Німецькі старшокласники готуються до «корона-іспиту на атестат зрілості» («Corona-Abitur»). До реалій нового часу належать ажіотажні скупки товарів – «Hamsterkäufe» та чемпіонати без глядачів (відповідно, «Geistermeister» – це спортсмени, які перемогли на змаганнях, які проходили без глядачів).

Хвороби та їх симптоматику описують найменування: «COVID-19, Coronafuß, Coronazeh, Covidzeh, Hyperinflammationssyndrom, Kawasakisyndrom, MIS-C, PIMS, PIMS-TS» [3]. Слово «Abstrichzentrum» позначає місце, де можна зробити тест на коронавірус (дослівно перекладається як «центр мазка»). Проте, на протипагу хворобам виникло дієслово «coronisieren» (як вміння пристосовуватися до умов життя під час коронавірусної пандемії в Німеччині).

Кожна епоха завжди породжує нові значення слів, нові словосполучення і терміни. Таким чином, коронавірус як і будь-яке суспільне потрясіння безперечно залишає свої лексичні «сліди». 2020-2021 роки значно збагатили не тільки повсякденний лексикон людей, нові слова вже закріплюються на офіційному рівні.

Близько 5% від загальної кількості матеріалів про коронавірус в медіа мали надмірний рівень емоційності, і ще 5% містили оціночні судження. Проте, моніторинг показав, що загалом онлайн-медіа поставилися відповідально до висвітлення ситуації з коронавірусом, і рівень конструктиву в новинах був достатнім.

Література

1. «Коронные» выражения: что COVID-19 привнес в немецкий лексикон URL: <https://germania-online.diplo.de/ru-dz-ru/ausbildung/Sprache/-/2342656>
2. Чем коронавирус обогатил немецкий язык URL: <https://www.dw.com/ru/chem-koronavirus-obogatil-nemeckij-jazyk/a-55776771>
3. Klosa-Kückelhaus A. Medizinisches Vokabular rund um die Coronanandemie URL: file:///C:/Users/007/Downloads/Klosa_medizinisches_Vokabular.pdf

КРЕСАН Ольга Дмитрівна

*кандидат психологічних наук, доцент,
Ніжинський державний університет
ім.М.Гоголя (м.Ніжин, Україна)*

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА У СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ: ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Психологія лідерства як окрема галузь та розділ соціальної психології почала активно розвиватися з початку ХХ століття в американській науці. Предметом дослідження стали психологічні аспекти лідерства та лідерство як соціальне явище. Були сформовані основні

психологічні теорії лідерства та в їх межах проведені наукові дослідження, зокрема це структурний підхід у вивченні лідерства (Б.Басс, С.Бірд, Е.Боргата, Р.Кеттел, Г.Слайс, Р.Манн, С.Клебек та ін.) та харизматичні теорії походження лідерства (Л.Конгер, М.Гантер, Дж.Коттер та ін.); поведінкові теорії лідерства (Б.Блейк, Дж.Моутон, К.Левін, Дж.Мак-Грегор, Р.Лайкерт та ін.); ситуаційний підхід (В.Врум, Ф.Йеттон, П.Херсі, К.Бланшар, Ф.Фідлер, Ж.Граєн, та ін.). На сьогодні дослідження лідерства так само є актуальними, проте акценти психологічних досліджень змістилися в бік розвитку і формування лідерських якостей в особистості у різних сферах життєдіяльності: в освітній, військовій, економічній та ін. (Д.В.Алфімов, Л.М.Карамушка, Т.Г.Фелькель, Є.С.Жариков, Л.Є.Крушельницький, О.Г.Романовський, Т.В.Гура, А.Є.Книш, В.В.Бондаренко та ін.).

Актуальність зазначеної проблеми є незаперечною, проте тут наявні певні психологічні протиріччя, притаманні саме для сучасного суспільства. Насамперед йдеться про вимоги до сучасного лідера в суспільстві миттєвих комунікацій та інтенсивного технічного розвитку. Крім цього, сучасне суспільство є полікультурним, з розмитими кордонами та просторовими обмеженнями, але чи не більше, ніж раніше, потребує лідерів, які здатні почути, зрозуміти, прийняти правильні рішення. Отже, всі психологічні особливості сучасного лідерства ми узагальнили в кілька пунктів.

По-перше, сучасні лідери є переважно емоційними, ніж інструментальними. Цьому сприяють поширення соціальних мереж, засоби швидкої комунікації, яскраві образи в кіно, на телебаченні, у відеоблогах і т.ін. Проте інструментальне лідерство, спрямоване на виконання важливих для групи завдань і цілей, не є настільки розповсюдженим і поширеним, як емоційне. Для цього деякі лідери або ті, хто прагнуть ними стати створюють епатажні образи, використовують ризиковану поведінку чи інші засоби для привернення уваги, а не акцентують увагу на своїх досягненнях, знаннях, уміннях і навичках. Проте середовище однаково потребує як емоційних, так і інструментальних лідерів. І в епоху яскравих образів у соцмережах чи на телебаченні інструментальні лідери, можливо, більше необхідні для груп у зв'язку з необхідністю досягати групових цілей.

Другий аспект стосується такої психологічної якості особистості лідера як гнучкість, під якою розуміють адаптивність мислення та поведінки людини [1]. Гнучкість як важливу професійну та особистісну вимогу до лідера виокремлюють такі автори, як Р.Ашкеназ, Б.Менвіл, Р.Ділтс, Р.Лайкерт, Л.У.Стаут, А.В.Фонарьов, К.Флемінг та ін. Для сучасного лідера гнучкість виступає на перше місце насамперед у зв'язку зі швидкою мінливістю сучасного соціуму та глобальних світових процесів, які ми спостерігаємо на сьогодні. Крім цього чинником розвивати гнучкість у сучасних лідерів є наявність кризи у багатьох сферах і необхідність насамперед для лідерів швидко реагувати на вимоги, що постійно змінюються.

Третій аспект пов'язаний із парадоксальним протиріччям сучасного лідерства: з одного боку суспільство потребує ефективних лідерів, проте з іншого – спостерігаємо перенасичення лідерами і брак виконавців та тих, хто буде йти за лідерами, слідує їх ідеям. Акцент сучасного виховання на розвитку індивідуальності та лідерських якостей входить у конфлікт з ідеєю співпраці та згуртованості соціальних груп, що була популярною в радянській соціальній психології. Сьогодні кожен прагне бути лідером, бути в центрі уваги та користуватися привілеями, проте мало хто згоден виконувати вимоги і нести відповідальність за рішення, особливо неправильні. Це зумовлює труднощі у сфері управління та психологічні особистісні проблеми, які потребують фахового вирішення і, на нашу думку, мають стати одним із завдань у роботі психологів щодо надання допомоги особистості.

Література

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
2. Менегетти А. Психология лидера / Перевод с ит.: Изд. 4-е, дополненное. М: ННБФ «Онтопсихология», 2004., 256 с.:
3. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононец Н.В. Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів. Полтава : ПУЕТ, 2018. 241 с.

КУЛЬТЕНКО Валентина Павлівна,
*канд. філос. н., доцент кафедри філософії
та міжнародної комунікації,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ІСТОРИКО-ФІЛОСОФСЬКІ РЕЦЕПЦІЇ ЛІДЕРСТВА

Феномен лідерства у філософській думці був іманентно присутній ще з античних часів. Власне античне розуміння філософії як «справи обраних» вже передбачало наявність певної когорти людей, що істотно відрізняються від інших своєю розумністю, аристократизмом духу тощо. Проте такий підхід, передбачаючи наявність особливих людей, виглядає як снобістський, при чому в даному випадку йдеться про снобізм моральний, а не про соціально-родинний. Філософи як аристократи духу не стільки вели за собою решту, скільки підкреслювали власну відмінність від плебсу, примітивної маси, особливо не зважаючи на її становище та можливість його покращення.

Більш яскраво феномен лідерства проявляється в християнській культурі середньовіччя. Саме поняття «отці церкви» вже не просто підкреслює вище становище духовних лідерів християнства, але й передбачає їхню відповідальність перед Богом за те, щоб повернути людей в лоно церкви, супроводжувати процес духовного зростання пастви, власним прикладом вказуючи істинний шлях. «Сповідь» Августина є яскравим прикладом такого варіанту лідерства. Лідер по-християнськи – це смиренна людина, яка кається в своїх гріхах та підкреслює, що нічим не краща від решти грішників, демонструючи іншим приклад християнської доброчесності. Приклад смиренного лідерства, не зважаючи на самоприниження автора, не втрачає своєї актуальності впродовж тисячоліть.

Доба Відродження – прекрасна та суперечлива, славетна своїми титанами та авантюристами. З одного боку цей період запропонував приклад лідерства, який уособлювали творчі діячі епохи, в першу чергу Леонардо, Рафаель, Мікеланджело. Сутність їхнього лідерства полягає в тому, щоб надихати інших, підносити духовне чуття людини до вищого, трансцендентального рівня, на якому долається примітивізм та егоїзм індивідуального існування. Людина, споглядаючи красу в її абсолютному вигляді, піднімається до вищих духовних ідеалів. З іншого боку ренесансний період в історії Європи став ще й часом великих авантюристів, шукачів пригод, що у відповідності до гасла епохи «Нехай діється, нехай робиться!» шукали можливостей для реалізації власної свободи. Тут можемо відстежити інший приклад лідерства, який відповідає максимі: пан або пропав. Відчайдухи надихали своїми мріями та ідеями інших, збирали однодумців, знаходили меценатів, спонсорів, покровителів (аж до монарших осіб), які підтримували їх в їхніх зачинаннях. Успішні операції вдячне людство пам'ятає досі: відкриття Америки Колумбом, кругосвітня подорож Магеллана тощо. Невдахи ж канули у вічність.

Особливе місце в формуванні концепцій лідерства часів Відродження займає філософсько-політична концепція Н.Макіавеллі. Портрет сучасного політичного лідера завдячує своїм теоретичним обґрунтуванням саме цьому філософу, що на повний голос заявив про корисливі мотиви вчинків лідерів, які для досягнення мети не повинні гребувати будь-якими засобами. Адже переможців не судять. Висновок філософа однозначний – лідер завжди переможець, а той, хто програє, автоматично позбавляється лідерського статусу. Тому й методи боротьби для досягнення цілі, як у П.Фейєрабенда: «Go anything!»

Теоретичні проекти лідерства знайшли своє практичне втілення в Новий час, особливо яскраво редукція теоретичної концепції в практичну площину відбувається в умовах Французького Просвітництва. Ідеологія свободи, рівності й братерства вимагала яскравих та харизматичних лідерів для своєї реалізації. На відміну від попередніх часів тут уже йдеться не про окремі групи населення, а про всіх громадян держави, на яких поширюється принцип егалітаризму. Однак досягнення стану правової рівності вимагало стійких та мужніх лідерів,

здатних спочатку ідеологічно виховати населення (просвітницький рух), а потім очолити й революційні антимонархічні виступи. Маса вимагала лідерів, які володіли знаннями та інформацією про те, що і як робити. Омасовління ідеї призвело до появи лідерів, вихідців з неелітних верств населення. Найяскравіше цю ситуацію ілюструє постать Наполеона Бонапарта, лідерські якості якого проявились не завдяки, а всупереч походженню, долі та її випробуванням.

В некласичній та постнекласичній філософських традиціях вимоги практичного втілення теоретичних ідей лише нарастають. Красномовно це засвідчив К.Маркс: «Усі попередні філософи по-різному пояснювали світ, питання ж полягає в тому, щоб його змінити». Проте власне наукові розробки концепцій лідерства в повній мірі належать саме постнекласичній традиції. Їхньою особливістю є те, що сучасні дослідники аналізують не ідеали лідерства, а те, яким воно є насправді: як різновид влади, носієм якої виступає одна людина або група осіб; по-друге, як соціальна позиція, пов'язана з прийняттям рішень; по-третє, як вплив на інших людей.

Така диференціація у тлумаченні поняття свідчить про те, що на початку ХХІ ст. проблема лідерства набула міждисциплінарного характеру. Важливою особливістю сучасності є поширення інформаційних технологій, які стирають географічні, національні, культурні межі та утворюють глобальний плюралістичний та полікультурний простір, насичений інформацією. Лідер вже не просто носій інформації, а той, хто здатен швидко знайти інформацію, аналізувати її та використовувати в глобальному просторі. Більше того, сучасні лідери не лише споживачі інформації, вони створюють новий інформаційний контент, що визначає існування решти світу. В даному контексті особливої важливості набувають ціннісні орієнтації та установки лідера, адже з огляду на вище зазначене лідери в стані як підняти життя своїх послідовників, так і занурити їх в морок.

ЛАУТА Олена Дмитрівна,
*кандидат філософських наук,
доцент кафедри філософії та міжнародної
комунікації,
Національний університет біоресурсів
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Швидкі технологічні, економічні та соціальні зміни означають, що сучасні суб'єкти ринкового господарства, зокрема підприємства, діють у бурхливих і мінливих умовах. Ці обставини викликають необхідність ефективного керівництва підприємствами. Важливо адаптувати культуру підприємства до змін у навколишньому середовищі, що, в свою чергу, потребує наявності сильного керівника. Саме він створює організаційну культуру і може бути її позитивним чинником у конкурентній боротьбі з іншими організаціями. Чим нестабільнішим є середовище, в якому працює підприємство, тим більшою є його потреба у ефективному керівникові.

Очевидно, що ефективний керівник має бути лідером. Він відіграє центральну роль у наданні допомоги групам, організаціям і суспільствам у досягненні своїх цілей. Тому таланти лідерства та управлінські навички є важливим фактором ефективності менеджерів. Багато підприємств, в яких появились економічні проблеми, позбулися їх після зміни керівництва, після того, як новим керівником став справжній лідер.

Феномен лідерства супроводжував людину з найдавніших часів, коли люди все ще формували племена, а навички ефективного керівництва були необхідні для племінного, національного або біологічного виживання цих громад. У стародавніх державах (Рим, Греція, Троя) вождю судилося виконувати свою роль за народженням. Такі люди були готові до цієї

ролі, маючи належну освіту та практику. Підготовка фараонів до керівництва була довготривалим, важким процесом, і Олександр Великий, майбутній лідер імперії, отримав освіту під керівництвом відомого філософа Аристотеля.

Лідерство також має вплив на єдність певної спільноти, щоб вона могла функціонувати і розвиватися. Дуже складно точно визначити, що таке лідерство. Існує не одне, точне і повністю правильне визначення цього поняття. Можна сказати, що це дещо складніше мистецтво, ніж видача команд, як це має місце при авторитаризмі. Для того, щоб бути ефективним воно потребує відповідної поведінки і особливостей.

Проблема лідерських якостей тривалий час турбувала людей. Вона і досі є спірною для науковців через відсутність згоди щодо сутності цих досліджуваних ознак. Що таке лідерство і яке воно має значення? А. Козьмінський і В. Пйотровський визначають лідерство як вплив на поведінку інших, що полягає в мобілізації людей до ефективних дій, і його сутність ґрунтується на свідомому впливі всередині групи.

С. Міка вважає лідерство певною рисою, здатністю або вмінням завоювати людей, впливати і створювати бачення розвитку і стимулювати підлеглих діяти. За його словами, лідерство характеризується унікальними якостями людини, якій інші готові довіряти і підкорятися з власної волі.

М. Армстронг вважає, що лідерство, в значній мірі, є набутим навиком. На його думку, лідер повинен показати видатний інтелект, позитивне ставлення і поєднання таких якостей, як мужність, хитрість і здоровий глузд. Він також вважає, що ефективні лідери мають природні таланти і розвивають багато необхідних для цього навичок разом з набуттям досвіду та освіти.

На думку Т. Енгстрема, лідера можна вирізнити без особливих труднощів. Ви просто повинні дивитися, чия думка є найціннішою під час колективного прийняття рішень, які швидко отримують схвалення і підтримку громадськості, а головне - кого наслідують група.

Підсумовуючи, неможливо вивести одне, дійсне визначення цього поняття. Серед багатьох дефініцій поняття лідерства можна вибрати підходи, які є найбільш функціональні. Лідерство як вміння та здатність залучати інших до процесу досягнення мети в системі чи суспільстві. Це також здатність завоювати людей, впливати на їхню волю до дій. У цьому підході ключову роль відіграють лідерські навички.

Лідерство як функція фокусується на індивідуальних властивостях людини, її особливостях, які найчастіше пов'язані з її схильністю і характером. Такий підхід припускає, що людина має таку схильність від народження, тобто вона народжується з ним чи ні.

Лідерство як соціальний процес розглядається як ланцюжок змін у даній одиниці часу. Воно полягає у вираженні бачення, побудові стратегії, впливу на досягнення результатів іншими, мотивуючи працювати в команді і даючи приклад, стимулюючи та заохочуючи інших до дії. Як соціальні відносини воно підкреслює взаємозв'язок впливу між лідером і його прихильниками. Лідери мають значний вплив на своїх прихильників.

Дослідження науковців показують, що роль лідера залежить від таких факторів, як: досвід керівника та інших членів організації, організаційне середовище, здібності та очікування підлеглих, тип завдань, що підлягають виконанню, та ситуація, в якій існує зв'язок між лідером і членами організації.

Ми маємо справу з індивідуальним ставленням, інтелектуальним стимулюванням, надихаючим мотивом та ідеалізованим прикладом. Індивідуальний підхід означає, що лідер звертає увагу на індивідуальні потреби розвитку і досягнення кожного підлеглого. Лідер – це наставник (тренер), який створює сприятливий клімат, тим самим допомагаючи членам команди розвивати свій потенціал. Лідер не висміює або не критикує помилки, вчинені членами команди. Підлеглі стають частиною процесу формулювання проблем і пошуку своїх рішень. У свою чергу, надихаюча мотивація використовується в процесі мотивації підлеглих для підкреслення сенсу своєї роботи і виявлення проблеми, висловлення оптимізму і ентузіазму, стимулювання командного духу. Члени команди заохочуються створювати нові, привабливі та реалістичні бачення майбутнього через лідера, який також пропонує такі бачення, які мотивують людей до більших очікувань і більших зусиль для досягнення мети.

Оскільки сміливий і надихаючий ідеал створює почуття гордості серед співробітників, лідери (часто несвідомо) підтримують поширення і прийняття цих ідеалізованих уявлень про владу компанії. При кожній можливості, чи то під час офіційних виступів, або в інших ситуаціях, співробітники мають можливість включити в цей ідеал уявні та бажані риси, цінності та ставлення. Очікується, що вони ідентифікуються з тим, що підтримує організація, з її розумінням керівництва та з іншими працівниками. Цей процес взаємної ідентифікації сприяє створенню почуття спільності.

Стабільне лідерство ґрунтується на владі над іншими і утвердженні таких відносин, які легітимізують цю владу. Дилема лідерства полягає у тому, що здобуття влади і соціальна підтримка накладають на людину кілька суперечливих вимог. Одержання влади над іншими вимагає не тільки надання послуг, які зроблять їх залежними, але й вимагають їхньої незалежності від усіх послуг, які вони могли б запропонувати натомість. Проте, щоб узаконити становище влади і лідера, керівник повинен прагнути до соціальної підтримки своїми підлеглими, а це означає, що він не може бути повністю незалежним від них.

Тобто суть лідерства полягає в його багатогранній природі. Лідерство в управлінні має розумітися як здатність впливати на поведінку працівників у досягненні конкретних цілей. Воно ґрунтується, головним чином, на авторитеті людини. Лідер визначає напрямок, розвиває бачення майбутнього організації, а також визначає напрями дій інших людей. Лідерство також надихає і мотивує, спонукає до прояву енергії в людей.

Кінець XX і початок XXI ст. характерні формуванням інформаційного суспільства у світі. З становленням цього суспільства у багатьох країнах світу, зокрема і в Україні, відбулися безпрецедентні зміни у існуючих інформаційних потоках, тотальний взаємозв'язок і небувала різноманітність засобів комунікації і масової інформації привели до зростання доступності будь яких новин, а також швидкості їх доведення до споживача. У теперішньому світі інформаційний простір відіграє важливу роль у конкурентній боротьбі між державами світу, став одним з найважливіших інструментів впливу на громадську думку всередині і зовні країни, що ефективно використовує Росія у гібридній війні з Україною. Змінюється і роль лідера в цьому суспільстві.

Слід зауважити, що організації майбутнього будуть принципово відрізнятися від сучасних. Тому виникає питання про імідж лідера завтрашнього дня. В майбутньому вони змушені будуть неперервно навчатися і слідувати за змінами.

З формуванням інформаційного суспільства у світі одним із найважливіших теоретичних ракурсів розгляду лідерства стає лідерство як система політичних комунікативних взаємозв'язків і відносин, що відображають здатність і можливість суб'єкта впливати на прийняття рішень у політично-управлінській сфері. Практичні ж підходи пов'язані з тим, що актори, які претендують на роль лідера, на сьогодні більшою мірою, ніж раніше, повинні враховувати реалії інформаційної епохи і відповідно до них будувати нові комунікативні стратегії, використовувати для просування свого впливу інструменти м'якої інформаційно-комунікативної влади.

На думку М. Кастельса, в умовах інформаційного суспільства генерування, обробка та передача інформації стають фундаментальним джерелом влади і суспільство як таке організовано навколо процесів людської діяльності, структурованих і історично детермінованих у відносинах влади. Влада є те відношення між людськими суб'єктами, яке на основі виробництва і людського досвіду нав'язує волю одних суб'єктів іншим шляхом потенційного або фактичного застосування насильства, фізичного або символічного. Хоча не тільки влада, але й лідерство є символічно генералізованим засобом комунікації. У цьому випадку лідерство потрібно неодмінно розглядати як інформаційно-комунікативний феномен, виявляти його зв'язок з наявністю специфічного, нехай і не настільки очевидного порівняння з економічною чи військовою міццю, ресурсу підвищення привабливості образу лідера та ефективності його дій в культурно-інформаційній галузі. Таким чином, лідер в сучасних умовах інформаційного суспільства має враховувати реалії сьогодення, бути більш комунікативним, використовувати сучасні інформаційно-комунікативні інструменти для м'якого впливу на аудиторію.

ЛИТВИН Владислава Юріївна,
*студентка спеціальності «Філологія»,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ТЕСЛЮК Валентина Михайлівна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

БУТИ ЛІДЕРОМ – НЕ ЗАВЖДИ БУТИ ПОПЕРЕДУ

Що є типовою характеристикою лідера? Він надихає, направляє, запалює інших енергією. Але не всім потрібно прагнути стати саме такими. Лідерство – це естафета, яка переходить від одного члена команди до іншого.

Коли ми називаємо когось лідером, ми маємо на увазі, що він на крок вище інших людей. Він має харизму. Уміє давати чіткі вказівки та контролювати виконання роботи. Він може змусити інших слухатися, повинен розуміти все, вміти володіти тонкощами будь-якого процесу і завжди нести відповідальність за результат. Здається, мова йде про якогось супергероя. Леон МакКеон, автор книги бестселерів «Синергіст», закликає до переосмислення того, як ми думаємо про лідерство. На його думку, наше бажання у всьому покладатися на «головне» заважає нам нести відповідальність за себе.

Ми зосереджені на переконанні, що лідер має певні якості, не властиві більшості людей. Нам здається, що лідерство властиве характеру: або воно у вас є, або його немає. Але з нашого досвіду — будь-яка дія, яка наближає команду до досягнення задуманої мети, є актом керівництва.

Але чому люди вагаються взяти на себе відповідальність?

Є питання, яке гасить будь-яку ініціативу: «Хто я?» Ми за своєю суттю переконані, що ті, хто на високих посадах, потрапили туди не випадково. Це означає, що їх рішення за визначенням є ціннішими за наші. Але це не так. Згадайте ситуації, коли результат був досягнутий завдяки злагодженій роботі всіх залучених людей, а не безпосередньому керівництву начальника. Якщо ви бачите своє місце в команді, якщо ви поділяєте цілі, ви несете відповідальність за загальний результат.

На жаль, відсутність прагнення до лідерства в нашій країні формується зі шкільної лави. Нам здається, що нам потрібно або народитися з певними якостями, або якимось їх розвивати. Тим часом ви, напевно, помітили, що під час роботи над проектом чи наступним завданням роль керівника, як естафета, постійно переходить від однієї людини до іншої. Важливо знати, в який момент вона буде у вас. Для цього вам потрібно знати себе, свою роль і місце в загальному процесі.

МЕЛЬНИК Марина Юріївна,
*кандидат педагогічних наук,
завідувач відділу
діагностики обдарованості
Інституту обдарованої дитини
НАПН України
(м. Київ, Україна)*

ПРОБЛЕМИ ДІАГНОСТИКИ ЛІДЕРСЬКОЇ ОБДАРОВАНОСТІ

Сучасний етап розвитку світової та української науки про обдарованість і обдаровану особистість характеризується інтенсивними пошуками більш ефективних підходів до

виявлення та розвитку різних форм та видів обдарованості з метою якомога більш повного використання її ресурсів як в інтересах самих обдарованих осіб, так і в інтересах суспільства. Зростання вимог до результативності наукових досліджень обдарованості зумовлено розчаруванням у методологічних, теоретичних та методичних підходах, що були запропоновані на попередніх етапах її вивчення (у тому числі через фрагментарність), з одного боку, і посиленням очікувань щодо створення модернізованих підходів і розробок, з іншого боку. Критично оцінюючи традиційні психодіагностичні підходи, дослідники виокремлюють такі їх недоліки, як: брак достатньої кількості методичних інструментів діагностики обдарованості, зокрема, описаних дослідниками видів і типів обдарованості, а також обдарованості індивідів різних вікових категорій; невідповідність запитам практики психометричних характеристик методик, що використовуються; фрагментарність і нечіткість індикаторів обдарованості; незадовільний якісний рівень рекомендацій щодо проведення діагностичного дослідження та інтерпретації його результатів тощо.

Попри досягнуту останнім часом у середовищі дослідників однотайність у розумінні феномену обдарованості як складного поєднання когнітивних, афективних, особистісних та інших характеристик людини, досліджень, здобутки яких дають можливість систематизувати ці та інші структурно-функціональні складники і чинники обдарованості, а також виявити значущі з погляду діагностичної практики взаємозв'язки між ними і розробити на цій основі валідні і надійні моделі системної комплексної діагностики обдарованості не достатньо. Водночас у позиціях дослідників продовжують зберігатися розходження, що стосуються ефективності різних діагностичних форм, критеріїв оцінки обдарованості, а також чинників, які зумовлюють групові, типологічні та індивідуальні особливості розвитку обдарованості і здійснюють, як наслідок, стимулюючий або гальмуючий вплив на реалізацію потенціалу обдарованих осіб, серед яких статус особливої суспільної значущості мають обдаровані діти різних вікових категорій.

Однією з найбільш складних для вирішення є проблема розроблення і застосування холістичного підходу до психологічної діагностики феномена обдарованості і обдарованої людини. Успішні, бодай часткові, спроби її розв'язання містять потенціал створення передумов і можливостей для поступового переходу у діагностичній роботі від процедур оцінювання окремих характеристик обдарованого індивіда до його ідентифікації як цілісного феномена, зміст вектору розвитку якого складають процеси самовираження та самоздійснення. У той же час невирішеним є завдання систематизації та впорядкування існуючих методів діагностики обдарованості, а також обґрунтування психодіагностичного комплексу ідентифікації обдарованості з урахуванням виду обдарованості.

Можна виокремити три підходи щодо ідентифікації обдарованості:

1. Об'єктивно-психометричний – кількісна та якісна діагностична оцінка при неочевидному для респондента дослідженні;
2. Суб'єктивно-психометричний – самооцінка суб'єкта за стандартизованими методиками;
3. Суб'єктивний – експертна оцінка обдарованості.

Ідентифікація лідерської обдарованості вимагає використання трьох згаданих підходів. Так, лідерська обдарованість проявляється у спілкуванні, і класично її трактують як прояв спеціальної обдарованості. Утім, описані в науковій літературі, якості, що вирізняють лідера серед загалу, є тотожними загальній обдарованості. Підтвердженням цього слугують також моделі лідерської обдарованості Л. Лірі та Р. Кеттела. Окрім того, прояв лідера залежить також від рівня розвитку групи (А. Петровський), а не лише від когнітивних та особистісних особливостей особистості.

Учні з лідерською обдарованістю є особливою категорією дітей, що вирізняються з-поміж однолітків когнітивною, афективною, ціннісною, соціально-поведінковою сферами. Це, зокрема: розвинені здібності в багатьох сферах, різноспрямовані інтереси, перфекціонізм, самостійність, нерівномірність розвитку, критичність мислення, особливості системи ціннісних орієнтацій тощо.

В контексті означеного актуальним є обґрунтування можливостей використання альтернативних підходів діагностики лідерської обдарованості поряд із традиційними методиками (тести інтелекту, здібностей, рейтингові шкали). До останніх відносять метод динамічного оцінювання, професійні проби, метод портфоліо.

Метод динамічного оцінювання є варіантом стандартизації теорії Л. Виготського про зону найближчого розвитку. Він спрямований на оцінку здатності дитини навчатися під керівництвом у форматі «тест – навчання – тест» та дає можливість ідентифікувати не лише актуальну, а й потенційну обдарованість.

Метод професійних проб (пробна діяльність) передбачає виконання досліджуваним сукупності елементів професійної діяльності під керівництвом фахівця (взяти інтерв'ю, організувати дослідження тощо).

Метод портфоліо може використовуватися як комплексний метод діагностики обдарованості, оскільки передбачає узагальнення різнопланової інформації щодо особистості. Дослідниками доведено, що використання методу портфоліо при діагностиці обдарованості дозволяє виявити на 50 % більше потенційно обдарованих ніж тести здібностей.

Таким чином, діагностика лідерської обдарованості повинна здійснюватися із урахуванням особливостей, притаманних таким учням, та орієнтуватися на дослідження цілісного феномена, зміст вектору розвитку якого складають процеси самовираження та самоздійснення.

Література:

1. Большаков В. Ю. Педагогические основы развития лидерской одаренности у старших школьников: Дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 19.00.07 Москва, 2000 459 с.
2. Бельська Н. А., Мельник М. Ю., Новгородська М. М. Діагностика самовизначення щодо майбутньої професії обдарованих учнів ліцею : методичні рекомендації. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2020. 36 с.
3. Бельська Н. А., Мельник М. Ю., Новгородська М. М. Діагностика креативності у профорієнтаційній роботі : методичні рекомендації. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2020. 36 с.
4. Мельник М. Ю. Портфоліо інтелектуально обдарованого старшокласника, схильного до дослідницької діяльності: методичні рекомендації. К.: Інститут обдарованої дитини, 2017. 43 с.

САЛАТА Галина Володимирівна,
*доктор історичних наук, доцент,
Київський національний університет
культури і мистецтв
(м. Київ, Україна)*

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ: ШТРИХИ ДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНО-ОРІЄНТОВАНИХ ПІДХОДІВ ПРОБЛЕМИ

Успіх самостійної пізнавальної діяльності, а відтак, формування лідерського потенціалу студентів закладів вищої освіти, залежить від інтеграції психолого-педагогічних технологій системи освіти, яка поєднує в собі найкращі методи традиційної, дистанційної, європейської та індивідуалізованої моделей навчання. Розуміння феномену лідерства, як складової вище означеного, є вкрай необхідним для вивчення і розуміння багатогранної сутності людини.

Природа і сутність людини вимагають більш широкого розуміння в контексті синтезу і комплексу сучасних наук. Необхідність нового підходу до розуміння людини сьогодні усвідомлено повною мірою, але цей підхід так і не реалізовано. Багато в чому це пов'язано зі специфікою самого об'єкту дослідження – об'єкту, який є суб'єктом одночасно. Саме по собі

визнання біологічних, психологічних і соціальних/культурних складових людини, які взаємодіють лінійно чи ієрархічно, є недостатнім. Нова парадигма повинна відображати специфічну цілісну природу людини, її вкоріненість як у природному, так і соціальному світах, а також її прагнення вийти за межі своїх власних кордонів.

Картезіанська дихотомія душі і тіла призвела до розпаду цілісного феномену людини і до глибинних протиріч. Мета нової інтерпретації людини полягає в реінтеграції протилежних полюсів та їх трансцендуванні. Сучасний світ демонструє гостру потребу в інтегральній, холістичній парадигмі людини. Розум і мозок не є окремими незалежними сутностями, а, навпаки, представляють різні аспекти однієї і тієї ж реальності.

Протягом останніх років практики тілесного, духовного та інтелектуального розвитку отримали визнання професіоналів у галузі психічного здоров'я. Існує чимало доказів ефективності їх застосування у разі стресових станів, тривоги, депресії. Розвиток сучасної холістичної медицини переносить проблему людини до іншого контексту. Це спонукає нас перейти від отождолення людини з її тілом, розумом, духом до розуміння її як цілісного організму, вплетеного в тканину універсальної єдності.

Безперечно, активізації розвитку лідерського потенціалу студентів університету сприяє особистісно орієнтований підхід: саморегуляція, мотиви та цілі навчання та пізнання, їх інформаційно-пізнавальна основа за допомогою електронних програм та планування як постійні складові традиційної освітньої моделі. Постмодерна модель активізації навчальної та пізнавальної діяльності студентів ґрунтується на принципах прийняття їх професійної компетентності, нелінійного мислення, ініціативи, особистісних та професійних характеристик.

Інноваційні інформаційні технології для розвитку пізнавальної діяльності студентів та формування лідерського потенціалу дозволяють швидко засвоїти матеріал та самостійно управляти якістю самостійної роботи. Вони служать важливою меті – створити психолого-педагогічні умови для формування та активізації складових особи-лідера з-поміж учасників навчального процесу.

Вкрай важливим є впровадження у закладах вищої освіти психолого-педагогічних інновацій з модернізацією особистісних аспектів, використанням інформаційних технологій для диференціації професійної спрямованості пізнавальної діяльності та індивідуальних особистісно-професійних особливостей молоді.

При всьому різноманітті психолого-педагогічних засобів оптимізації пізнавальної діяльності студентів, однією з важливих цілей навчального процесу є формування у майбутніх фахівців навичок саморегуляції, внутрішньої мотивації до успіху в навчанні, творчого професійного мислення, самостійності у вирішенні несподівані проблеми – лідерського потенціалу.

ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТИ, ПРОГРАМИ Й ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ ШКІЛЬНОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ

HUNITIE Mohammad

PhD in Public Administration,

Assoc. Prof.,

Department of Public Administration,

Faculty of Economics and Administration,

King Abdulaziz University,

Saudi Arabia

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE IN PUBLIC SCHOOLS IN AMMAN

Emotional Intelligence (EI) as a set of competencies enhances the skills of leaders directed toward developing and motivating employees to achieve the organization's vision [1]. Transformational Leadership (TL), on the other hand, as a set of leaders' characteristics, aims to influence employees' behaviours for the sake of achieving the organization's objectives [7]. Hence, both EI and TL are necessary to attain objectives. Researchers have defined EI in terms of numerous dimensions. The most common dimensions focus on SEA, SEM, SOA, and REM [2; 4; 5; 9]. SEA is related to emotional self-awareness (E-SEA) and accurate self-assessment (A-SEA). SOA belongs to empathy (EMP), service orientation (SEO), and organizational awareness (ORA). SEM is connected with trustworthiness (TRT), conscientiousness (CON), adaptability (ADA), achievement drive (ACD), and initiative (INI). Finally, REM concerns communication (COM), developing others (DEO), influence (INF), leadership (LDR), conflict management (COM), change catalysts (CHCs), building bonds and teamwork (BBT), and collaboration (COL) [2; 4; 5; 9]. Researchers have also defined TL with regard to leaders' characteristics as representing their abilities to disseminate the organization's vision, develop their followers' abilities, and motivate their followers to act in favour of group interests [8]. The most common dimensions used for TL are IDI, INM, INS, and INC. Many studies have been conducted to investigate the relationship between EI and TL. Some studies have indicated that EI is significantly and positively related to TL [7]. Conversely, other studies have found no significant relationship between EI and TL [3; 6]. Therefore, the aim of this study was to explore the relationship between EI (SEA, SEM, SOA, and REM) and TL (IDI, INM, INS, and INC) in an educational setting from the Arab world, specifically Jordan, using a sample selected from public schools in Amman. The study was conducted in 2016 from teachers' perspectives using a reliable and valid questionnaire that was developed based on previous studies and related works. The main contribution to the body of knowledge can be found in the investigation of the relationship between EI and TL in the educational domain. The relationships between these two constructs are also discussed, and the study's model is presented.

This study explored the relationship between EI and TL style in public schools in Amman, the capital city of Jordan. EI was measured based on four dimensions: SEA, SEM, SOA, and REM. TL was also assessed based on four dimensions: IDI, INM, INS, and INC. The results revealed that EI is positively related to IDI. Equally, the results indicated that EI significantly affects INC. As regards the relationship between EI and INM, the hypothesis was accepted. Finally, the findings found a positive effect of EI on INS.

The current study supported the positive impact of EI on TL in the educational setting. Hence, the main contribution of this study is related to teachers' perspectives on the relationship between principals' EI and their TL, from which one can conclude that EI is a critical antecedent of leadership style success. A larger sample size should be considered in future research. The study is limited to public schools in Amman; a larger sample of private and public schools from other regions in Jordan

can be used to gain a wider insight into the effect of EI on TL. Finally, other leadership styles should be considered in future research.

References:

1. Antonakis, J., Ashkanasy, N. & Dasborough, M. (2009). Does leadership need emotional intelligence? *The Leadership Quarterly*, 20(2), 247-261.
2. Gardner, L., & Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 68-78.
3. Genderen, E. (2012). Relationship between emotional intelligence and leadership style: A comparative-gender study. *Review of International Comparative Management*, 13(2), 224-236.
4. Hess, D., & Bacigalupo, J. D. (2011). Enhancing decisions and decision-making processes through the application of emotional intelligence skills. *Management Decision*, 49(5), 710-721.
5. Hopkins, M., O'Neil, D., & Williams, H. (2007). Emotional intelligence and board governance: leadership lessons from the public sector. *Journal of Managerial Psychology*, 22(7), 683-700.
6. Jayakody, T., & Gamage, P. (2015). Impact of the emotional intelligence on the transformational leadership style and leadership effectiveness: Evidence from Sri Lankan national universities. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 4(1), 1-12.
7. Lam, C., & O'Higgins, E. (2013). Emotional Intelligence and Leadership Styles in China. *Asia Pacific Management Review*, 18(4), 441-467.
8. Mandell, B., & Pherwani, S. (2003). Relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: A gender comparison. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 387-404.
9. Sharma, R. (2012). Measuring social and emotional intelligence competencies in the Indian context. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 19(1), 30-47.

АНДРОСОВИЧ Ксенія Анатоліївна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ ДЛЯ ПРОЄКТУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УЧНІВ

Необхідність широкого використання в системі освітнього процесу певних проектних технологій, розвивальних програм, веб-орієнтованих технологій, Інтернет-ресурсів, відповідає завданням щодо формування самостійної, відповідальної та соціально мобільної особистості. Сучасний учитель покликаний розвивати весь потенціал своїх учнів : формувати цілісну систему універсальних знань, умінь та навичок в учнів; сприяти їх позитивній соціалізації. При цьому використовувати різноманітні методи активного навчання.

Технологія проектування активно впроваджувалася в зарубіжних країнах (США, Велика Британія, Бельгія, Фінляндія, Німеччина, Італія). Проте вітчизняні педагоги та психологи (К. Андросович, В. Киричук, О. Коберник, О. Косогова, М. Мельник, С. Налужний) також привертають увагу до цієї технології, яка забезпечує розвиток ініціативи та творчої діяльності учнів і, та сприяє формуванню безпосереднього зв'язку між отриманням знань і навичок та їх застосування під час вирішення практичних завдань.

Нові умови навчальної, культурної, соціальної ситуації вимагають ґрунтовного вивчення методу проєктів як педагогічної технології. Психолого-педагогічні дослідження у сфері проектування освітнього процесу здійснюють багато науковців (Т. Белжецева, М. Бухаркіна,

Г. Ващенко, Є. Заір-Бек, Є. Казакова, В. Киричук, Є. Полат, Н. Раховських, Є. Сундукова, І. Чечель та ін.) [5; 7;39; та ін.].

Завдання методу проектів збігаються з вимогами особистісно-орієнтованого та розвивального навчання – педагогічних технологій, які останніми роками набули поширення. Згідно з визначенням А. Лебедєвої, це завжди творча діяльність [1].

Український дослідник О. Пехота вважає, що проект – це практика особистісно-орієнтованого навчання в процесі конкретної праці учня, на засадах його вільного вибору, з урахуванням його інтересів. Автор зазначає, що у свідомості учня це має такий вигляд: «Усе, що я пізнаю, я знаю, для чого це мені треба і де я можу ці знання застосувати»[4, С. 128]. Значний внесок у розвиток теорії проектування зробив Є. Полат [5].

Чимало вітчизняних науковців-сучасників продовжують досліджувати проектні технології [2; 7-10 та ін.]. Їхні наукові пошуки присвячено теоретичним аспектам застосування проектів у сучасних умовах ЗЗСО, психологічному розвитку обдарованої особистості за допомогою виховних проектів, а також обґрунтуванню умов їх реалізації та розробленню методичних рекомендацій для їх впровадження.

Розвивальний ефект проектної технології виявляється в: активній допитливості, пізнавальному інтересі учнів, оволодінні певним набором дослідницьких методів, мисленні; формуванні свідомого та творчого вибору оптимальних засобів перетворювальної діяльності; умінні мислити системно та комплексно, самостійно виявляти потреби в інформаційному забезпеченні діяльності, безперервно засвоювати нові знання й застосовувати їх як засіб перетворювальної діяльності.

Практика підтверджує, що сучасному вчителю необхідно володіти різними методами роботи, знаннями щодо різних типів проектів, володіти навичками використання ІКТ та доступних Інтернет-ресурсів.

Інтернет – це безмежне поле інформації, яку мають навчитися правильно використовувати в освітньому процесі як учні, так і вчителі. Учасникам освітнього процесу пропонують спеціальні навчально-розвивальні портали, веб-ресурси та інші Інтернет-платформи, які дають змогу здійснювати проектну діяльність.

Наприклад, **eTwinning** надає учням можливість реалізовувати спільні навчальні проекти із закордонними школами [3]. Школи з країн Східного партнерства (до якого належить Україна) можуть долучатися до програми через спеціальний портал eTwinning Plus, на якому і відбувається спілкування між учнями та вчителями, планування і реалізація проектів.

Для учнів платформа eTwinning буде корисна тим, що:

- підвищує мотивацію до навчання;
- проектне навчання сприяє кращому опануванню знань і навичок, адже учні вчаться на практиці, одразу використовуючи теоретичні знання;
- розширює світогляд щодо культури інших країн, коло спілкування;
- мовна практика, адже учні мають можливість вчитись усно і письмово спілкуватись іноземною мовою;
- учні отримують досвід роботи в команді та співпраці з метою досягнення спільної мети, що сприяє розвитку комунікативних навичок та ін.

Також важливо зазначити, що партнерське агентство організовує eTwinning Plus Practical Session (щодо вивчення базових та оновлених інструментів порталу та особливостей реєстрації та проектної діяльності; корисні воркшопи, командні практикуми та ігри; спілкування з амбасадорами й учасниками міжнародних семінарів; нетворкінг та обмін досвідом; огляд найкращих проектів і нагородження) і Learning Event (присвячені корисним темам та інструментам для роботи в програмі). Більш детальну інформацію щодо кроків реєстрації та участі в програмі можна дізнатись у організаторів (електронна адреса: helpdesk@etwinning.com.ua).

Наступний приклад – «**Агенти змін**». Участь у подібних освітніх програмах надає можливість познайомитися з людьми, які також хочуть реалізовувати соціальні проекти. «Агенти змін» – це школа для активних учнів 8–10-х класів, які мають бажання засновувати

та розвивати ініціативи, спрямовані на вдосконалення життя своєї громади в реаліях українського сьогодення. Результатом навчання є втілений у рідному населеному пункті соціальний, культурно-мистецький проект. Окрім цього, там можна знайти ментора, який допоможе реалізувати задуманий проект.

Цікавою є розробка ініціативної групи «Ботан», яка створила комікс з алгебри для 8-го класу. Цей проект отримав назву «EDUcomics». Головною сюжетною лінією кожного уроку-коміксу є знайомство з видатним математиком, який/яка зробили значний внесок у вивчення певної теми.. Було прийнято рішення поділитися коміксом з усіма вчителями, у чому їм допомагає «Нова українська школа». Так, комікс доступний на сайті [6].

Для учителів та психологів в Інтернеті також можна знайти додаткові матеріали для певних навчальних дисциплін, курсів з умовами безоплатного та платного користування, наприклад: цифрові підручники з інтерактивними 3D моделями, освітніми відео та цікавими завданнями – Mozaik-education (<https://www.mozaweb.com/ru/>); вивчення іноземної мови – ligva skills (<https://lingva.ua/>), busyteacher (<https://busyteacher.org/>); веб-ресурс Нової української школи – nus (<http://nus.org.ua/>); інтерактивна онлайн-освіта – edera (<https://www.edera.com/>); психологічна діагностика учнів (<http://testoteka.iod.gov.ua/>), тощо.

Вищенаведений аналіз надає можливість з'ясувати, що технологія проектів на сучасному етапі – це один із найбільш поширених видів дослідницької діяльності учнів.

Необхідно зазначити, що освітнє середовище – це середовище, в яке активно залучені діти, які активно володіють засобами ІКТ та застосовують різноманітні Інтернет-ресурси. Так, опитування учасників освітнього процесу показало, що майже всі респонденти використовують в освітньому процесі ІКТ та володіють певними навичками їх застосування (рис. 1).

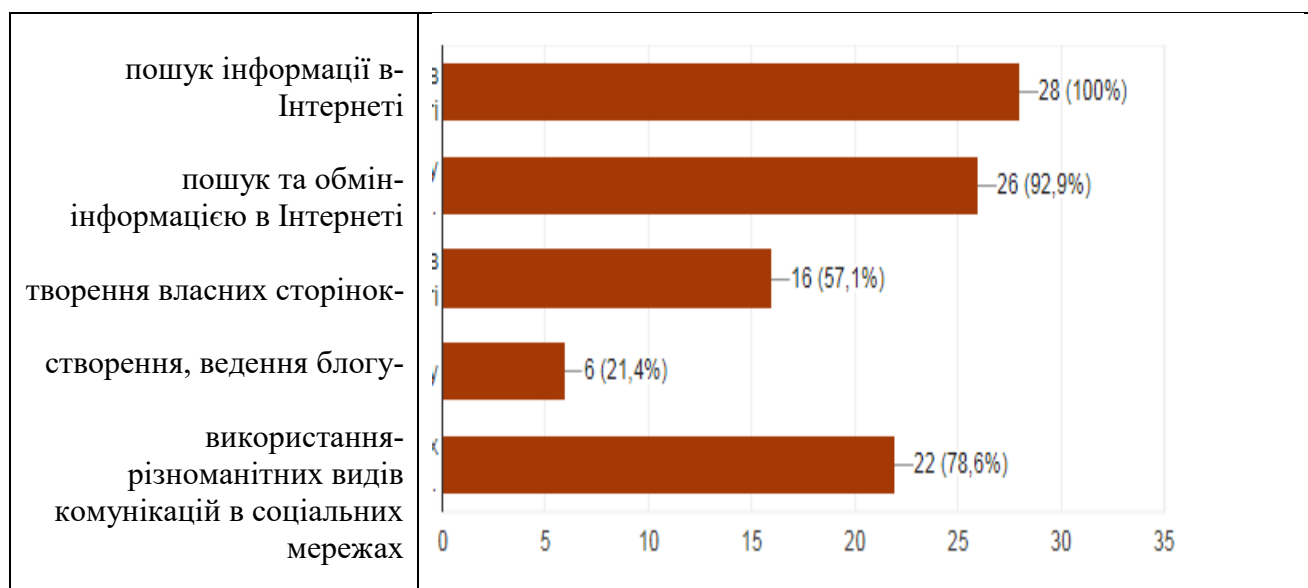


Рис.1. Навички, якими володіють респонденти

На запитання «Як, на Вашу думку, можна застосовувати ІКТ в освітньому процесі?» респонденти відповіли наступне:

- реалізовувати спільні учнівські проекти;
- використання хмарних технологій;
- використовувати на уроці такі види діяльності (пошук інформації учнями самостійно, прослуховування аудіозаписів, проходження тестів, спілкування з носіями мови, перевірка знань, демонстрація презентацій, відеоматеріалів);
- проведення онлайн-анкетування, опитування, діагностики;
- проведення інтернет-мостів, дискусій на вайбері, в месенджері;
- створення презентацій, кросвордів, ребусів як педагогами так і учнями;
- участь в інтерактивних конкурсах, олімпіадах, тренінгах;

Даний перелік не обмежується та надає поглиблене ознайомлення з темою уроку, лексикою, граматичними явищами на більш зручному, сучасному та комфортному рівні.

Зазначені вище можливості використання ІКТ в освітньому процесі забезпечують інтенсифікацію навчання; створюють умови, коли в учнів підвищується інтерес до отримання знань, сприяє підвищенню мотивації та індивідуалізації навчання, сприяє їх саморозвитку.

Отже, використання проектної діяльності та засобів ІКТ дає змогу оптимізувати освітній процес, залучати до нього учнів як активних суб'єктів освітнього простору, розвивати весь творчий потенціал учнів.

Література:

1. Лебедева А. И., Иванова Е. В. Метод проектов в продуктивном обучении. *Школьная технология*. 2002. № 5. С. 116–120.
2. Налужний С. Метод проектів – вивчаємо, упроваджуємо. *Директор школи : газета*. 2008. № 45.
3. Нова українська школа. Громадянська освіта. – URL: <http://nus.org.ua/questions/kurs-gromadyanska-osvita-dlya-10-klasnykiv-pro-mizhnarodni-organizatsiyi-ta-molod>.
4. Освітні технології : навч.-метод. посібн. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін. ; за ред. О. М. Пехоти. Київ : А.С.К., 2003. 255 с.
5. Полат Е. Что такое проект? / Е. Полат, И. Петрова, М. Бухаркина, М. Моисеева. *Відкритий урок*. 2004. № 5–6. С. 10–17.
6. Про міжнародні організації та молодь. URL: <http://nus.org.ua/articles/tsikava-matematyka-komiks-z-algebry-dlya-8-klasu/>.
7. Проектна діяльність у школі / упор. М. Голубченко. Київ : Шкільний світ, 2007. 128 с.
8. Проектна технологія у навчально-виховному процесі : посібн. для самостійної роботи слухачів курсів підвищення кваліфікації / О. В. Касьянов. Луганськ, 2007. 45 с.
9. Соціально-педагогічне проектування розвитку обдарованості учня в системі навчально-виховного процесу : посібник / В. О. Киричук, К. А. Андросович, М. Ю. Мельник ; за заг. ред. В. О. Киричука. Київ : Ін-т обдар. дитини, 2014. 192 с.
10. Ужва В. І. Метод проектів як засіб навчання, орієнтований на учня сьогодення. *Нива знань*. 2011. № 2. С. 14.

ПОГРІБНА Дар'я Владиславівна,
кандидат філософських наук,
Інститут обдарованої дитини
НАНП України (м.Київ, Україна)

ФІЛОСОФІЯ ДЛЯ ДІТЕЙ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ

Лідерські якості є однією із найважливіших складових матриці «гучких навчичок» (soft skills). Саме із поняттям «лідерство» пов'язані такі категорії, як «відповідальність», «ініціативність», «креативність», «особистісність». «мотивація» і т.д. Вміння проявляти ініціативу, брати на себе відповідальність у кризових ситуаціях, мотивувати людей на роботу – все це необхідні якості як для професійної реалізації, так і для особистісного зростання. І незважаючи на популярні точки зору щодо «особистісної харизми», та «природних даних», у педагогіці лідерство обґрунтовується як якість, що формується і розвивається і саме від використання методик виховання залежить, чи стане людина у майбутньому лідером, чи ні.

Однією із парадигм альтернативного виховання та формування «гнучких» якостей є філософія для дітей, мета якої – навчати дітей критичному мисленню, розвинути креативність та сформувані т.зв. «турботливий інтелект» (усвідомлення себе як члена демократичної спільноти). Запропонована в 1970-х рр. М.Ліпманом. методика Р4С (Philosophy for children) була покликана зняти усі «внутрішні блоки», обумовлені стандартизацією системи освіти, а саме:

- Невпевненість в собі

- Мислення за шаблоном
- Некритичне сприйняття дійсності
- Засвоєння форми без змісту

Сутність методики Р4С – колективне прочитання та обговорення текстів під час групових занять. Сократівський діалог, на якому базується філософія для дітей як методика, передбачає вільну комунікацію, колективний пошук вирішення проблем, що піднімаються в тексті, а також повагу до всіх учасників дискусії. Важливо, що як модератор, так і учасники діалогу, не повинні висловлювати оціночних суджень – ні позитивних, ні негативних. Таким чином жоден із учнів не отримує переваги над іншим, що виключає відчуття меншовартості та неповноцінності.

Формування лідерських якостей під час занять із філософії для дітей відбувається як безпосередньо, так і опосередковано. Вдало запропоновані рішення завжди викликають емоційне відчуття задоволення та впевненості, яке в подальшому доповнюється ініціативністю та здатністю брати відповідальність на себе, якщо ситуація цього вимагає.

Окрім формування безпосереднього відчуття лідерства як психологічного стану, філософія для дітей сприяє формуванню та розвитку критичного мислення (здатності мислити системно та нестандартно), креативності (генерувати нові продуктивні ідеї), толерантності та взаємоповаги. Людина, що володіє даними якостями, завжди може позиціонувати себе як впливова та ініціативна, тобто доповнити своє відчуття лідерства розвиненими особистісними якостями «soft skills» і стати справжнім реальним лідером.

Філософія для дітей як методика орієнтована не лише на всебічний розвиток особистості компетентної, але і на формування і розвитку лідерських якостей (як емоційного відчуття та фактичного володіння вміннями та навичками) як у професійній, так і у особистісній сферах. Відмова від шаблонного сприйняття дійсності, вміння нестандартно дивитися на ситуацію, здатність пропонувати ефективні та продуктивні рішення обов'язково тягнуть за собою відкритість, ініціативність, вміння мотивувати та бути прикладом для інших.

Формування лідерських якостей є важливим процесом для сучасного глобалізаційного суспільства, і розпочинати цей процес потрібно вже у дитинстві, чому можуть сприяти різноманітні тренінги та практики, зокрема філософія для дітей.

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУЧАСНОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ: ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ

SONG Shanshan

PhD in Chinese, Lecturer

*International school of Huzhou University,
Huzhou, PRC*

THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP AMONG INTERNATIONAL STUDENTS IN CHINA IN THE POST PANDEMIC ERA

The outbreak of COVID-19 in late 2019 – early 2020, as a public emergency and an unpredictable event, caused serious threats to public physical and mental health in China. As most college students are still emotionally immature, they are liable to be mentally affected or harmed by such a crisis event. In the face of a crisis, they may suffer from mental obstacles ranging from mild self-doubt to severe depression. However, teachers should realize that the psychological impact of a crisis event on students can be terrible; however, if students can receive reasonable guidance in time, the crisis can be an opportunity to arouse students' potential capacity and even promote their potential leadership development.

In the post-pandemic era, the world will embrace new challenges and opportunities, and it not only demands capable leaders in different fields but also calls for diverse leadership from the ones without leadership titles. This article focuses on the issue of leadership development with a special concern to the international students in China's colleges during and after the outbreak of the COVID-19.

During the outbreak, many international students returned home and then continued their studies through remote online courses. Apart from these students, there are still a large number of international students who chose to stay in China to further their studies. Compared to their counterparts, the ones who stay in China need to cope with more mental pressure.

-Like other students, the sudden public health crisis can bring them a strong sense of crisis; the delayed school opening can give rise to their procrastination emotions; learning online can cause anxiety among them if they cannot get accustomed to the new studying form.

-Besides, separating from parents during the lockdown days brought these students heightened loneliness. Furthermore, when the pandemic spread around the globe, their return plans became harder to control, and the employment restrictions in foreign countries became more unpredictable. These uncertainty factors can cause extra pressure on their mental health.

As a Chinese teacher at Huzhou University in China, I and my colleagues have paid close attention to our international students' mental health since the end of 2019. We saw that, during the lockdown period, our students did suffer from a psychological crisis. To help them tackle the mental pressure, not only teachers but also international student cadres showed a high sense of responsibility. Besides, we were particularly surprised that many students outside the student cadre team also stood out and use their ways to help others. The ones good at sports spontaneously organized football competitions, basketball games, and aerobics classes for their counterparts. The photography enthusiasts used their cameras to record everyone's efforts to fight against the crisis. They have neither title nor leadership experience; however, they have received extensive responses and substantial supports from other students.

In the face of the crisis, how was the leadership of these international students activated? We propose the following hypotheses to respond to the question. The occurrence of a crisis will affect and even change our living environment, and consequently give birth to new problems. When we find our experience and customary problem-solving methods are insurmountable in solving new problems, we start to doubt ourselves. This process of self-doubt is not helpful with leadership development which requires necessary self-confidence. However, self-doubt could also be viewed as a start point to gain a rational self-perception, as it enables us to re-assess our abilities, identities, values, strengths, and goals. Meanwhile, we may re-examine the relationship between ourselves and others in the new

context. The consciousness of the new environmental context and the re-assessment of ourselves and our relationship with others form essential prerequisites for leadership development.

In the post-pandemic era, what adjustments should teachers make to help international students develop their leadership?

- First, teachers should encourage students to develop the consciousness of the fast-moving living context. The impact of the COVID-19 crisis has proved again that the development of every nation in the world is closely related, and future leaders need to be more tolerant of conflicts among diverse cultures.

- Second, teachers should treat student leadership with a more tolerant attitude. It should not simply be a management ability, nor is it limited to the willingness to serve. It should be an influence that can be displayed in various forms and carried out by everyone. Therefore, teachers should help students to gain a rational consciousness about themselves and their relationship with others.

- Third, teachers need to emphasize the emergency response capability to the students in the future. Such a capability involves the ability to prevent and deal with emergencies, the capacity to summarize the experience of coping with urgent cases, and the competence to learn in crisis events.

- Fourth, teachers need to remind students about the factor of information explosion. Tomorrow's leadership requires not simply the ability to collect massive information but also the capacity to manage information. To obtain an objective perception of the ever-changing globe and make a positive impact on the world, the ability to manage the massive information is of great necessity in the future.

В

*кандидат філологічних наук,
викладач кафедри російської мови,
Університет Хучжоу (Чжецзян, КНР)*

А

Н

С

і

н

с

ФОРМУВАННЯ АКТИВНОСТІ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ В УНІВЕРСИТЕТАХ КНР

У 2012 р. Сі Цзіньпін вперше озвучив концепцію «китайської мрії», в центрі якої досягнення національного процвітання, національного відродження, щастя людей і соціальної гармонії. Йдеться про «велике відродження китайської нації», про відновлення величі країни, яке було втрачене впродовж столітнього приниження. Китайська мрія яскраво виражає загальні ідеали і прагнення всього китайського народу, показує яскраві перспективи (національного процвітання, національного відродження і щастя людей).

Основною метою «китайської мрії» стало подальше прискорення економічного розвитку, кардинальне зростання ВВП на душу населення. Однак, побудова суспільства соціального благополуччя це не єдина мета «китайської мрії». Друга – це реалізація, підтримка і розвиток основних інтересів переважної більшості громадян, представників усіх етнічних груп країни, досягнення соціальної гармонії. Для реалізації Концепції «китайської мрії» «потрібно не лише продовжувати йти по шляху соціалізму з китайською специфікою», а й необхідно виховувати молодь в дусі дванадцяти ключових цінностей соціалізму (багатство і могутність держави, демократія, цивілізація, гармонія, свобода, рівність, верховенство закону, патріотизм, справедливість, відданість справі, чесність, дружелюбність).

За останні роки в КНР була створена або оновлена нормативна і правова база виховання молоді. Так, наприкінці 2017 р. в країні набув чинності «План реалізації проекту підвищення якості виховної роботи в університетах», який передбачає комплекс заходів щодо підвищення якості виховання:

- всебічна координація освітніх ресурсів і можливостей освіти в усіх сферах (підготовка кадрів, зміст освіти, цінності та моральні концепції, що є складовими системи виховання молоді);

- активна модернізація системи виховання, впровадження інновацій, активне використання нових технологій, оптимізація змісту виховної роботи, поліпшення методів

виховного впливу;

- зосередження виховних зусиль на ключових завданнях і на навчанні студентів відповідно до їх здібностей, поєднанні навчання з вихованням;
- активне залучення студентів до організації виховної роботи;
- координація виховних впливів та встановлення системи взаємовідповідальності з єдиним керівництвом у навчальному закладі.

У документі сформульовані основні принципи виховання школярів і студентів: багаторівневість і спадкоємність; масштабність і всеосяжний характер; поєднання традиційних та інноваційних методів виховання; активне залучення студентів до організації виховної роботи; створення системи виховання, яка відповідає новим завданням держави, її нормативно-правове закріплення у вигляді законів.

Впроваджуються нововведення, спрямовані на економічне виховання молоді, розвиток активності та підприємливості студентів. Програми «План дій в галузі фінансової освіти» та «План розвитку здібностей учнів, які зазнають фінансових труднощів в сім'ї» передбачають фінансування студентських та молодіжних проектів, надання національних стипендій, відбираються, демонструються і поширюються вдалі приклади успішних студентських бізнес та наукових проектів, умови їх державного фінансування.

Уряд КНР спрямовує зусилля на реалізацію та розвиток дослідницьких та інноваційних проектів у коледжах та університетах, які зобов'язані створювати спеціальні дослідницькі відділи для студентів та організовувати тренінги для викладачів з ефективного виконання дослідницьких проектів студентів. До організації та ведення проектів навчальні заклади залучають успішних підприємців та видатних випускників які допомагають студентам пов'язувати дослідницькі та інноваційні проекти з потребами суспільства та заохочують студентів до діяльності за межами кампусу.

Таким чином, реалізація «китайської мрії» зумовила появу ряду державних дослідницьких та бізнес програм, до реалізації яких успішно залучається студентська молодь. Програми покликані сприяти розвитку активності та підприємливості молоді, вихованню у студентів прагнення до самовдосконалення та самоосвіти.

АБДУЛРАХМАН Ребаз Рамазан

старший преподаватель,

Политехнический университет

Сулеймани

(г. Сулеймания, Ирак),

АФАНАСЕНКО Лариса Анатольевна,

кандидат психологических наук,

*Национальный университет биоресурсов и
природопользования Украины*

(г. Киев, Украина)

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСТВА ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Раскрывая проблему формирования и развития лидерства в иностранных студентах, важно начать с определений. Так, формирование и развитие лидерских качеств личности – это целенаправленное формирование и развитие)необходимых лидерских, управленческих и организационных качеств. Сам же процесс формирования лидерских качеств у студентов-иносранцев, должен рассматриваться, как специально сконструированная психолого-педагогическая деятельность, направленный на приобретение студентами знаний и навыков лидирования, навыками влияния и управления. Под специально сконструированной психолого-педагогической деятельностью, мы понимаем целенаправленную подготовку ингстранного студента по овладению необходимыми знаниями технологий лидирования в

любом виде общественной деятельности, которые он будет эффективно использовать для решения разных задач. Мы считаем, что именно в социально-культурной среде можно развить лидерские качества и стать успешным лидером в своей профессиональной деятельности. Для этого созданы все социальные, культурные, психологические и педагогические условия для проведения социализации в вузе.

Следует отметить позицию А.И. Юдиной о том, что «необходимо создавать социально-культурные условия для проведения успешной социализации в высшем учебном заведении. Она рассматривает понятие «социокультурная среда» как ключевое понятие формирования лидерства иностранных студентов [3]. Позитивная социализация определяется в контексте межкультурной адаптации иностранных граждан к новым условиям проживания, которые для них являются незнакомыми и непривычными, при этом каждый имеет жизненный опыт, полученный на родине. Основными факторами адаптационного процесса, которые влияют на успешность лидерской позиции иностранного студента, получающего высшее образование в другой стране, исследователями называются: климатический, личностно-психологический, социально-бытовой, фактор межличностного общения; фактор адаптированности к педагогической системе.

В вузе необходимо создавать социально-культурные условия, именно в них у студентов-иностранцев формируется лидерство, они самореализуются, достигают лидерского потенциала, получают различные навыки, формируют профессиональные компетенции.

Особое внимание в организации профессионального обучения и развития качеств лидера студентов иностранцев определяется в создании различного рода проблемных ситуаций, решение которых будет предполагать использование разнообразных сопутствующих методов и приемов. А решение проблемных ситуаций позволит студентам осознать важность феномена лидерства, особенности его проявления и свою потребность в лидерстве. Сам же процесс обсуждения различных точек зрения, в тоже время, сформирует толерантность и способность к взаимопониманию. Каждое занятие должно включать соответствующую теме проблему и начинаться с анализа того опыта, который имеют студенты-иностранцы в ее разрешении. Это поспособствует осознанию имеющихся возможностей студентов или существующих на данный момент у них ограничений для решения проблемы, а также включит в деятельность, направленную на осмысление способов ее удовлетворения [1].

Таким образом, во время формирования и развития качеств лидера иностранных студентов, необходимо применять педагогические и психологические технологии, направленные на решение задачи по обучению членов группы самостоятельно четко и конкретно формулировать свои цели, доносить их до окружающих и намечать задачи для их реализации и способы их осуществления. Это позволит студентам-иностранцам в будущем не только планировать свою личную деятельность, но и поможет быстро и эффективно действовать в их профессиональной деятельности.

Литература:

1. Зайченко Е. А. Использование образовательных ресурсов вуза в формировании лидерских качеств студентов. *Известия Волгоградского государственного педагогического университета*, 2015. № 2 (97). С. 81-87.
2. Колосков И. А. Современные подходы к теории лидерства. *Вестник*, 2015. № 3. С. 51-57.
3. Юдина А. И. Формирование социально-культурной среды в системе инфраструктуры региона как основа социализации молодежи. *Вестник*, 2012. № 19-2. С. 195-203.

ГАССАБ Оксана Володимирівна,
*аспірант, асистент кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(Київ, Україна)*

НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИЙ ПРОЦЕС У ЗВО ЯК ЧИННИК ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТІВ

Навчально-виховний процес у вищому навчальному закладі передбачає розвиток лідерських якостей у студентів. Лідерство, на даний момент, - це одна із основних ключових компетенцій, яка стоїть вимогою при наборі і підборі персоналу. Так чи інакше, навіть для лінійного персоналу, тобто не управлінської ланки працівників, лідерство є необхідністю, щоб робітник мав змогу у складній ситуації організувати себе та підтримати інших.

У психологічній літературі поняття лідерство визначається як певний вид соціального впливу в групі з метою досягнення загальних цілей. В рамках організаційної психології лідерство розуміється як спосіб реалізації організаційного керівництва, яке реалізується топ-менеджментом. Включає розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, надання повноважень і спрямування діяльності працівників на досягнення конкретних цілей.

За допомогою методу спостереження і опитування студентів першого і третього курсів спеціальності «Психологія» було виявлено такі особливості навчально-виховного процесу у вищому навчальному закладі:

1. Рівень задоволеності умовами навчання доволі високий, але є певний рівень фрустрації у зв'язку з актуальною ситуацією у світі;
2. Студенти, до речі, зазначили, що тривалість навчання не є занадто довгою. Для отримання саме якісної освіти студенти готові витратити і більше п'яти з половиною років;
3. У зв'язку з динамікою навантаження студенти відмічають у себе підвищення рівня самомотивації та самоорганізованості;
4. У зв'язку із епідеміологічною ситуацією, за словами студентів, кількість організаційних виховних заходів суттєво знижена;
5. Студенти виявили схвалення щодо того, що управлінська система закладу освіти має циклічний характер і вони можуть звернутися по допомогу до різних учасників навчально-виховного процесу;
6. Студенти відмічають, що рівень їхньої вихованості і толерантності за роки навчання у вузі підвищився;
7. На питання про своє майбутнє більшість студентів давали чітку відповідь з приводу того, де вони планують в майбутньому працювати;
8. Всі студенти мають розуміння поняття «ключові компетенції» та *soft skills*, але відмічають, що всі уміння вони отримують опосередковано. Максимально високий інтерес викликають лідерські навички і відмічають бажання їх опанувати.

З проведеного дослідження можна зробити висновок, що всі особливості процесу виховання (багатофакторність, довготривалість, ступеневий характер, концентризм, двосторонність, активність, керованість, поступове виявлення результатів виховання та його спрямованість у майбутнє, неперервність) реалізовані у вищому навчальному закладі. Але не всі студенти на однаковому рівні долучаються до цього процесу. Тому було розроблено методичні рекомендації.

Методичні рекомендації для наставників студентських груп:

1. Збільшити кількість дистанційних виховних годин з метою більшої інформованості студентів щодо особливостей навчально-виховного процесу.
2. Залучати більшу кількість студентів до заходів, які проходять в університеті (конференції, тематичні зустрічі, спортивні заходи).

3. Регулярно доносити до студентів інформацію про положення і нововведення, з метою зменшення рівня фрустрації.

4. Працювати над підвищення рівня відвідуваності занять, особливо занять, які проводяться дистанційно.

5. Розповідати студентам про гнучкість системи освіти і її відповідність актуальній суспільній ситуації.

6. Проводити командоутворюючі заходи зі студентською групою кілька разів за навчальний семестр.

7. Залучати до наукової проектної роботи.

8. Приділяти достатньо уваги моральному, естетичному вихованню і вихованню високого рівня толерантності, особливо серед студентів спеціальності «Психологія».

9. Проводити просвітницьку роботу щодо наявних посад і можливостей працевлаштування, а також доносити економічну інформацію: зміни у професії, у особливостях оплати, у можливостях подальшого підвищення рівня своєї кваліфікації.

10. Моніторити успішність студентів, виділяти студентів, які готові займатися науковою діяльністю з метою формування думки, свого роду стереотипу, що вуз дає необмежені можливості професійного наукового розвитку.

11. Проводити тренінг «Ази лідерства» для формування і розвитку лідерських навичок.

Комплексний підхід у навчально-виховній роботі в університеті сприяє формуванню і розвитку у студентів ключових компетенцій і soft skills, а, зокрема, і лідерства. Окрім того, навчально-виховний процес має циклічний підхід і дає накопичувальний результат, що сприяє формуванню адекватної самооцінки, підвищує власну самоцінність як спеціаліста у студентів і формує позитивні особистісні якості загалом та лідерство зокрема.

ДАНИЛОВА Тетяна Вікторівна
кандидат філософських наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ: ДЕКІЛЬКА СЛІВ ПРО КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ

Сьогодні будь-яка успішна організація повинна якомога більше сприяти розкриттю і розвитку потенціалу кожного з членів команди, мотивуючи їх, оскільки люди з їх знаннями та вміннями є важливим ресурсом організації. Однією з основних функцій лідера є мотивування своїх підлеглих/послідовників у напрямку виконання завдань підприємства, а також можливості професійного та персонального розвитку членів колективу. Управління результативністю своїх підлеглих є ключовими навичками справжнього лідера.

Без навичок критичного мислення неможливо уявити собі сучасного лідера. Здатність критично сприймати та самостійно оцінювати інформацію лежить в основі правильного прийняття рішень та формування ефективних стратегій розвитку на всіх рівнях — від особистого до загальнодержавного і глобального. *Критичне мислення – це:*

- *здатність чітко і раціонально мислити;*
- *знати, що робити, у що вірити;*
- *розуміти логічні зв'язки між ідеями;*
- *ідентифікувати, будувати та оцінювати аргументи;*
- *виявляти невідповідності та загальні помилки в міркуваннях;*
- *систематично вирішувати проблеми;*
- *визначати актуальність та важливість ідей;*
- *обґрунтовувати власні вірування і цінності.*

Подібні вміння є вкрай необхідними для успішного лідера. Успішні лідери добре обізнані з альтернативними точками зору (хоча і не приймають усіх поглядів) з неемотивної, але емоційно-інтелектуальної, неупередженої, аналітичної точки зору. Вони приймають рішення, спираючись на об'єктивні висновки та наукові здобутки. Критичне мислення застосовується кожного разу, коли виникає потреба вирішити проблему. Це відбувається регулярно на всіх рівнях лідерства. Погані рішення майже завжди негативно впливають на ділову ефективність. Щоб мінімізувати цей ризик, високопродуктивні організації покладаються на своїх лідерів, які мають бути критичними мислителями.

Фактично, як підтверджують сучасні дослідження, критичне мислення є найважливішим вмінням лідерів. Сьогодні критичне мислення є однією з базових навчальних дисциплін в університетах багатьох англomовних країн. Студентів навчають уважно читати тексти, проявляти методологічний сумнів, знаходити слабкі місця як у чужих, так і у своїх власних аргументах, працювати з поняттями, чітко й обґрунтовано висловлювати свої думки. Дослідження, проведені у період 1985 – 2020 рр., наочно продемонстрували, що лідери з розвиненим критичним мисленням менше помиляються і досягають кращих результатів, ніж ті, хто має дефіцит у навичках критичного мислення. Дослідники зауважують, що нинішнім і майбутнім лідерам не вистачає навичок критичного мислення, необхідних для ХХІ століття. Сьогодні нагальною потребою є впровадження нових навчальних курсів і спецкурсів з філософських дисциплін, які розвивають навички критичного мислення, здатність до вирішення проблем, відкритість, інтелектуальну мужність, інтегрованість особистості, відповідальність, вміння аналізувати і синтезувати.

Сучасний світ потребує досвідчених лідерів, які спроможні вирішувати складні національні та глобальні проблеми. Задоволення нагальної соціальної потреби чи вирішення проблеми суттєво відрізняється від постановки задач або здійснення формального керівництва. Навіть, здавалося б, найпростіші зміни вимагають декількох стратегій в декількох сферах, враховуючи вектори інтересів зацікавлених сторін. Ефективні лідери часто змушені працювати в умовах складних і погано організованих соціальних контекстів. За таких умов потрібний і новий тип лідера, який мислить системно, має глибокий вплив на окремих індивідів і групи, мобілізує ресурси, створює нові контексти і нову мету для успішної взаємодії всіх акторів процесу. Подібні контексти вимагають від лідерів незліченної кількості критично важливих стратегічних, організаційних та фінансових рішень. Процес прийняття рішень є складним, особливо для тих, хто займає лідерські позиції. Неадекватне рішення може негативно вплинути на суть справи, відвернути від лідера, спричинити загрозу іншим людям. Сучасні лідери повинні бути добре обізнаними з системами прийняття рішень, а також з етичними стандартами та принципами, і мати мужність приймати рішення, оскільки це є ключовим компонентом для лідера. «Єдиний спосіб розширити межі можливого – це зробити крок у неможливе», – стверджував А. Кларк.

КОВАЛЬЧУК Галина Олександрівна,
*доктор педагогічних наук, професор,
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана
(м. Київ, Україна)*

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ-МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ У ПРОЦЕСІ ОН-ЛАЙН НАВЧАННЯ

В сучасних соціально-економічних умовах швидких кардинальних зрушень економічного та суспільного характеру під впливом процесів глобалізації та соціальних обмежень, що спричинили зміни в освітньому середовищі, гостро постала необхідність розроблення нових підходів до забезпечення якості професійної підготовки студентів – майбутніх фахівців в процесі он-лайн навчання, врахування їхніх особистісних рис, що

забезпечують відповідний трансфер знань у майбутню професійну діяльність. «Виникнення нової глобальної економіки знань та інформатизації суспільства поставили освіту і професійну підготовку на перший план економічного розвитку. Економічна освіта залишається серед найважливіших чинників розвитку економічної діяльності суспільства. Вона забезпечує формування освітнього потенціалу зайнятих і підготовки кадрів для підприємництва і бізнесу, охоплює економічні, соціально-психологічні, господарсько-історичні та культурні традиції кожного регіону. Освіта є фундаментом розвитку продуктивних сил, що створює умови для успішної діяльності галузей господарства, подолання кризових явищ в економіці» [1].

Водночас, економіст, сучасний підприємець повинен бути активним і корисним для своєї спільноти, вміти аналізувати соціально-економічну інформацію, ставити завдання й реалізувати їх, планувати досягнення цілей, формувати робочі команди й організовувати їх діяльність. У зв'язку з цим особливого значення набуває завдання цілеспрямованого формування лідерських якостей студентів – майбутніх економістів. На думку О. Б. Моргулець [2], «Лідерство - це тип управлінської взаємодії, який ґрунтується на більш ефективному для даної ситуації поєднанні різних джерел влади і спрямований на спонукання людей до досягнення загальних цілей». Лідер - особа ..., до якої прислухаються і яка здатна вести за собою людей. Вплив лідера має, як правило, два джерела: авторитет (завдяки його статусу, досвіду, майстерності, освіті тощо); особистісні риси. Сутність лідерства, таким чином, полягає в тому, що послідовники визнають лідера тільки в тому випадку, коли він довів свою компетентність і цінність для них. Важливим інструментом для організації групи або управління є стратегічне лідерство, метою якого є трансформація організаційної структури, підвищення продуктивності, вирішення внутрішніх проблем, розвиток учасників команди тощо [3]; [4].

На основі досліджень та публікацій фахівців феномену «лідерства» та структури лідерських якостей нами було виокремлено перелік рис, які є необхідними і достатніми для реалізації лідерського потенціалу фахівця у сфері економіки та бізнесу [5]. З метою виявлення лідерського потенціалу майбутніх економістів, студентам було запропоновано взяти участь у відповідному самодослідженні. В опитуванні (тестуванні) під час вивчення дисципліни «Психологія» взяли участь 107 студентів з 5-ти академічних груп економічних спеціальностей («міжнародна економіка», «економічна та бізнес-освіта») 1-го і 3-го курсів (за власним бажанням). Перед початком опитування 64,5 % студентів зазначили, що мають, на їх думку, лідерські якості. За результатами дослідження середній показник вираженості лідерських якостей становив 29,9 балів за методикою «Лідер» (Е.Жариков, Е.Крушельницький), що відповідає *середньому рівню* (3-й рівень за 4-рівневою шкалою). З усіх учасників: 2,6% виявили схильність до авторитаризму і диктату; 21,3% – високий рівень вираженості лідерських якостей; 62,4 % – середньо виражені якості; 13,7 % – слабо виражені якості. 31,8 % опитаних студентів зазначили, що лідерські якості можливо і необхідно формувати і розвивати у процесі навчання. 68,2 % опитаних вказали, що лідерські якості є природно заданими та їх не можливо формувати. Після проходження тесту в академічних групах було проведено бесіди й обговорення результатів тесту, студенти прокоментували отримані результати, дискутували щодо значення лідерських якостей для управлінського спілкування, підприємницької діяльності, переговорного процесу, управління конфліктами тощо. Незважаючи на особисті бажання стати лідером, студенти першого курсу мало обізнані з феноменом лідерства. Фрагментарні знання пов'язані з уявленнями про авторитетність учасників референтної групи. Окрему інформацію (часто науково необґрунтовану) про лідерство отримують із популярних соціально-психологічних тренінгів. Їх знання мають переважно теоретичний характер, базуються на літературних джерелах, не містять аналітичного і компаративного компонентів.

Деяку методичну специфіку має формування лідерських якостей в умовах он-лайн навчання на базі поширених платформ (Zoom, Teams, Google Disk), з використанням ресурсів месенджерів [6]. До ефективних методів «віддаленого» формування і розвитку лідерських якостей віднесемо такі, що відповідають принципам «спостерігай і дій», реалізують практико-орієнтований та особистісно-орієнтований підходи у професійному навчанні. Це, зокрема, такі: робота з навчальними текстами; аналіз наративів, що презентують досвіди та успіхи

відомих лідерів бізнесу та політики; інтерактивні вправи та ігри; моделювання бізнесових ситуацій; коучинг; створення тематичного цифрового панно і власного «портфеля» якостей.

Література:

1. Моргулець О. Б. Менеджмент у сфері послуг: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. : Центр учб. л-ри, 2012. 383 с.
2. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: навч. посібник / За ред. Ковальчук Г. О. К. : КНЕУ, 2006. 384 с.
3. Стратегічне лідерство: якості, що відрізняють кращих керівників. 16 листопада 2020. URL: <https://www.bdo.ua/uk-ua/news-2/2020/strategic-leadership-the-qualities-that-define-best-leaders>
4. Сергеева Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея НВ». 2015. 296 с.
5. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) / Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. 2002. С.316-320.
6. Ковальчук Г. О. Технології навчання економічних дисциплін в системі неперервної освіти (теоретико-методичний аспект): монографія. К.: КНЕУ, 2014. 511 с.

КОСТЮК Дмитро Андрійович,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ У ПОЗААУДИТОРНИЙ ЧАС

Сучасне суспільство висуває високі вимоги до якості професійної підготовки студентів. Орієнтир робиться на виховання студента як саморозвинутої, конкурентоспроможної особистості, готової до лідерства та успішного виконання своєї професійної діяльності. В процесі навчання в закладах вищої освіти студент повинен навчитися не тільки приймати самостійні рішення, а й нести відповідальність за них. Усвідомлюючи той факт, що провідною метою педагогічного процесу є розвиток особистості студента, формування у нього лідерських якостей, викладач повинен організувати навчально-виховний процес, враховуючи соціально-психологічні особливості лідерства.

Формування цих якостей припадає на студентський вік, який є сензитивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини, з'являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов'язку і відповідальності, досягають певного рівня розвитку такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та ін.

Аналіз наукової літератури показує, що лідером стає найбільш активна, ініціативна та досвідчена особистість, яка цілеспрямовано прагне ним бути. Однак, володіючи певними здібностями, людина не стане лідером, якщо не зуміє реалізувати свій потенціал. Лідерський потенціал студента виявляється та розвивається не лише методами психологічного тестування та психокорекції, а й у різних видах практичної діяльності, одним з яких є позааудиторна діяльність студентів, яка частково реалізовується куратором групи.

В свою чергу, для ефективного розвитку лідерських якостей студентів, куратор повинен дотримуватися деяких рекомендацій, організовуючи позааудиторну діяльність: прагнути до розвитку лідерських якостей у студентів, шанобливо відноситися до кожного студента; звертати увагу на міжособистісне відношення в групі; намагатися стати наставником і тьютором; використовувати методи позитивної педагогіки; розширювати кругозір студентів; залучати студентів до наукових гуртків, факультативів та ін.; організовувати саме управління;

залучати студентів брати участь в змаганнях; розвивати лідерські якості, залучаючи до командної роботи; організовувати заходи для розвитку ораторських здібностей.

Незважаючи на те, що не всі студенти зможуть стати лідерами, розвивати лідерські якості їм необхідно, щоб в майбутньому кожен зміг повести за собою колектив, брати на себе відповідальність за колектив, приймати вірні рішення і в цілому розпоряджатися власним життям. Лідерські якості – це інтегральні системні якості, що забезпечують в процесі діяльності найбільш швидке й успішне досягнення спільної мети в умовах конкретної ситуації; сукупність психологічних якостей, умінь і здібностей взаємодіяти з групою, здатність забезпечити успішне виконання лідерських завдань і функцій.

Таким чином, розвиток лідерських якостей – це складний процес розвитку лідерських якостей студентів, який вимагає реальної консолідації зусиль всіх суб'єктів цього процесу, точного визначення місця і ролі кожного з них в цілісному процесі становлення особистості. А позааудиторна діяльність – це один з видів діяльності студента, спрямований на їх соціалізацію, розвиток творчих здібностей у позааудиторний час, яка може сприяти розвитку лідерства.

ОЛІЙНИК Оксана Олексіївна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Одним із актуальних завдань сучасної системи вищої освіти є розвиток лідерства та лідерського потенціалу студентської молоді як важливого фактору її майбутньої успішної професійної діяльності. Феномен лідерства розглядається неоднозначно у різних галузях наукового знання. Під лідерством розуміють особливості психологічного впливу однієї людини на інших у їх спільній життєдіяльності, який здійснюється за допомогою сприйняття, наслідування, навіювання один одного та взаєморозуміння [4, с. 92]. Соціологічна наука також розглядає лідерство неоднозначно. Так, лідерством називають механізми соціальної диференціації та інтеграції, що визначає провідне положення окремої особистості по відношенню до інших учасників групи. З іншого боку, лідерством є соціальні відношення домінування і підпорядкування в соціальній групі, організації, суспільстві. Лідерством у соціології називають владні стосунки, що засновані на особистісній відданості [2].

У сфері державного управління лідерство визначають не тільки як особистісну характеристику особи, характерну ознаку її елітності, але як соціальну інституцію [1]. В політології під лідерством розуміють набір певних своєрідних якостей і здібностей лідера, а також особливий вид міжособистісних взаємин. Вплив лідера зазвичай є передбачуваним і цілеспрямованим, він характеризується своєю тривалістю у часі та динамічністю [3, с.7].

З позиції соціальної психології лідерство є одним з процесів організації й управління малою соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни та з оптимальним ефектом. У науковій соціально-психологічній літературі лідерство переважно досліджується в контексті функціонування організації, яка поєднує людей і регламентує їх діяльність для досягнення певної мети; як форма міжособистісного впливу, що пов'язана з психологічними особливостями лідера та його послідовників.

Отже, на основі теоретичного аналізу можемо зазначити, що у різних галузях наукового знання представлено власні підходи до розуміння і визначення поняття «лідерство», які характеризують його специфіку.

Оптимальним періодом для розвитку лідерства і лідерського потенціалу є юнацький вік. Під лідерським потенціалом студентської молоді можна розуміти сукупність потреб,

мотивів, здатностей, системи цінностей особи, які сприяють розвитку компетентності, відповідальності, активності й комунікабельності для забезпечення авторитетного впливу на інших членів групи в процесі спільного вирішення завдань міжособистісного та професійно орієнтованого характеру.

Зовнішніми чинниками розвитку лідерського потенціалу в студентському віці виступають: мікросоціальне середовище (студентська група та її динаміка), мезосередовище (ЗВО), макросередовище (зв'язки ЗВО з іншими установами та організаціями); умови (психолого-педагогічний супровід) оптимізації освітнього процесу в ЗВО і спрямування його на формування лідерських якостей.

Лідерський потенціал студентської молоді проявляється в розвитку стратегічного мислення, уміння заохочувати інших до творчого підходу у вирішенні особистісних та професійно-орієнтованих завдань, в прагненні мотивувати інших до ефективного виконання діяльності та подолання перешкод на шляху до досягнення поставленої мети, здатності організувати ефективну групову діяльність.

Представлене вище дає можливість узагальнити, що важливим етапом у розвитку лідерського потенціалу й формуванні лідерських якостей є юнацький вік як період особистісно-професійного становлення майбутнього фахівця. Основними особливостями прояву лідерського потенціалу студентської молоді є розвиток комунікативно-організаційних здібностей; розвиток мотивації до успіху, прагнення до самоствердження і самореалізації; розуміння значущості поставлених цілей і завдань та їх успішне вирішення, стимулювання інших до досягнення поставленої мети, організація групової діяльності.

Список використаних джерел:

1. Гончарук Н., Сурай І. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції. *Вісник Національної академії державного управління. Філософія, методологія, теорія та історія державного управління*. 2010. № 3. С. 5-13.

2. Кравченко С.А. Социологический энциклопедический русско-английский словарь: Более 10 000 единиц. М.: «Астрель», «АСТ», «Транзиткнига», 2004, 511 с.

3. Пахарев А. Д. Політичне лідерство: історико-політологічний контекст і сучасне становлення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. політ. наук : спец. 23.00.02 «Політичні інститути та процеси». К., 2003. 32 с.

4. Словарь экономических терминов / С. П. Калинина и др.; под ред. Н. Г. Шпундры. Донецк: ДонНУ, 2012. 158 с.

5. Волківська Д. А. Сучасний стан розвитку лідерського потенціалу студентського активу університетів України. *Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського*. Випуск 2/2016 (97). Частина 2. С. 40-45.

ОМЕЛЬЧЕНКО Людмила Миколаївна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

Зрушення в розвитку українського суспільства другого десятиріччя XXI століття зумовлені двома чинниками: формуванням соціального запиту на демократизацію соціальних відносин, а також появою достатньої кількості лідерів, здатних взяти відповідальність за майбутнє країни на себе. Нові цільові установки суспільства вимагають від студентської молоді прояву активної соціальної позиції, ініціативності, творчості. Однак більшість здобувачів освіти все ще схильна делегувати відповідальність як за власне майбутнє, так і за

успіх Української держави іншим. Саме тому проблема розвитку лідерських якостей молоді набуває актуальності.

На думку Б. Карлофа, С. Сереберга, лідерство є комплексним поняттям, що складає єдність таких компонентів:

- системи особистісних якостей;
- групового процесу;
- результату діяльності людини [1].

Відомий американський соціальний психолог Д. Майєрс, узагальнивши результати численних експериментів, виокремив якості ефективного лідера:

- постійна демонстрація прихильності визначеним цілям;
- впевненість у собі;
- усвідомлення візії майбутнього;
- вміння пояснити її зрозумілою мовою іншим;
- здатність надихати інших [2].

Розвиток зазначених якостей зумовлений соціально-психологічними чинниками: технологічним (високий рівень розвитку технологій детермінує необхідність безперервного професійного розвитку сучасної людини); творчим (потреба продукування нових ідей, подолання стереотипності процесу ухвалення рішень); етичним (прийняття відповідальності за виконання обов'язків, висока моральність, доброчесність, здатність цінувати людей); регулятивним (пошук нових способів переконання, мотивації, заохочення) [3].

Усе зазначене дає змогу дійти висновку про необхідність формування освітнього середовища, що забезпечує можливість:

1) запровадження принципу студентоцентризму, що дає змогу: оптимізувати вміння студента навчатися, а також сприяє його залученню до нових освітніх стандартів [4]; мотивувати здобувача до прийняття відповідальності за формування індивідуальної освітньої траєкторії; налагодження його взаємодії з провідними фахівцями в професійній царині; реалізувати право міжнародної академічної мобільності;

2) реалізації принципу суб'єкт-суб'єктної взаємодії – з метою створення розвивального середовища, що сприяє прояву ініціативності студента в науково-дослідницькій роботі, особистісному саморозвитку, створенні візії власного професійного майбутнього;

3) здійснення дослідження індивідуально-психологічних властивостей та якостей особистості шляхом отримання послуг психологічної служби ЗВО;

4) участі в плануванні та організації діяльності студентської організації;

5) участі в соціально-психологічних тренінгах розвитку комунікативної компетентності, лідерських здібностей;

6) використання сучасних інтерактивних технологій навчання.

Отже, важливою умовою розвитку лідерських якостей студентів є освітнє середовище, а тому значну увагу необхідно зосередити на справі його оптимізації.

Література:

1. Карлоф Б., Сереберг С. Вызов лидеров. М.: Дело, 1996. 352 с.
2. Майєрс Д. Социальная психология. 7-е изд., перераб. и доп. СПб.: Питер, 2011. 800 с.
3. Морозов И. Е. Развитие лидерских качеств у студентов в процессе вузовского обучения: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. 19.00.07. М., 2006. 28 с.
4. Психологія стресостійкості студентської молоді / Л. Афанасенко та ін.; за заг. ред. В. Шмаргуна. К.: Видавничий центр НУБіП України, 2018. 204 с.

ПИРОЖЕНКО Лідія Володимирівна,
*доктор педагогічних наук, професор,
міжнародний експерт Мультикультурного
дослідницького центру Університету
Хучжоу (Чжецзян, КНР)*

КОРЕЛЯЦІЯ ЖИТТЄВИХ ЦІННОСТЕЙ ТА НОРМ ПОВЕДІНКИ СУЧАСНИХ СТУДЕНТІВ В КНР

Перед КНР стоїть завдання перетворитися з найбільшого виробника товарів та імпортера технологій в світового експортера інноваційних ідей і технологій. У травні 2015 р. була оприлюднена програма «Китайське виробництво 2025», яка передбачає трансформацію виробництва за рахунок впровадження цифрових технологій і високотехнологічного обладнання. Згідно програми, економічну ефективність планується підвищити через збільшення частки інтелектуальної праці, зменшення споживання не відновлюваних ресурсів, переміщення трудомістких виробництв у відсталі райони країни для стимулювання їх розвитку. В ідеалі передбачається, що на території Китаю будуть здійснюватись дослідження і розробки, а виробництво і маркетинг будуть перенесені за кордон і розміщені в зоні Нового Шовкового шляху.

Реалізована керівництвом КНР стратегія створення сучасної економіки, заснованої на нових технологіях, передбачає наявність значної кількості нестандартно мислячих фахівців, які володіють широкими міжпредметними знаннями, здатні розробляти та впроваджувати у виробництво інноваційні проекти. Саме тому, в Китаї в останні роки переглядаються вимоги до якості професійної підготовки та виховання особистості студентів. Адже від того, чи зуміють молоді фахівці повноцінно реалізувати свій потенціал, залежать перспективи інноваційного розвитку країни.

Для традиційної китайської школи, першочерговим завданням якої є оволодіння ієрогліфічним письмом, копіювання зразків, визнаних еталонами, завжди було основним методом навчання. Тож і уміння наслідувати, відтворювати, дотримуватись загальноприйнятих правил та канонів завжди цінувалося вище індивідуальної творчості. Китайцям були притаманні такі традиційні характеристики, як працьовитість, вміння долати труднощі в ім'я поставлених цілей, ощадливість, кланова взаємодопомога тощо.

Окрім того, в конфуціанському Китаї колективна свідомість і традиційні стереотипи займають домінуючі позиції в міжособистісному спілкуванні. Так, в навчальному закладі не прийнято сперечатися з викладачем, оскільки одна зі сторін, повинна програти, а значить, «втратити обличчя». І звичайно, це не може бути викладач, який завжди в Китаї був і залишається незаперечним авторитетом як для студентів так і для їх батьків. Але і студент теж не хоче зганьбитися і втратити обличчя перед своїми однокурсниками і друзями. Тому він вважає за краще висловлювати ту точку зору, яка є загальноприйнятою. Так формується конформізм в поведінці і шаблонність мислення традиційного китайця. У масових заходах китайці звикли не демонструвати свою індивідуальність, а прагнуть зливатися з натовпом. Саме ці характерні риси необхідно подолати, щоб молоді китайці змогли стати провідниками інноваційної політики держави. Під впливом нових економічних і життєвих реалій змінюються зміст навчання та виховання студентської молоді, формується нова шкала цінностей. Зіткнення нових реалій і старих цінностей спричинило становлення проміжного соціально-психологічного типу особистості молодого китайця, дрейфуючого між нормами і цінностями традиційного конфуціанського - локального і глобального, притаманного західним цивілізаціям.

Керівництво КНР приділяє особливу увагу розвитку у молодого покоління китайських громадян навичок логічного мислення, вміння приймати нестандартні рішення, аргументовано відстоювати свою позицію. Орієнтир робиться на виховання студента як конкурентоспроможної особистості, здатної до саморозвитку, готової до самореалізації, до лідерства і успішного виконання своєї професійної діяльності. У процесі навчання в

університеті студенти повинні навчитися не лише приймати самостійні рішення, а й нести відповідальність за них. Таким чином, провідною метою педагогічного процесу є розвиток особистості студента, формування у нього лідерських якостей.

Для цього в КНР реалізується ряд програм, серед яких можливість отримання добре фінансованих проєктів (державних, провінційних, міських та університетських), спеціальні програми для підтримки молодих підприємців. На території технопарків і університетських кампусів відкриті 600 бізнес-інкубаторів. Приклади успішного досвіду молодих бізнесменів у сфері високотехнологічного виробництва, широко рекламуються в китайській пресі, що безсумнівно дасть позитивні результати. Адже, як уже раніше згадувалося, китайці вміло копіюють чужий досвід.

СТРІЛЕЦЬ Валентина Василівна,
*кандидат педагогічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ ФІЛОЛОГІЇ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ РОЛІ «МЕНЕДЖЕР ПЕРЕКЛАДАЦЬКИХ ПРОЄКТІВ»

Майбутня професійна діяльність студентів, які навчаються за спеціальністю «Філологія. Германські мови та літератури (переклад включно)», передбачає виконання різних професійних ролей, серед яких – менеджер перекладацьких проєктів. До його обов'язків роботодавець включають:

- отримання, аналіз та підготовка перекладацьких проєктів для подальшої роботи;
- розрахунок вартості та терміну виконання проєктів;
- розподіл навантаження між перекладачами;
- комунікація із замовниками та виконавцями;
- моніторинг поточних задач перекладачів та дотримання ними дедлайнів;
- пост-проєктна підтримка клієнтів.

Згідно з компетентнісним підходом, освітній процес має бути спрямований на формування у майбутніх бакалаврів філології відповідних суб-компетентностей, які, виходячи із зазначених вище обов'язків, входять до категорії «особистісна компетентність», а саме організаційно-комунікативної та надання перекладацьких послуг. Перша суб-компетентність передбачає здатність до роботи в колективі, кооперації з колегами; вміння формувати цілі команди, вмотивовувати підлеглих, розподіляти обов'язки, приймати організаційно-управлінські рішення в ситуаціях ризику і нести за них відповідальність, попереджати і конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, здійснювати моніторинг і контроль над виконанням замовлення. Друга суб-компетентність охоплює знання вимог ринку перекладацьких послуг, професійної етики перекладача, стандартів якості перекладів; уміння вести переговори із замовником про ціну, терміни, умови праці, доступ до необхідної інформації; здатність оцінити текст оригіналу, визначити етапи і глобальну стратегію перекладу.

Дотримуючись контекстного підходу, викладачі перекладацьких дисциплін, зокрема «Практичний курс перекладу», мають застосувати педагогічні технології, які допоможуть змодельовати умови професійної діяльності майбутніх бакалаврів філології, надавши їм можливість виступити в ролі менеджера перекладацьких проєктів. Однією з таких технологій є ділова гра, яку доцільно організовувати на 3-му курсі, розподіливши між студентами ролі замовника перекладацької послуги, менеджера перекладацького проєкту, перекладачів, редактора і коректора. На 4-му курсі можна переходити до мінімального керування навчальною діяльністю студентів, застосовуючи іншу педагогічну технологію – проєктну методику, і залучати студентів спочатку до виконання навчальних, а пізніше – реальних

перекладацьких проєктів. Враховуючи особистісні якості, зокрема лідерські, студенти вже самі визначають менеджера перекладацького проєкту.

Застосування ділової гри і проєктної методики у процесі вивчення дисципліни «Практичний курс перекладу» допоможе сформувати компетентності, необхідні для виконання професійної ролі менеджера перекладацьких проєктів.

ТОМАШЕВСЬКА Ольга Анатоліївна,
студентка ОС «Магістр»

*спеціальності 053 «Психологія»,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, Україна)*

Науковий керівник –

МАРТИНЮК Ірина Анатоліївна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ГОТОВНІСТЬ ДО ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СТРУКТУРІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Життєві орієнтації молоді є індикатором соціального благополуччя суспільства в цілому. Достойно презентувати себе й власну унікальність, зайняти активну громадську позицію значно легше молодим людям з лідерськими якостями. Потреба у прогресивних лідерах, як свідчить історичний розвиток, має місце повсякчас, тому сприяння розвитку лідерського потенціалу молоді в умовах сьогодення є актуальним.

Термін «лідерство» в енциклопедичному соціологічному словнику трактується крізь призму таких двох його значень: провідне положення окремої особистості чи соціальної групи, яке зумовлено найбільш ефективними результатами її діяльності (економічної, політичної, наукової, спортивної тощо); процеси внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи, що обумовлені індивідуальною ініціативою їхніх членів [4].

На думку науковців, лідерський потенціал знаходить вияв тільки в групі, у процесі міжособистісної взаємодії; акумулюється упродовж процесу розвитку людини як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності; містить і вроджені, і набуті ознаки; характеризується як реальними можливостями, так і потенційними ресурсами; вияв лідерського потенціалу відбувається у ситуації, що виникала стихійно або створена цілеспрямовано; джерело розвитку лідерського потенціалу особистості знаходиться як у ній самій, так і поза умовами її життєдіяльності; він також пов'язаний з процесами актуалізації, самовираження, саморозкриття, самоствердження, самореалізації, сходження до самого себе, з прагненням «вийти за свої рамки» [1].

Соціальні, культурні й економічні особливості сучасного суспільства, тенденції розвитку знаннєвої економіки та її рушійної сили - креативного класу, обумовлюють значимість підприємницької діяльності, яка відіграє роль одного з основних каталізаторів цих процесів. Наявність мотивації до заняття власним бізнесом серед представників різних соціальних груп і верств стає однією з передумов інноваційного розвитку суспільства. У зв'язку з цим особливого значення набуває готовність студентської молоді до підприємницької діяльності як важливої складової лідерського потенціалу. Перш за все її (молоді) особлива роль обумовлена зростанням питомої ваги постфігуративного типу соціалізації в сучасній економіці і культурі в цілому, коли молоде покоління вписується в швидко мінливу динаміку освітньої та професійної сфер [3].

Підприємницькі здібності включають в себе ухвалення неординарних рішень щодо управління виробничим процесом; упровадження інновацій шляхом вдосконалення виробництва або радикальних змін технологій з метою випуску нових видів продукції; відповідальність за економічні та фінансові ризики, пов'язані із змінами у виробничих та організаційних процесах тощо [5].

Влучною характеристикою принципів функціонування механізму вільного ринку є вислів: «Капітал уникає шуму і розголосу і відрізняється боязкою натурою. Це правда, але це ще не вся правда. Капітал боїться відсутності прибутку або занадто маленькою прибутку, як природа боїться порожнечі. Але раз є в наявності достатній прибуток, капітал стає сміливим. Забезпечте 10 відсотків, і капітал згоден на всяке застосування, при 20 відсотках він стає жвавим, при 50 відсотках насправді готовий зламати собі голову, при 100 відсотках він зневажає всі людські закони, при 300 відсотках немає такого злочину, на який він не ризикнув би, хоча б під страхом шибениці. Якщо шум і лайка будуть приносити прибуток, капітал почне сприяти і тій й іншій. Доказ: контрабанда і торгівля рабами» [2].

Саме тому в умовах сьогодення надзвичайної актуальності набуває етична компонента ведення бізнесу, відтак, при навчанні студентської молоді особливий акцент має бути зроблений на моральні засади підприємницької діяльності.

Таким чином, молодь є найкреативнішою і найдинамічнішою частиною сучасного суспільства, і те, наскільки вона мотивована до здійснення підприємницької діяльності, впливає на рівень розвитку економіки та її конкурентоспроможність.

Література:

1. Волківська Д.А. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: дис... канд. екон. наук : 13.00.05. Київ. 2016. 455 с.
2. Злупко С. М., Стефанишин О. В., Швайка Л. А. Підприємництво: основи, особливості, механізми: Навч. посіб. Л.: 2000, 370 с.
3. Кашпур В.В. Предпринимательство как жизненная перспектива современной молодежи. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predprinimatelstvo-kak-zhiznennaya-perspektiva-sovremennoy-molodezhi-na-primere-tomskoy-oblasti/viewer> (дата звернення: 07.04.2021)
4. Соціологія: короткий енциклопедичний словник. URL: <http://subject.com.ua/sociology/dict/249.html> (дата звернення: 07.04.2021)
5. Філіпенко А.В. Готовність молоді до підприємницької діяльності як філософсько-педагогічна проблема. URL: http://novyn.kpi.ua/2009-3-2/03_Filipenko.pdf (дата звернення: 07.04.2021).

ШИРЯЄВА Марина Сергіївна,

*студентка 1 року навчання спеціальності
«Психологія» гуманітарно-педагогічного
факультету, Національний університет
біоресурсів і природокористування України
(м. Київ, Україна)*

Науковий керівник:

МАРТИНЮК Ірина Анатоліївна,

*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК СКЛАДОВА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

У сучасний період дослідження поняття «емоційний інтелект» стає затребуваним в психології. Останнім часом емоційний інтелект користується дедалі більшою популярністю і привертає велику увагу як теоретиків, так і практиків психологічної науки.

Поняття «емоційний інтелект» (EQ) було вперше введено в 1990 р. Дж. Майером і П. Саловеем, які описували емоційний інтелект як різновид соціального інтелекту, що зачіпає здатність індивіда відслідковувати свої і чужі емоції та почуття [1].

Емоційний інтелект виражається в здатності розуміти власний емоційний стан і стан оточуючих, а також аналізувати, які дії необхідно зробити в тій чи іншій ситуації і що за цим може слідувати. Це розумне управління емоціями для гармонізації своїх відносин з іншими людьми і досягнення намічених цілей [2].

Необхідність вивчення даного феномена в психологічній науці пояснюється декількома причинами. По-перше, потребою в тому, щоб люди мали здатність впливати на появу, поширення емоцій. По-друге, велика кількість людей, які не вміють прийняти як себе, так і оточуючих, що веде до низького рівня толерантності. По-третє, добре розвинена емоційна сфера особистості сприяє більш успішному процесу соціалізації і самоактуалізації.

В період юності у людини посилюється нагальна потреба в самореалізації. Одним з її компонентів є лідерство, лідерська діяльність. Представники даного віку мають прагнення до свободи, самостійності, незалежності і права вибору власного життєвого шляху, також залишається значимою повага серед соціальної групи, в якій перебуває індивід. Досягненню успіху і найбільш ефективного результату в зазначених потребах, безсумнівно, будуть сприяти високі лідерські здібності [4].

На думку Семеновських Т. В. та Волинець Р. І., цей вид інтелекту пов'язаний з лідерськими здібностями. Оскільки емоційний інтелект – це здібності, то можна припустити, що він корелює з лідерськими здібностями, які розглядаються в такий спосіб – здатності окремої особистості впливати як на окрему людину, так і на різні групи людей з метою мотивування їх до діяльності заради досягнення певної мети.

Р. Ріджіо досліджував харизматичне лідерство в контексті емоційного інтелекту. В якості найбільш важливих компонентів лідерства дослідник виділив три емоційні навички (емоційна експресивність, емоційна чутливість, емоційний контроль) та три соціальні компоненти (соціальна експресивність, соціальна чутливість, соціальний контроль). Усі перераховані автором компоненти є породженням емоційного інтелекту.

Таким чином, розвинена самосвідомість забезпечує глибоке розуміння власних емоційних станів, що дає можливість адекватно діяти в ситуаціях невизначеності. Також вона позитивно впливає на формування у лідера точної самооцінки та впевненості у собі, що збільшує шанси на успіх під час здійснення ризикованих кроків.

Саморегуляція та мотивація лідера допомагають демонструвати позитивний настрій, оптимізм, адаптивність, волю до перемоги. Усі ці компоненти емоційного життя є необхідними для підвищення рівня мотивації підлеглих та наділення змістом повсякденної діяльності.

Соціальні навички, що вміщують здатність до натхнення, уміння впливати на думку інших, готовність до впровадження змін, забезпечують гнучкість поведінки харизматичного лідера, що сприяє досягненню успіху навіть у незвичних ситуаціях.

Важливий прояв емоційного інтелекту – емпатія, що є фундаментом розуміння лідером природи психологічних переживань підлеглих, дає йому більше інструментів для побудови мотиваційної-стимулюючої взаємодії з оточуючими [3].

Отже, саме емоційний інтелект є ключовим елементом та тією психологічною домінантою, що забезпечує прояви лідерства. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту добре розуміють свої емоції і почуття інших людей, можуть керувати своєю емоційною сферою, і тому в суспільстві їхня поведінка більш адаптивна, вони легше домагаються своїх цілей у взаємодії з оточуючими.

Література:

1. Александрова Н. П. К вопросу о сущности понятия «эмоциональный интеллект». *Вестник РУДН*. 2009. (Психология и педагогика; № 1). С. 71–75.
2. Кузнецова К. С. К вопросу о формировании эмоционального интеллекта. *Ученые записки*. 2010. (Психология. Педагогика; Т. 3, № 4 (12). С. 84–92.

3. Романовський О. Емоційний інтелект як домінанта успішності харизматичного бізнес-лідера. *Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти* : кол. моногр. Харків : ФОП Мезіна В. В., 2017. С. 229–238.
4. Семеновских Т. В., Волинец Р. И. Эмоциональный интеллект и лидерские способности в юности. *Мир науки*. 2016. Т. 4, № 5. С. 1–8.

ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ШКІЛЬНОЇ МОЛОДІ

БАХАНСЬКА Анастасія Миколаївна,
практичний психолог, науковий
співробітник відділу інтелектуального
розвитку обдарованої особистості
Інституту обдарованої дитини
НАПН України
(м. Київ, Україна)

ПОЗИТИВНЕ ЕМОЦІЙНЕ СТАВЛЕННЯ ДИТИНИ ДО ШКОЛИ ЯК УМОВА УСПІШНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ

Аналіз результатів відбувався за проективним тестом особистих ставлень, соціальних емоцій і ціннісних орієнтацій «Будиночки». Методичною основою тесту є колірно-асоціативний експеримент, відомий за тестом ставлень Еткінда. Тест розроблений О. Ореховою і дозволяє провести діагностику емоційної сфери дитини, а саме дослідити вищі емоції соціального генезу, особистісні переваги і діяльнісні орієнтації, що робить його особливо цінним із точки зору емоційного ставлення дитини до школи. Методика складається з 3-х завдань і дає психотерапевтичний ефект, який досягається самим використанням кольору, можливістю від реагування негативних і позитивних емоцій.

Обговорення результатів. У дослідженні брало участь 8 освітніх закладів м. Борисполя та Бориспільського району Київської області, 379 учнів 1-го класу та 427 учнів тих самих учнів але вже в 2-му класі, що дає змогу прослідкувати динаміку змін (табл.1).

Таблиця 1

№	Назва закладу	Учні брало участь	Емоційний фон, переважний настрій дитини СВ				Завдання 1 (вегетативний коефіцієнт)				Завдання 2 (сфера соціальних емоцій)				Завдання 3 (емоційне ставлення до школи)													
			переважання позитивних емоцій		емоційний стан у нормі		переважання негативних емоцій		Хронічна перевтома	Компенсован а втома	Оптимальна працездат- ність	Перезбуд- ження	Рівень диференціа- ції емоцій у нормі	Слабка чи недостатня диференціа- ція емоцій	Позитивне	Амбівалент- не	Негативне											
			3		4		5		6		7		8		9		10		11		12		13		14		15	
			к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%	к-сть	%
			К-сть учнів 1 кл.		407	98%	109	27%	234	57%	60	15%	28	7%	100	25%	240	59%	33	8%	258	63%	149	37%	250	61%	122	30%
К-сть учнів 2 кл.		379	92%	106	28%	206	54%	57	15%	27	7%	109	29%	229	60%	23	6%	280	74%	99	26%	195	51%	119	31%	43	11%	

За дослідженням емоційний фон, переважний настрій дитини:

— переважання позитивних емоцій. Дитина весела, щаслива, налаштована оптимістично, спостерігається у 1-му кл. 60 учнів (15%), у 2-му - 57 учнів (15%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику.

— емоційний стан у нормі. Дитина може радіти і засмучуватися, приводів для занепокоєння немає спостерігається у 1-му кл. 234 учнів (57%), у 2-му - 206 учнів (54%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику;

— переважання негативних емоцій. У дитини домінують поганий настрій і неприємні переживання. Є проблеми, які дитина не може вирішити самотійно, це спостерігається у 1-му кл. 109 учнів (27%), у 2-му - 106 учнів (28%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику;

Завдання 1 Досліджує вегетативний коефіцієнт.

— хронічна перевтома, виснаження, низька працездатність. Навантаження дитині не до снаги, спостерігається у 1-му кл. 28 учнів (7%), у 2-му - 27 учнів (7%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику;

– компенсована втома. Самовідновлення оптимальної працездатності відбувається за рахунок періодичного зниження активності. необхідна оптимізація робочого режиму., режиму праці й відпочинку спостерігається у 1-му кл. 100 учнів (25%), у 2-му - 109 учнів (29%) спостерігається збільшення кількості учнів по даному показнику;

– оптимальна працездатність. Дитина вирізняється бадьорістю, здоровою активністю, готовністю до енерговитрат. Навантаження відповідають можливостям. Спосіб життя дозволяє відновлювати витрачену енергію. Спостерігається у 1-му кл. 240 учнів (59%), у 2-му - 229 учнів (60%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику;

– перезбудження. Частіше є результатом роботи дитини на межі своїх можливостей, що призводить до швидкого виснаження. Потрібна нормалізація темпу діяльності, режиму діяльності, режиму праці і відпочинку, а інколи і зниження навантаження. Спостерігається у 1-му кл. 33 учнів (8%), у 2-му - 23 учнів (6%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику.

Завдання 2 характеризує сферу соціальних емоцій. Оцінюється рівень диференціації емоцій — у нормі позитивні почуття дитина розфарбовує основними кольорами, негативні — коричневим і чорним. Слабка чи недостатня диференціація вказує на деформацію в тих чи інших блоках особистісних ставлень.

– Диференціація емоцій у нормі спостерігається у 1-му кл. 258 учнів (63%), у 2-му - 280 учнів (74%) спостерігається збільшення кількості учнів по даному показнику;

– Слабка чи недостатня диференціація емоцій спостерігається у 1-му кл. 149 учнів (37%), у 2-му - 99 учнів (26%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику. Данні показники свідчать, що сфера соціальних емоцій нормалізується з часом.

У завданні 3 відображено емоційне ставлення дитини до себе, шкільної діяльності, вчителя й однокласників. Зрозуміло, що за наявності проблем у якійсь сфері першокласник розфарбовує саме ці будиночки коричневим або чорним кольором. Ланцюжки асоціацій досить прозорі для розуміння емоційного ставлення дитини до школи. Діти зі слабкою диференціацією емоцій найімовірніше будуть амбівалентними і в емоційній оцінці видів діяльності. За результатами завдання 3 можна виділити три групи дітей:

- з позитивним ставленням до школи у 1-му кл. 250 учнів (61%), у 2-му - 195 учнів (51%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику;
- з амбівалентним у 1-му кл. 122 учнів (30%), у 2-му - 119 учнів (31%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику;
- з негативним у 1-му кл. 38 учнів (9%), у 2-му - 43 учнів (11%) спостерігається збільшення кількості учнів по даному показнику.

Аналіз результатів за проективною методикою «Мій клас». Методика спрямована на визначення статусу учнів в класі, рівня формування учнівського колективу на етапі адаптації учнів до шкільного життя. Під час виконання завдання експериментатор визнає:

- з ким із учасників ситуації ототожнює себе учень;
- яке місце в класі він відводить ідентифікованому із собою персонажу (поруч з учителем, поза класною кімнатою, разом з дітьми, на самоті);
- які заняття є емоційне значущими для школяра.

Обговорення результатів. У дослідженні брало участь 8 освітніх закладів м. Борисполя та Бориспільського району Київської області, 354 учнів 1-го класу та 385 учнів тих самих учнів але вже в 2-му класі, що дає змогу прослідкувати динаміку змін (табл..2).

Таблиця 2

№	Прізвище, ім'я дитини		Брало участь учнів	Позиції школяра										Адекватність соціально-психологічного та навчального статусу школяра
				Емоційно-неблагополучна позиція дитини/труднощі адаптації (ЕНБД/ТА)		Благополучна соціально-психологічна позиція дитини (БСПД)		Дитина ототожнює себе з учнем, прийнятим вчителем (ОСУПУ)		Не відповідає навчальній позиції (НВП)				
			К-сть	%	1 кл.	%	1 кл.	%	1 кл.	%	1 кл.	%	1 кл.	%
			354	95%	62	18%	246	69%	79	22%	34	10%	216	61%
			385	92%	58	15%	272	71%	82	21%	42	11%	247	64%
			▲		▼		▲		▲		▲		▲	

1. Позиція «на самоті, далеко від учителя» - емоційно неблагополучна позиція дитини, яка вказує на труднощі в адаптації до перебування в класному колективі обрало 1-му кл. 62 учня (18%), у 2-му - 58 учнів (15%) спостерігається зменшення кількості учнів по даному показнику;

2. Ототожнення себе з дітьми, що стоять у парі, грають разом свідчить про благополучну соціально-психологічну позицію дитини обрало 1-му кл. 246 учня (69%), у 2-му - 272 учнів (71%) спостерігається збільшення кількості учнів по даному показнику;

3. Якщо дитина обирає місце поряд з учителем, учитель є значущою особою для випробуваного, а випробуваний ототожнює себе з учнем, що приймається вчителем обрало 1-му кл. 79 учня (22%), у 2-му - 82 учнів (21%) спостерігається збільшення кількості учнів по даному показнику;

4. Ігрова позиція не відповідає навчальній позиції обрало 1-му кл. 34 учня (10%), у 2-му - 42 учнів (11%) спостерігається збільшення кількості учнів по даному показнику.

Узагальнення – виконання завдання біля дошки, спільне читання книжки, запитання, які ставлять учителю. Ідентифікація щодо цієї позиції свідчитиме про адекватність соціально-психологічного й навчального статусу молодшого школяра. Адекватність соціально-психологічного та навчального статусу школяра виявлено у 1-му кл. 216 учня (61%), у 2-му - 247 учнів (64%) спостерігається збільшення кількості учнів по даному показнику.

Вважаємо, що необхідно здійснити організацію тьюторського супроводу для сприяння адаптації учнів в умовах освітнього середовища ЗЗСО.

ЄФІМОВА Каміла Ігорівна,

учениця 9-А класу Комунального закладу
«Харківський науковий ліцей-інтернат
«Обдарованість» Харківської обласної
ради (м. Харків, Україна)

НЕРУШ Яна В'ячеславівна,

практичний психолог Комунального закладу
«Харківський науковий ліцей-інтернат
«Обдарованість» Харківської обласної
ради (м. Харків, Україна)

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ СТАРШОКЛАСНИКІВ З РІЗНИМ СОЦІОМЕТРИЧНИМ СТАТУСОМ

Сучасні реалії людського існування характеризуються не тільки постійною інтенсифікацією психічних і фізичних навантажень, але й появою різноманітних можливостей для самореалізації особистості в усіх сферах її буття. Для ефективного подолання зовнішніх і внутрішніх перешкод та реалізації свого потенціалу виявляється недостатньо високого рівня

інтелекту, загальної ерудованості та обізнаності. Важливим стає вміння людини керувати своїми думками, та емоціями, будувати гармонійні відносини із собою та навколишнім світом. Названі вміння розглядаються сучасними науковцями в межах такого феномена як емоційний інтелект.

З самого початку дослідження емоційний інтелект вивчався в контексті діяльності лідера. Безумовно, емоційний інтелект з усіма його складниками та компетенціями важливий для будь-якої людини, але для лідера високий рівень розвитку емоційного інтелекту є необхідністю, без якої діяльність приречена на невдачу. Тому дана науково-дослідницька робота ще довго не втратить своєї **актуальності** та практичного значення.

Мета конкурсної роботи полягає в дослідженні взаємозв'язку лідерських якостей від емоційного інтелекту.

Об'єктом дослідження у роботі виступає емоційний інтелект.

Емоційний інтелект старшокласників з різним соціометричним статусом є **предметом** дослідження.

Робота містить гіпотезу, суть якої полягає в тому, що люди з високим емоційним інтелектом мають вищий соціальний статус ніж інші учасники колективу

В ході роботи було проведено дослідження рівня емоційного інтелекту (використовуючи методики Н. Холла та Д. Люсіна) та соціометричного статусу учнів. І хоча поставлена гіпотеза, в роботі, виявилася не правильною, це принесло абсолютно новий результат: що емоційний інтелект не впливає на популярність особи в колективі, як за професійними показниками, так і особистісними. Можливо, таке дослідження притаманне саме в закладі, на базі якого було проведено опитування, але результати мають значне практичне значення для всіх учасників навчально-виховного процесу КЗ «ХНЛІ «Обдарованість»».

Підводячи підсумок варто зазначити, що досягти мети та перевірити гіпотезу допомогло послідовне виконання поставлених задач:

1. Опрацьовано наукові джерела, які присвячені всебічному дослідженню поняття емоційний інтелект.
2. Розглянуто підходи до визначення соціометричної статусу старшокласників.
3. Проведенню опитування серед окремих груп учнів КЗ «ХНЛІ «Обдарованість»».
4. Опрацьовано отримані результати тестування, їх практичний аналіз, порівняння, синтез та узагальнення.
5. Проведено перевірку статистичних розбіжностей в групах.
6. Представлено результати роботи, візуалізовано більшість показників, які спрощують сприйняття отриманого матеріалу.



Рис.1. – відсотковий розподіл рівнів серед всіх відповідей учнів за шкалою «загальний емоційний інтелект» за методикою «ЕмІн» Д.В. Люсіна



Рис. 2. – аналіз всіх відповідей по загальному рівню емоційного інтелекту використовуючи опитувальник EQ Н. Холла

ЯКИМОВА Ірина Олександрівна,
*кандидат психологічних наук, провідний
науковий співробітник відділу
інтелектуального розвитку обдарованої
особистості
Інститут обдарованої дитини НАПНУ
(м. Київ, Україна)*

УМОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОБДАРОВАНИХ УЧНІВ У ЗАКЛАДАХ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ОСВІТИ НАУКОВОГО СПРЯМУВАННЯ

Заклади спеціалізованої освіти наукового спрямування (далі – СОНС) створені для того, щоб виявляти здібності учнів до наукової освіти і розвивати ці здібності, враховуючи той факт, що діти народжуються з різними творчими задатками.

Увага до лідерського потенціалу обдарованих учнів дає можливість визначати ті шляхи професійного зростання, які дозволяють максимально використовувати потенціал їх власних здібностей.

Для того, щоб стати успішним у сучасному світі варто розвивати ініціативність і творчі здібності, оскільки вони є вирішальними чинниками суспільного розвитку особистості. На етапі формування якісно нового соціального середовища, що відбувається у наші дні в Україні, розгляд умов розвитку феномену лідерства є актуальним.

Останнім часом у психологічній науці з'явилися праці американських (Д. Гоулман, К. Ебромс, Р. Стернберг та ін.), французьких (Ке де Врі), російських (В. Большаков, О. Матюшкін, Є. Яковлева та ін.) та українських психологів (В. Татенко), які стосуються проблеми лідерської обдарованості. Дослідники визначають проблему лідерства як один із видів особистісної обдарованості, що охоплює поняття «емоційний інтелект», «соціальний інтелект», «креативність», які можна вважати основоположними у досягненні успіху [3].

На думку О. Тихомирової, серед основних якостей, що характеризують лідера, варто виділити: компетентність, активність, ініціативність, кмітливість, наполегливість, організаторську проникливість, здатність до активного психологічного впливу, впевненість у собі [4].

В. Іноземцева пропонує до розгляду методологічні основи виховання лідерських якостей особистості в сучасному ЗНЗ, які на нашу думку, можна використовувати, як умови розвитку лідерського потенціалу обдарованих учнів у СОНС. “Виховання лідерських якостей учнів як неперервний процес має використовувати такі методологічні підходи: – системний, що передбачає виховання лідерських якостей учнів має розглядатися як цілісний, неперервний процес; – діяльнісний, який визначає, що розвиток у людини, кращих якостей здійснюється за допомогою оволодіння людською діяльністю; – проблемно-цільовий, що передбачає об'єднання цілей, керівництва, управління в складі цілісного процесу, спрямованого на виховання лідерських якостей учнів; – особистісний, що вимагає визнання унікальності особистості, її моральної волі, права на повагу, враховує вікові особливості учнів, містить визнання дитини активним суб'єктом виховного процесу; – екзистенціальний, що постає супроводом виховання особистісних якостей і розвитку індивідуальності дитини, самостійний вибір власної позиції відповідно до розуміння власних потенціалів; – компетентнісний, що передбачає теоретично обґрунтовану систему ідей, принципів і пов'язаних із ними способів та форм практичної діяльності ЗНЗ, спрямованих на становлення і розвиток компетентності учня, набуття ним досвіду самостійного й творчого розв'язання складних життєвих проблем, виховання лідерських, особистісних якостей, набуття та успішне виконання соціальних ролей; – послідовний, який визначає, що виховання лідерських якостей особистості відбувається в декілька етапів, кожному з яких відповідають певні завдання, методи та прийоми тощо” [1, с. 39–40].

Лідерські здібності обдарованих учнів можна розвивати та вдосконалювати за допомогою навчальних програм, що передбачають проведення тематичних занять, присвячених життю видатних лідерів (аналіз особисті якості лідера, його мотивація, а також суспільний внесок і стиль). Особливу значущість, на думку В. Іноземцевої, має спілкування обдарованих дітей з наявними лідерами.

Однією із важливих умов формування лідерських якостей обдарованих учнів є підготовка науково-дослідницької роботи, на що і націлено освітній процес СОНС. “Для навчальної діяльності зі здібними та обдарованими дітьми необхідно створювати як систему навчання, так і систему психолого-педагогічної підтримки. Майбутні науковці мають бути: наполегливими, рішучими, безпосередніми, вміти співпрацювати з іншими, тобто мати якості, що притаманні справжньому лідеру” [2, с. 33–39].

Отже, навчання з акцентом на науково-дослідницькій діяльності допомагає розкрити творчий потенціал учня, викликати інтерес до певної галузі знань та виховати лідерські якості.

Література:

1. Іноземцева В. Ю. Формування лідерських якостей у обдарованих дітей. *Освіта та розвиток обдарованої особистості*. 2017. № 7-8. С. 38-41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Otros_2017_7-8_10
2. Клочкова А. В. Виховання лідерських якостей юних науковців шляхом залучення їх до науководослідної роботи. *Обдарована дитина*, 2009. № 7. С. 33–39.
3. Мітлош А. В. Тренінг розвитку лідерської обдарованості. *Обдарована дитина*. 2010. № 4. С. 33–39.
4. Тихомирова О. Виховання лідера. *Шкільний світ*. 2009. № 8. С. 19–23.

ПРОБЛЕМА РЕАЛІЗАЦІЇ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Annael KEMAJOU,
*Studentin des 3. Studienjahres der
Fachrichtung „Philologie. Deutsch und eine
zweite Fremdsprache“
der Nationalen Universität für Lebens- und
Umweltwissenschaften
der Ukraine (Kiew),*

Svitlana AMELINA,
*Doktor der Pädagogischen Wissenschaften,
Professorin,
Leiterin des Lehrstuhls für Fremdsprachen
und Übersetzung
der Nationalen Universität für Lebens- und
Umweltwissenschaften
der Ukraine (Kiew)*

NEOLOGISMEN IN DER JUGENDSPRACHE

Das Wort "Neologismus" kommt aus dem Griechischen (*NEOS:NEU* und *LOGOS:WORT*) [1, 2]. Unter Neologismen versteht man neue Wörter oder Wortverbindungen, sowie Neubedeutungen von den bereits existierenden Wörtern. Oft erscheinen Neologismen durch die Entlehnung oder Übersetzung aus einer Fremdsprache.

Als Neuwörter oder Neulexeme werden die Wörter bezeichnet, die vorher nicht existierten, also, ganz neu sind. Ein Beispiel ist das Verb *simsen*, das "SMS schreiben" bedeutet. Im Gegenteil dazu gehören zu den Neubedeutungen Begriffe, die schon existierten und eine zusätzliche Bedeutung erhalten. Zum Beispiel bedeutete das Verb *surfen* früher "Windsurfing betreiben", heute benutzt man aber auch dieses Verb im Sinne "im Internet wahllos oder gezielt nach Informationen suchen".

Eine weitere Art von Neologismen bilden die Neukombinationen. Dabei werden die schon existierenden Wörter neuartig miteinander verbunden [1].

Es gibt eine Reihe von Merkmalen der Jugendsprache, zu denen folgende Kategorien u.a. eingestuft werden können: Werbesprüche oder Zitate aus Filmen und Liedertexten, kreative und spielerische Verfremdung von Wörtern ("Smombie"), grammatisch fehlerhaftes Deutsch ("Isch geh Bahnhof"), Bedeutungsverschiebung,

Verwendung intensivierender Ausdrücke ("fett", "de luxe"), Schimpfwörter und Vulgarismen, Anglizismen und Mischsprache aus Deutsch und Englisch [3].

Literaturverzeichnis

1. Duden-GW 1976-1981: Duden. Das große Wörterbuch der deutschen Sprache in sechs Bänden. Hrsg. u. bearb. vom Wissenschaftlichen Rat und den Mitarbeitern der Dudenredaktion unter der Leitung von Günther Drosdowski. Mannheim/Wien/Zürich.
2. Pons Redaktion (2008). Pons Wörterbuch der Jugendsprache. Stuttgart, Pons Verlag.
3. Zehrfeld, Claudia (2012). Kleines Wörterbuch der Jugendsprache: Wissen Sie, was "cringe" bedeutet? https://www.t-online.de/leben/familie/schulkind-und-jugendliche/id_18055098/cringe-cornern-und-co-kleines-woerterbuch-der-jugendsprache.html

ДІДОРА Марія Іллівна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології МАУП
(м. Житомир, Україна)*

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ САМОСТІЙНОСТІ ЯК ВАЖЛИВОЇ ЯКОСТІ ЛІДЕРА

Сучасний етап розвитку незалежної України має гостру потребу у формуванні соціальної активності молоді. Майбутнє держави, її місце у сучасному світі визначається не лише економічним потенціалом, а й рівнем сформованості особистості. Зокрема, життєвою активністю індивіда, самостійністю, адекватною самооцінкою, лідерськими рисами, спрямованістю на урізноманітнення життєвих ситуацій тощо.

Практика показує, що нам сьогодні на державному рівні бракує справжніх лідерів, здатних повести за собою інших членів групи, колективу. Як відомо, лідером стає людина, яка володіє особливим набором лідерських рис і здібностей (Андрєєва Г. М., Донцов О. І., Паригін Б. Д. та ін.).

На нашу думку, стрижневою особистісною якістю лідера є самостійність. У зв'язку з цим проблема становлення самостійності підростаючого покоління майбутніх керівників і лідерів (керівник може бути водночас лідером) набуває особливого значення.

Ми розглядаємо самостійність як інтегральну властивість особистості, що передбачає, по-перше, незалежність, здатність самої людини, без підказки з зовні, приймати і втілювати в життя важливі рішення; по-друге, відповідальність, готовність відповідати за наслідки своїх вчинків і, по-третє, переконаність у тому, що така поведінка є реальною, соціально важливою і морально правильною (Костюк Г. С., Осницький О. К., Татенко В. О., Чудновський В. Е. та ін.).

Усі структурні компоненти тісно взаємопов'язані, відсутність будь-якого з них з неминучістю деформує ціле. Зокрема, незалежність і рішучість характеру у поєднанні з соціальною безвідповідальністю можуть призвести до самодурства, капризної і некерованої індивідуалістичної анархії. А розвиток почуття особистої відповідальності у поєднанні з нерішучістю може позбавити людину здібності діяти, підштовхує людину на постійні сумніви і почуття провини за не зроблене нею. І, нарешті, невпевненість у реальній можливості чи необхідності самостійних дій може сприяти росту соціальної пасивності і пристосуванству. Сказане свідчить про те, що становлення самостійності підростаючого покоління є важливим і водночас складним завданням.

Дослідники підкреслюють, що в основі самостійності лежить суб'єктна активність, тобто активність, яка розвивається, організовується і контролюється самим суб'єктом (Осницький О. К., Татенко В. О., Кононко О. Л. та ін.).

Слід сказати, що протягом багатьох десятиліть роль суб'єктного начала у психічному розвитку і діяльності загалом недооцінювалася як у галузі теорії, так і в суспільній практиці. Можна констатувати той факт, що, на жаль, і на сучасному етапі у процесі навчання і виховання дітей (школярів і студентів), відсутні психолого-педагогічні умови формування у них суб'єктивних якостей. А тому, неможливо очікувати від фахівців різного рівня і профілю суб'єктивної поведінки, якщо протягом багатьох років вони перебували у позиції пасивних об'єктів.

Альтернативою такої стратегії психолого-педагогічного впливу виступає гуманістичний підхід, методологічною основою якого є суб'єкт-суб'єктна парадигма.

Зрозумілим є те, що справжня самостійність майбутніх лідерів завжди передбачає і потребує свободи, розправлених крил особистості. Вона може успішно розвиватися у підростаючого покоління, починаючи з раннього і дошкільного віку, у процесі навчання в школі, виші лише за умови реалізації принципів гуманістичної психології (Маслоу А., Роджерс К.). А відомий класик психології Г. С. Костюк справедливо підкреслював, що соціальна сутність особистості проявляється і реалізується залежно від місця, яке вона займає

у системі суспільних взаємин, від її функції і ролі, від того, наскільки особистість усвідомлює своє суспільне становище, як вона до нього ставиться, якими психологічними властивостями володіє.

Важлива роль, особливо у дошкільному і шкільному віці, належить дорослим (батьки, вихователі, учителі, психологи), які організовують і спрямовують діяльність і поведінку дітей, пробуджуючи їх активність, спрямовану на самовдосконалення та самореалізацію потенційних можливостей власного «Я».

ЗЕЛІНСЬКА Ярослава Цезарівна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ СТУДЕНТІВ

У сучасних умовах випускник вищого навчального закладу повинен мати не лише професійні знання, вміння й навички, але і певні лідерські якості, що дозволить йому успішно реалізувати свій творчий потенціал у практичній діяльності.

Проблемі лідерства присвячені праці сучасних психологів, педагогів, у яких обґрунтовано потребу втілення лідерських якостей майбутніх фахівців у процесі професійної підготовки, зокрема, у процесі навчання (Н. Белякова, О. Маковський, Н. Мараховська, О. Романовський), у позанавчальній роботі (Н. Семченко), громадській діяльності (М. Лукашевич, О. Снісаренко, Л. Сніцар). Проте немає підстав стверджувати, що у масовій практиці вищої школи сповна використовуються соціально-виховні умови професійної освіти, які можуть сприяти реалізації лідерських якостей студентів. Це зумовлює необхідність виявлення основних тенденцій, психолого-педагогічних умов і технологій, які сприяли б виявленню і розвитку лідерських якостей особистості в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу.

У науково-психологічній літературі є різні визначення лідерських якостей особистості. Зокрема, В. Татенко [1], поділяючи погляди А. Лутошкіна, М. Рожкова, вважає, що лідерські якості – це сукупність певних властивостей, рис, необхідних особистості для успішної організаторської діяльності й створення позитивної атмосфери в колективі, що сприяє досягненню загальних цілей.

У працях А. Л. Уманського [2] окреслюються загальні і специфічні якості лідера. Під загальними розуміються якості, якими можуть володіти і не лідери, але які підвищують ефективність лідера. До специфічних якостей лідера належать:

- *організаторська прозорливість* – тонка психічна вибірковість, здатність зрозуміти іншу людину, проникнути в її внутрішній світ, знайти для кожної людини місце залежно від індивідуальних особливостей;
- *здібність до активної психологічної дії* – різноманітність засобів дії на людей залежно від індивідуальних якостей, ситуації, що склалася;
- *схильність до організаторської роботи* – потреба брати на себе відповідальність.

Лідерські якості студентів як різновид соціально-психологічних якостей особистості студента, який відображає її ставлення до інших та суспільства, дозволяє здійснювати значний вплив на членів студентської групи, сприяє створенню позитивної атмосфери в групі, виявляється в її стійкій активній, відповідальній суспільній поведінці та вчинках, спрямованих на організацію й управління взаємостосунками у студентській групі для досягнення колективних цілей найоптимальніше.

Реалізація лідерських якостей студентів має бути панівним напрямом

виховного процесу вищого навчального закладу. Саме система розвитку лідерських якостей студентів має забезпечити накопичення ними нових знань про суть лідерства, формування лідерського світогляду, отримання досвіду лідерської взаємодії, що, зрештою, зумовлює успішне лідерство.

Уточнення сутнісних характеристик феномена лідерства дає підстави визначити діяльнісний підхід, запропонований О. Леонтьєвим, найбільш ефективним для дослідження проблеми розвитку лідерських якостей студентів в умовах ВНЗ. Відповідно до цього підходу основними детермінантами процесу лідерства є мета та завдання групи, що визначають, хто стане лідером і який стиль лідерства виявиться найбільш ефективним.

Комплексна система розвитку лідерських якостей у студентів має складатися із двох самостійних, однак тісно взаємопов'язаних етапів. *Перший етап спрямований на виявлення студентів, які володіють лідерськими якостями* (здібностями). Він необхідний, незважаючи на те, що в студентському середовищі традиційно природнім шляхом виділяються соціально активні студенти, яким властиве зацікавлене ставлення до оточуючого, бажання впливати на процеси, що відбуваються, прагнення до позицій лідера. Потреба у виявленні лідерів зумовлена тим, що багато студентів початкових курсів не відчують свого лідерського потенціалу або не бачать форм його втілення, що їм притаманні.

Реалізація етапу виявлення студентів, які мають лідерські якості, повинна починатися з перших днів навчання, проводитися переважно на рівні академічних груп. Спочатку визначене завдання втілюється через адаптацію студентів до умов навчання у ВНЗ, а також формування психологічного клімату в студентській групі. Важливо з перших днів навчання студентів залучити до різноманітної діяльності (спортивної, творчої, організаційної, пізнавальної тощо), що урізноманітнює можливості виявлення лідерського потенціалу всіх.

Цілеспрямоване формування активу студентської групи сприяє визначенню лідерів, тому кураторам рекомендується брати участь у виборі офіційного активу групи першокурсників. Необхідно орієнтувати першокурсників під час вибору кандидатур на офіційні посади в групі на оцінку, насамперед, морально-ділових якостей і тільки згодом їх популярності.

Другий етап спрямований на розвиток лідерських якостей, формування навичок організаційної діяльності та ефективного міжособистісного спілкування. Саме на цьому етапі вируючи енергію лідерства можна спрямувати в позитивному напрямі, на досягнення важливих для студентів, факультету, навчального закладу цілей. Водночас цілі навчання лідерів реалізуються в їх конкретній, проектно-орієнтованій активності, покликаній здійснювати вплив на більш широке молодіжне середовище.

Система навчання лідерів має охоплювати, з одного боку, підготовку до безпосередньої практичної діяльності в сфері управління, що пов'язано з розвитком аналітичних, комунікативних, організаторських здібностей. З іншого боку, необхідною є орієнтація на самовдосконалення особистості, виховання здатності до самоорганізації, самодисципліни, самоаналізу, самооцінки результатів діяльності.

Визначені тенденції, які мають реалізовуватися в освітньому середовищі вищого навчального закладу форми й механізми роботи із студентами, взаємодія навчального і позанавчальних процесів сукупно зумовлюють розв'язання важливого соціального завдання – підготовці ініціативних, самостійних, відповідальних фахівців, які здатні до ефективної управлінської діяльності в якісно інших умовах суспільного розвитку.

Література:

1. Татенко В. О. Типологія лідерства. *Психолог*. 2006. №34. С.12-14.
2. Уманский А. Л., Рогачев В. В., Тимонин А. И. Педагогические условия и средства стимулирования лидерства в детских и юношеских объединениях. *Психолого-педагогические проблемы подготовки организаторов и лидеров детских и юношеских объединений*. Кострома: КГТТУ им. Н. А. Некрасова, 1994. – 218 с.
3. *Психолого-педагогические проблемы подготовки организаторов и лидеров детских и юношеских объединений*. Кострома: КГТТУ им. Н. А. Некрасова, 1994. 218 с.

МАРТИНЮК Ірина Анатоліївна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ВЕКТОРНА СПРЯМОВАНІСТЬ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Сучасним освітнім програмам вітчизняних закладів вищої освіти притаманна орієнтованість на підготовку «висококваліфікованих конкурентоздатних фахівців», яка має за мету забезпечити здобувачів робочим місцем, дати гарантії майбутнього працевлаштування за будь-яких умов. Як наслідок, серед передбачуваних компетенцій, яких має набути студент, – розвинутий лідерський потенціал.

Під лідерським потенціалом у психологічній науці найчастіше розуміють набір компетенцій та особистісних особливостей, що проявляються через поведінку: прийняття відповідальних рішень у значущих ситуаціях, організація сумісної діяльності та регуляція взаємин у групі, вплив на інших людей.

Дбаючи про розвиток лідерського потенціалу студентської молоді, у закладах вищої освіти застосовують різні форми роботи й заходи: сприяють розвитку студентських організацій та діяльності студентського самоврядування, створюють школи лідерства, проводять тренінги лідерства, удосконалюють методику викладання, надаючи більше можливостей для самовираження здобувачів.

Описані вище форми роботи й заходи реалізують такі стратегії розвитку лідерського потенціалу особистості:

- розвиток слабких сторін (наприклад, тренування впевненості у собі, комунікативних якостей тощо),
- компенсація слабких сторін за рахунок активного використання більш сильних (наприклад, удосконалення організаторських здібностей при наявних недостатньо добре розвинутих креативних здібностях),
- удосконалення сильних сторін та розвиток слабких сторін (наприклад, удосконалення організаторських здібностей та тренування ораторських здібностей).

Під час визначення заходів та стратегій розвитку лідерського потенціалу студентської молоді так чи інакше постають такі важливі питання:

- до якої міри має бути розвинутий лідерський потенціал особистості майбутнього фахівця, щоб забезпечити йому успішність професійної діяльності?
- чи потрібно для розвитку лідерського потенціалу тренувати усі його складові і до максимально можливого їх рівня прояву?
- чи однаковим є лідерський потенціал двох успішних фахівців одного профілю?
- на що має бути спрямований лідерський потенціал особистості? (які точки його прикладання у професії?)

Звичайно, що однозначної відповіді на ці запитання не існує. Однак, якщо перейти від розгляду лідерського потенціалу як лінійного феномену до розуміння його як векторної спрямованості (тривимірного), то зрозуміло, що існує психологічний феномен, що виступає своєрідним каталізатором розвитку і прояву необхідних його складових у відповідній ситуації. Таким феноменом ми вважаємо готовність особистості до саморозвитку та самоосвіти.

Відтак, задля забезпечення розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців важливо приділяти увагу розвитку готовності студентської молоді до саморозвитку та самоосвіти.

ОГІРКО Олег Васильович,
доктор філософії, доцент,
Львівський національний університет
ветеринарної медицини та біотехнологій
імені Степана Гжицького
(м. Львів, Україна)

ДУХОВНО-МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ ЛІДЕРСТВА СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ

Проблема підготовки майбутніх лідерів студентської молоді є досить актуальною в наш час. Сьогодні молодь виступає активною силою політичних змін і залежно від того, які духовні цінності вона вносить у ці зміни, яку мораль впроваджує, багато в чому буде залежати майбутнє суспільства, його культура, напрям трансформації.

Лідер (з англійської leader) – голова, керівник, член групи, авторитет, владу чи повноваження якого в одній або декількох сферах діяльності беззастережно признаються рештою членів малої групи.

Лідерство студентської молоді полягає у тому, що такі особи можуть належно і гідно спілкуватися з іншими, вміють слухати інших, а також вміють служити іншим.

Правдивий лідер – це особа, яка може повести за собою та викликає довіру і позитивне схвалення студентської спільноти. Студентські лідери покликані володіти духовними та моральними якостями.

Духовність, за О. Вишневським, вважається найвищим щаблем абсолютних цінностей, які пов'язують її з Богом, її зорієнтованістю до дотримання в житті Божих заповідей.

Духовність, за А. Богуш, це – своєрідний інтелектуально-чуттєвий, емоційний стан особистості, що виявляється в позитивній поведінці й діяльності людини та характеризує цілісність її як особистості.

Духовність, за М. Боришевським, трактується як багатовимірна система, складовими якої є утворення у структурі свідомості та самосвідомості особистості, в яких віддзеркалюються її найактуальніші морально-релевантні потреби, інтереси, погляди, ставлення до навколишньої дійсності, до інших людей, до самої себе, що стали суб'єктивно значущими регуляторами активності.

Лідера студентської молоді як носія духовності можна сприймати за такими ознаками поведінки та діяльності: віра у вищу ідею, у велич людської душі та всього, що створила людина упродовж життя; віра у Бога Творця, у безсмертя людської душі, що поєднується з моральністю людини та спонукає її до постійного самовдосконалення, звільнення від скверни, негідних учинків; яскраво виражена пристрасна потреба у справедливості; здатність щиро визнавати свої помилки, переживати почуття провини за скоєні негідні вчинки, що виявляється у готовності до покаяння; виражене почуття самоповаги та поваги до іншої людини, до її людської гідності; стійка потреба та здатність слухати й чути іншого, що виявляється у щирій зацікавленості питаннями, які хвилюють іншого; готовність безкорисливо допомагати іншим, схильність до милосердя та добродійності та їх реальні вияви; повага до суспільних норм, суворе їх дотримання, законслухняність, готовність до вияву вдячності, прощення та покаяння.

Духовність допомагає лідеру усвідомити свою гідність і вартість як особи створеної на образ і подобу Божу та необхідність переходу від homo sapiens до homo animus (spiritus), тобто переходу від людини розумної до людини духовної.

Духовні якості лідера проявляються в його вірі, надії, любові. Духовність особистості лідера визначається: у долученні до традиційних духовно-моральних цінностей і народної духовної культури; у постійній праці над моральним вдосконаленням; у прагненні до істини; у потребі до самопізнання і самореалізації; у необхідності слухати власну совість і зберігати її чистою; у прагненні зберігати мир у власній душі та в суспільстві; у вмінні користуватися своєю свободою і поважати свободу інших людей, бо свобода – це не бажання робити те, що хочеш, а бажання робити тільки те, що веде до добра; у творчості, скромності і здатності

стримуватися; у здатності бачити в людях позитивні якості, приймати інших такими, які вони є; у прагненні до добра; у здатності любити і приймати любов. З погляду значної частини студентської молоді, духовність розглядається як сукупність моральних якостей (52,5 %) та гармонія внутрішнього світу людини (51,7 %).

Справжній лідер є носієм моральних якостей: чесності, порядності, справедливості, доброзичливості, уважності до інших, готовності прийти на допомогу, тобто є носієм гуманних рис та якостей особистості.

Моральне становлення студентських лідерів – процес, спрямований на формування та розвиток цілісної особистості людини. Воно передбачає формування позитивного ставлення до Батьківщини, суспільства, людей, праці, своїх обов'язків та до самого себе. Прийнято вважати, що до моральних якостей особистості зараховують кардинальні чесноти: мудрість, мужність, справедливість, стриманість. Мудрість як розважне шукання правди, яка робить нас вільними. Мужність як здатність чинити згідно зі своєю совістю. Мужність є чеснотою, яка допомагає посісти важкодосяжне благо. Мужність керує почуттями у небажаній ситуації. Двома головними прикметами мужності є відвага і терпеливість. Справедливість полягає в тому, щоб кожному дати те, що йому належить. Справедливість наставляє волю бажати знайдену розумом правду. Стриманість – це чеснота міри, вміння володіти собою.

Моральними якостями лідерів теж вважають громадянські чесноти: чесність, ощадність, дисциплінованість, точність, чемність, прощення, патріотизм. До моральних якостей лідерів також зараховують: скромність як визнання істини; вдячність як визнання, що все нам подаровано; великодушність як справжня турбота про оточуючих та повна самовідданість і самопожертва; прощення як не пам'ятання кривди, заподіяної нам. Такі чесноти як покора, щедрість, зичливість, лагідність, старанність, чистота й уміреність є основою моральних якостей особистості лідера молоді.

ОЛЕКСЮК Вікторія Романівна,
*кандидат психологічних наук, доцент,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка
(м. Тернопіль, Україна)*

МОРАЛЬНА САМОСВІДОМІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА ПЕРЕДУМОВА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

Однією з актуальних та неоднозначно трактованих проблем у психології є питання морального розвитку особистості як здатності сприймати та розуміти суспільні вимоги, засвоювати моральні норми та правила, а також вибудовувати власну поведінку відповідно до них. Моральна самосвідомість, як складне утворення, характеризує здатність особистості здійснювати моральний самоконтроль, самостійно формулювати для себе моральні обов'язки, актуалізувати власні потенціали для самооцінки своїх вчинків. Вона виступає показником соціальної зрілості особистості, структурує її моральне обличчя, духовність життєвого шляху.

Саме у студентському віці відбувається активна переоцінка ціннісних уявлень та моральне самовизначення молодих людей, формуються цінності, здатність до етичної рефлексії та саморефлексії, збільшується відповідальність, активізується моральна саморегуляція. Отже, моральний розвиток студента-психолога варто розглянути крізь призму особистісного самовизначення як процесу і результату, що має ціннісно-змістову природу. Активний розвиток системи особистісних сенсів, які мають морально-етичну природу, визначають характер професійної спрямованості молодій людині.

Моральна самосвідомість є рушійною силою, яка спонукає людину до саморозвитку, надає її поведінці цілісності. *Психологічний аналіз даної проблеми відображено у працях вітчизняних психологів: Б.Г. Ананьєва, М.М. Бахтіна, Н.А. Бердяєва, Г.І. Гурджієва, І.А. Ільїна, А.Г. Ковальова, В.М. Мясіщева, К.К. Платонова, С.Л. Рубінштейна, В.С. Соловйова, П.М.*

Якобсона. Із зарубіжних психологів цю тематику розглядали А. Адлер, В. Вундт, У. Джеймс, Г. Олпорт, В. Франкл, З. Фрейд, Е. Фром, К. Хорні, К. Юнг.

Варто зауважити, що становлення моральної свідомості, осмислення самої категорії історично змінювалося, відображаючи соціально-економічний устрій суспільства. Адже на основі, прийнятих у соціумі норм моралі, загального світогляду людина виробляє власні моральні переконання та керується ними при оцінці своїх вчинків, думок, почуттів. Засвоєні особистістю етичні уявлення тільки тоді стають внутрішньою підвалиною її морального розвитку, коли перетворюються на власні цінності та переконання, виражають рівень соціальної зрілості.

Моральний розвиток особистості є процесом, що забезпечує досягнення індивідом певного рівня культури, відображає загальні тенденції розвитку особистості, вікові закономірності, соціально – психологічні, індивідуальні тенденції. Моральна особистість узгоджує свої дії з інтересами інших людей, відповідає за свої вчинки не лише перед законом, людьми, а й перед власною совістю. У період сучасних глобалізаційних процесів людина часто змушена сама приймати рішення, які не перегукуються із попередніми досягненнями людства, опиратися на свої власні моральні цінності. Тому у контексті становлення моральної свідомості зростаючої особистості слід зазначити, що важливою умовою цього процесу є спрямовування особистості до свого потенційного «Я», самосвідомості, як джерела самоактуалізації та творчості, що відкриває простір самопізнання та самовдосконалення.

Процес морального самовизначення особистості студентського віку у психологічній літературі розглядається як визначення нею власної позиції щодо загальнолюдських цінностей. Інтенсифікація інтелектуального розвитку, висока здатність до інтроспекції, накопичення досвіду спілкування та діяльності створюють умови для усвідомлення своїх морально-психологічних, вольових якостей, становлення соціально-моральної самооцінки. Характерною рисою морального розвитку у студентському віці є посилення свідомих мотивів поведінки, прояв таких якостей, як цілеспрямованість, рішучість, наполегливість, самостійність, ініціативність, уміння володіти собою.

Формування моральної сфери студентів згідно результатів дослідження Р. Шефрукової характеризується певними суперечностями. З одного боку молоді люди непримиренні до несправедливості, неправди, проте, з іншого боку, ще не спроможні орієнтуватися в складних життєвих ситуаціях, приймати виважені рішення. Також варто зауважити, що юнаки та дівчата прагнуть до активного самоствердження у нових групах, до ідеалу, проте не завжди уявляють собі як це зробити, хочуть бути унікальними, популярними, тому можуть впадати у крайнощі, розчаровуватися у собі, бути екстравагантними тощо. Бажання студента діяти самостійно, проявити себе будь якою ціною часто суперечить його потребі попросити допомогу, визнати свою неправоту перед дорослими, ровесниками. Молоді люди активно цікавляться тими, хто досяг успіху у бізнесі, науці, спорті, проте водночас має місце показне заперечення авторитетів, сумніви у тому, що ідеальне може існувати в буденному житті. Професійна освіта також породжує у студентів появу великої кількості нових інтересів, здивування перед невичерпністю науки, бажання багато знати, переживання натхнення до інтелектуальної праці. При цьому одночасно в них проявляється егоїзм, поверхове, ставлення до навчання, достатньою мірою не усвідомлюється необхідність кожноденної наполегливої роботи для досягнення високого результату.

Моральний розвиток студента-психолога розглядається як процес і результат особистісного самовизначення, що має ціннісно-змістову природу. Поряд із цим відбувається розвиток системи особистісних сенсів і значень, які мають моральний характер, протікають як складний діалектичний процес.

ПЕРІГ Ірина Мирославівна,
*кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології
Тернопільського національного технічного
університету ім. І. Пулюя
(м. Тернопіль, Україна)*

ВЕРБАЛЬНА КРЕАТИВНІСТЬ – ОЗНАКА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Перегляд професійного стандарту в управлінській діяльності, розроблення базової психологічної моделі особистості менеджера дозволяють виділити вербальну креативність як одну із обов'язкових складових компетентності керівника. Дуже важливо розпізнати лідерські здібності особистості ще на етапі оптації, тобто на стадії формування професійних інтересів підлітка. Зокрема, вибір професії менеджера має відбуватися з врахуванням задатків, організаційних та комунікативних здібностей випускника школи.

Креативність (від англ. to create – творити, створювати) – структура особистості, яка динамічно розвивається й характеризується своєрідністю й цілісною сукупністю таких особистих рис, як: творчий потенціал, творча активність, творча спрямованість, творча індивідуальність, ініціативність, імпровізаційність. Характеризуючи креативність, психологи стверджують, що дане явище пов'язане з розвитком уяви, фантазії, породженням гіпотез, відхиленням від шаблону, оригінальністю, високою самоорганізацією, колосальною працездатністю – саме такими характеристиками повинен володіти менеджер. (В. В. Давидов, Я. П. Пономарьов). Творче застосування мовних засобів спілкування відображається у вербальній креативності.

Дж. Гілфорд, завдяки чийм працям фактично народжується психологія обдарованості, прийшов до висновку, що креативність характеризується 6 параметрами: 1) здатністю до виявлення і формування проблеми; 2) здатністю генерувати великі кількості ідей; 3) гнучкістю – здатність до продукування найрізноманітніших думок; 4) оригінальністю – здатність відповідати на подразники найрізноманітнішим способом; 5) здатністю вдосконалювати сприйманий об'єкт; 6) здатністю розв'язувати проблему.

Своєрідний підхід до вивчення вербальної креативності запропонував С. Меднік. Науковець зазначав, що суть творчості – в здатності подолати стереотипи на кінцевому етапі мислительного синтезу, зокрема за допомогою широкого поля асоціацій. На основі цих ідей, він розробив тест RAT (тест віддалених асоціацій). Ключові положення тесту (RAT) наступні: 1) носії мови звикають вживати слова в стереотипних асоціаціях, пов'язаних з іншими словами; 2) креативно мислительний процес являє собою формування нових асоціацій по смислу; 3) величина відхиляючих асоціацій обстежуваного від стереотипу пропорційна його креативності; 4) унікальність виконаного тесту RAT визначається асоціативною біжучістю (число асоціацій на стимул) організації індивідуальних асоціацій (число асоціативних відповідей) та особливістю вибраного процесу (відбір оригінальних асоціацій з всього числа зв'язків); 5) механізм вирішення тесту RAT аналогічний механізму вирішення будь-яких мислительних задач.

У класифікації здібностей менеджера український професор В. В. Рибалка визначив основні показники здатності особистості до публічних виступів: потреба довести до слухачів основні ідеї, думки, проблеми, зацікавити їх темою виступу; здатність знайти та використати доступну та цікаву для слухачів форму виступу, необхідну термінологію, інтонацію, жести, ораторські прийоми, які б сприяли успіху у слухачів; здатність адекватно зрозуміти, оцінити аудиторію і при необхідності змінити план виступу; здатність захопити аудиторію, зацікавити її практичним значенням виступу, повести її за собою, і, відповідно, досягти мети виступу; почуття контакту, єднання з аудиторією.

Вербальна креативність забезпечить готовністю менеджера до подолання стереотипів традиційного управлінського мислення, оновлення процесу спілкування і взаємодії в

управлінській системі. Адже творчість, комунікабельність, уміння встановлювати ділові контакти багато в чому визначає успішність у збуті продукції, отриманні нових замовлень, а отже, і стабільність роботи організації. Це актуалізує проблему творчо-комунікативної підготовки керівника, створення оптимальних технологій та методик комунікативної підготовки і ділової взаємодії.

Література:

1. Гнатко М. Феномен креативності як психологічна проблема. *Психологічні перспективи*. Випуск 1. 2001. С. 88-97.
2. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 1999. 356 с.
3. Рибалка В. В. Психология розвитку творчої особистості: навч. посіб. К.: ІЗМН, 1996. 236 с.

ПОСИПАЙКО Євгенія Анатоліївна,
магістрант, Національний університет
біоресурсів і природокористування України
(м. Київ, Україна)

Науковий керівник:
МАРТИНЮК Ірина Анатоліївна,
кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК НАСЛІДОК АКТИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Сучасний світ закликає до про-активної позиції життя, потрібно «встигнути все» – вести активне соціальне життя, досягати високих результатів у професійній діяльності, мати особисті відносини, сім'ю, утримувати порядок вдома тощо. Перенавантаження та дисбаланс між роботою і відпочинком може призвести до вигорання.

Вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися, він входить до категорії чинників, які впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я. Синдром вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження [1].

Основними симптомами емоційного вигорання є: втрата енергії, почуття виснаження і втоми; психологічне дистанціювання від роботи; зниження професійної ефективності.

Причиною розповсюдження серед молодих людей емоційного вигорання є поширена настанова «хочу все й одразу». Соціальні мережі особливо сприяють створенню образів примірних сім'янинів, успішних бізнесменів, людей з ідеальними фізичними формами і часто все це в одній особі. Тобто причинами стресу може стати спотворене уявлення про життя інших людей та невідповідність між власними цілями і темпом їх досягнення. Це може спричинити підвищення вимогливості до себе, зростання активності, формування стилю поведінки «досягаторства».

Активність особистості – діяльне ставлення особистості до світу, здатність створювати суспільно значущі перетворення матеріальної і духовної сфер; реалізація у творчій діяльності, вольових актах, спілкуванні. [2].

Прикладами активності особистості, яка є чинником емоційного вигорання, може виступати: висока ініціативність, що призводить до перекладання на себе занадто великої кількості обов'язків; реалізація багатьох робочих проектів одночасно; прагнення до ідеального порядку вдома; гіпервідповідальність, перефекціонізм; часті різнобічні зв'язки в суспільстві; надмірні фізичні навантаження; поєднання роботи та навчання; невміння делегувати роботу.

Шляхи позбавлення емоційного вигорання внаслідок активності особистості наведені в табл. 1.

Таблиця 1

Способи профілактики емоційного вигорання внаслідок активності особистості

Способи самостійної роботи особистості з емоційним вигоранням	Способи роботи особистості з емоційним вигоранням із психологом
регуляція навантаження, обговорення з роботодавцями зміни графіку, навантаження та різноманіття задач; робота в команді, розподіл ролей, розвиток вміння просити про допомогу, відхід від непотрібної конкуренції; розподіл пріоритетів між задачами; встановлення досяжних (реалістичних) цілей; розділення роботи та відпочинку; моніторинг рівня виснаження, власних емоцій, реакцій; поповнення енергії та вчасне відновлення сил; оволодіння вміннями та навичками саморегуляції; послаблення перфекціонізму; приділення часу на заняття, непов'язані з роботою: хобі, відпочинок на природі; помірні фізичні навантаження (без виснаження) тощо.	психологічне консультування; складання індивідуальної програми роботи; формування адаптивних варіантів копінг-поведінки; психокорекційні техніки спрямовані на стабілізацію самооцінки, підвищення впевненості в собі; навчання вмінням управління стресом, релаксації, саморегуляції; допомога в зміні установок по відношенню до життя; корекція особистісних особливостей; аутотренінги; медитації.

Загалом способи подолання вигорання можна поділити на ті, які особа може сама використовувати, та ті, які використовує психолог в роботі із клієнтами, що мають емоційне вигорання. До першої групи відноситься саморегуляція, гармонізація часу роботи і відпочинку; внесення в список справ релаксацію, хобі, прогулянки на свіжому повітрі. До другої групи можна віднести такі способи, як консультації із складанням індивідуального плану роботи, зміна установок особистості, корекція індивідуально-особистісних особливостей та мотиваційної сфери індивіда, аутотренінги для навчання релаксації, дихальні вправи тощо.

Література:

1. Професійне вигорання – явище, а не хвороба: Що насправді затвердили в МКХ-11. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/profesijne-vigorannja---javische-a-ne-hvoroba-scho-naspravdi-zatverdili-v-mkh-11>.
2. Соціолого-педагогічний словник / За ред. В. В. Радула. К.: «ЕксОб». 2004. 304 с.
3. Борисова М. В., Ансимова Н. П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания. *Ярославский педагогический вестник*. № 2. Том II (Психолого-педагогические науки). 2011. С. 212–215.

ТЕСЛЮК Віктор Вікторович,
магістрант спеціальності
«Агроінженерія», Національний
університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

ТЕСЛЮК Валентина Михайлівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

ПІДГОТОВКА ЛІДЕРА У ЗВО

Компетентнісний підхід передбачає формування у студентів ЗВО сукупності соціально та професійно важливих якостей, зокрема, лідерських. Важливим завданням українських ЗВО сьогодні є підготовка фахівців, які мають стати лідерами в галузі інноваційних технологій, політики і бізнесу.

Вдосконалюючи зміст підготовки фахівців-лідерів слід орієнтуватися не на ті властивості, які їм притаманні (відрізняють їх серед інших), а на ті, що сприяють ефективному розвитку лідерських якостей у студентів. Серед цих властивостей необхідно виділити передусім ті, які можуть бути сформовані та розвинені під час навчання, тобто конкретні знання, уміння та ціннісні установки, необхідні для виконання лідерських функцій.

Для вдосконалення системи підготовки лідерів у вищій школі необхідно використовувати кращий досвід вітчизняної та зарубіжної психології й педагогіки, однак при цьому необхідно враховувати сучасні реалії, вимоги і цінності суспільства, а також те, що розвиток лідерських якостей у ЗВО відбувається одночасно з особистісним і професійним зростанням молоді.

У дослідженнях виділяють ряд методів навчання лідерів для бізнесу: аудиторні заняття-тренінги, віртуальні класи, електронне навчання, моделювання управлінських функцій, навчання в співпраці з керівниками, наставництво, коучинг, індивідуальне планування кар'єри, колективне обговорення виробничих проблем та ін.

Підготовка лідерів передбачає участь у проектах із реалізації бізнес-стратегії, стажування на різних управлінських посадах і виконання завдань з особистісного розвитку.

Систему підготовки лідерів у ЗВО варто провадити в два взаємопов'язаних етапи. На першому – виявити майбутніх фахівців, які мають лідерські здібності. Виявлення студентів, які мають лідерські якості, має розпочинатися з першого року навчання, проводитися в академічній групі, зокрема наставниками. Важлива роль у процесі виявлення лідерів має відводитись психологічному тестуванню. Тестування ефективно використовується в державних організаціях і приватних компаніях для визначення осіб, здатних до ефективного управління. У ЗВО, які проводять підготовку фахівців у галузі управлінської діяльності для виявлення студентів, що мають лідерські здібності, теж застосовується тестування.

Другий етап націлений на розвиток виявлених лідерських якостей, формування лідерських компетентностей. На цьому етапі енергію лідерства слід скерувати на розв'язання завдань, значущих для студентства, ЗВО і подальшої діяльності випускників. При цьому цілі навчання лідерів реалізуються в конкретній, проектно орієнтованій особистій активності, покликаній позитивно впливати на широке молодіжне середовище.

Система навчання лідерів має охоплювати, по-перше, підготовку до безпосередньої практичної управлінської діяльності, що пов'язано з розвитком аналітичних, комунікативних, організаційних здібностей, навичок практичної організаторської та керівної діяльності та ефективної міжособистісної взаємодії. По-друге, необхідна орієнтація на самовдосконалення особистості, виховання дисциплінованості, опанування навичок самоорганізації, самоаналізу, самооцінювання результатів своєї роботи.

Література

1. Кирюшина Н. Ю. Система подготовки лидеров в университете. Инновации в образовании. *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского*. 2010. № 3(1). С. 27–33.

ХИЖНЯК Анна Анатоліївна,
кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України
(м. Київ, Україна)

САМОРЕГУЛЯЦІЯ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

Проблема професійної підготовки особистості майбутнього практичного психолога до ефективної діяльності постійно перебуває у центрі уваги сучасної психологічної науки та суспільства загалом, оскільки з розвитком суспільства безперервно змінюються потреби людей, їх мотиви, цілі, інтереси тощо.

Аналіз психолого-педагогічної літератури (Б.Г.Ананьєв, Л.С.Виготський, К.М.Гуревич, В.В.Давидов, А.Елліс, К.Е.Ізард, Г.С.Костюк, О.М.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн, Т.С.Яценко) показав, що рівень успішності студентів вищих навчальних закладів залежить від таких психологічних характеристик, як: інтелектуальні здібності; спеціальні (фахові) здібності; професійний склад мислення; сприймання та емоційна саморегуляція.

Серед них особливо важливою для успішної діяльності майбутнього психолога є здатність до саморегуляції, яка забезпечує гармонійність функціонування різних властивостей особистості. Тільки за умови ефективної організації психологом власної поведінки та діяльності можна досягти значних результатів у власному розвитку та у роботі з людьми.

У науковій психологічній літературі аналіз саморегуляції передбачає вивчення цього явища на психофізіологічному, психічному та особистісному рівнях, але зазвичай більше уваги приділяється першим двом, особистісний рівень досліджується недостатньо. Безпосередня залежність успішності будь-якої діяльності, в тому числі й професійної, в першу чергу залежить від рівня інтелектуальної та емоційної зрілості особистості і теоретично обґрунтована у працях П. К.Анохіна, О.Я.Чебикіна, А.В.Запорожця, Л.М.Мітіна та ін.

Загальні закономірності саморегуляції реалізуються в індивідуальній формі, яка залежить від конкретних умов, а також від характеристик нервової діяльності, від особистісних якостей суб'єкта та його звичок у організації своїх дій, що формується в процесі виховання. Також психічна саморегуляція розуміється як здатність зрілої особистості визначати мету своєї діяльності та знаходити шляхи для її досягнення.

Особливістю діяльності психолога є висока емоційна напруженість. Емоційне перевантаження дезорганізує роботу, призводить до виснаження нервової системи, емоційних зривів, нервово-психічних захворювань. Тому у повсякденній праці психолог постійно стикається з необхідністю керування емоційними станами та пошуку найбільш ефективних способів емоційної регуляції. А необхідність створення терапевтичного мікроклімату для надання ефективної психологічної допомоги, обумовлюється особистісними якостями спеціаліста, які потрібно розвивати під час професійної підготовки. Тобто, особистісно-професійні утворення майбутнього професіонала, щодо емоційної стійкості, є основою особистісного стилю діяльності для надання ефективної психологічної допомоги.

Особистісний стиль діяльності психолога можна вважати успішним, якщо психолог володіє: мотивацією досягнення успіху (Е.Лоуел, Л.Портер); позитивним уявленням про образ «Я» (У.Джеймс); швидкою адаптацією в нових умовах (С.Д.Максименко, Н.В.Чепелева, К.Л.Мілютіна), навичками емоційної саморегуляції (А.А.Востриков, Н.І.Дідусь,

Н.В.Самоукина, І.Є.Шварц, Т.С.Яценко). Умовно ми можемо назвати цей стиль діяльності – конструктивним стилем діяльності спеціаліста, який є основою професійної культури психолога-практика.

Отже, успішність підготовки майбутніх психологів-практиків до трудової діяльності залежить від удосконалення процесу емоційної саморегуляції особистістю. Потрібно стимулювати процес глибокого пізнання себе у студентів, які вибрали професію практичного психолога тому, що це допоможе їм бути успішнішим у своїй діяльності.

Література:

1. Капитоненко Н. В. Эмоциональная регуляция поведения: области изучения, компоненты и функции. *Психологическая наука и образование*. 2007. №5. С. 267–274.
2. Кириченко Т. В. Психологічні механізми саморегуляції поведінки підлітків: автореф. дис. ... канд. психол. наук. К., 2001. 20 с.
3. Конопкин О. А. Участие эмоций в осознанной регуляции целенаправленной активности человека. *Вопросы психологии*. 2006. №3. С. 38–48.
4. Кочубей Б. І. Новікова Є. В. Емоційна стійкість школяра. К. : Освіта, 1998. 237 с.
5. Чудина Е. А. Эмоциональная зрелость личности : определение понятия и выделение критериев. *Личность и проблемы развития* : сборник работ молодых ученых. М., 2003. С. 112–116.

ШМАРГУН Віталій Миколайович,
доктор психологічних наук, професор,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)

ШМАРГУН Тетяна Миколаївна,
аспірант, Національний університет
біоресурсів і природокористування України
(м. Київ, Україна)

ЗНИЖЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ: ВЛИВ КОРОНАВІРУСУ ЧИ ПСИХОЛОГІЧНА ПРОБЛЕМА?

Багато людей останнім часом скаржаться на зниження мотивації, на небажання виконувати роботу і вирішувати завдання. При цьому клієнти засвідчують, що раніше цей обсяг роботи не був проблемою. Спробуємо розібратися в ситуації, оскільки для того, щоб розв'язати задачу необхідно проаналізувати і усвідомити умови (принцип вивчення математики в початковій школі).

У кожній людині передбачено існування можливостей (прихований потенціал). Однак часто бувають випадки, коли людина при необхідності виконувати навіть прості побутові дії (це ж стосується і посадових обов'язків) усвідомлює стійке небажання будь-якої діяльності. Як правило, в такій ситуації робота викликає негативні емоції (погіршення настрою), а часто навіть і страх, який може ще більше гальмувати загальну активність людини. Відповіддю на такий стан речей, може бути перенесення термінів виконання або «зняття питання з порядку денного». Психологи використовують термін «прокрастинація» (відтермінування, відкладання справ). За такою гучною назвою приховано причинно-наслідковий зв'язок, розуміння якого надає людині потенційну можливість стати більш активним, свідомо керувати власними діями і поведінкою. Зрозуміти з чим не справляється організм, – це один з перших кроків на шляху підвищення загальної ефективності.

Основною рушійною силою до діяльності є актуалізована потреба, (коли голодні йдемо на кухню і відкриваємо холодильник). Тут все просто, є різні класифікації потреб, але сутність залишається незмінна (узагальнено, базові потреби, це потреби: в безпеці, в спілкуванні, в самоповазі і високій самооцінці, в самовираженні і самоактуалізації). Задоволення або не

задоволення потреби через конкретні дії супроводжується емоціями (позитивними або негативними).

Часто багатозадачність є причиною ресурсного виснаження. Людина не встигає або не має можливості відновлюватись і тоді кожне наступне завдання (яке часто вже розглядається як проблема), тільки погіршує ситуацію, посилюючи загальну тривожність і ще більше виснажуючи нервову систему. Психіка «вмикає» захисну функцію, намагаючись зменшити напругу і кількість справ (починаємо делегувати повноваження, навіть ті, які входять до сфери нашої відповідальності, відтермінуємо виконання і т.п.). На якийсь час це допомагає, але перенесені ситуації, що вимагали вирішення, підсвідомо відтягують на себе життєву енергію, ще більше все ускладнюючи.

Інша категорія людей – це ті, які погано організовані. Маючи проблеми з просторово-часовими характеристиками (постійно запізнюються, не можуть навести лад на робочому місці, в паперах, справах, думках). Для них перенесення завдань – це рятівні соломинки з яких будується нестійкий фундамент (формується ілюзія безпеки). Мотиви поведінки людини досить складні і часто визначаються інстинктами, особливо це стосується екстремальних ситуацій. Аналізуючи такі моменти, можна зробити висновок про спрямованість особистості.

Третя група – це ті, хто сприймає необхідність робити вибір, виходячи з двох протилежних категорій, які мають глибинну природу «хочу – не хочу». Для таких людей життєвою необхідністю є потреба отримувати виключно позитивні емоції, схвальні відгуки і задоволення (це обумовлено генетичними особливостями та специфікою періоду дитячого розвитку). Вони обирають лінощі як джерело отримання задоволення (улюблена справа споглядати за життям).

Про способи подолання таких явищ ми розкажемо в наступних публікаціях.

ЯШНИК Світлана Валеріївна,
*доктор педагогічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і
природокористування України
(м. Київ, Україна)*

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У СИСТЕМІ ОСВІТИ

Науковцями усвідомлюється науково-практична доцільність необхідності обґрунтування теоретико-методологічних засад підготовки майбутніх фахівців до управлінської діяльності (О. Романовський, М. Фоміна, Л. Влодарська-Зола, І. Герасимович, В. Лівенцова), проте не завжди розкривається як багатокomпонентний феномен. Зазначене викликає необхідність у постійному оновленні комплексного поєднання методологічних підходів до формування управлінської культури; умов та чинників, які впливають на ефективність формування управлінської культури; пошуку оптимальних засобів, що мають забезпечити цілеспрямований, неперервний професійний розвиток фахівця галузі та формування й розвиток нового способу мислення. Успішна підготовка фахівців нової формації можлива лише на основі принципів нової методології управління, філософії освіти, яка ґрунтується на відмові від формування технократичного мислення. Відтак існує проблема співвідношення рівня розвитку управлінської культури з методологічною орієнтацією суспільства (Табл. 1).

Методологічні орієнтації суспільства

Технократичне суспільство	Суспільство інноваційного типу
- авторитарність підходів держави; - установка на дистанціювання особистості, суспільства і держави, ігнорування механізмів суб'єктотворення; - установка на статичність інтересів особистості, суспільства і держави; - ігнорування проблем легітимності та ідентифікації особистості; - орієнтація на захищеність, а не на розвиток здатності адекватно діяти в динамічно змінних умовах.	- висока креативність суспільства; - домінанта суспільства на соціальну спрямованість; - суб'єкт-суб'єктна взаємодія на міжособистісному та інституційних рівнях; - самоорганізація та мотивація при вирішенні завдань інноваційного характеру; - організація системи освіти; - наявний кадровий потенціал у галузі високих технологій.

Методологічні орієнтації сучасного суспільства характеризуються переходом від об'єктно-орієнтованого підходу до суб'єктно-орієнтованого. Це зумовлює відмову особистості і суспільства від культу самості та виключної турботи про себе самих, натомість орієнтує на звернення до світу, до «чужого», до іншого, і, тим самим – до самого себе. Таким чином наголошується на необхідності врахування рефлексивного суб'єкта. Відповідно вихідними умовами інноваційного розвитку визначено:

- утвердження домінування нормативно-діяльнісного та суб'єктно-об'єктного підходів над суб'єктним;
- формування цілісності суб'єктів інноваційного розвитку;
- домінування «м'яких форм управління» – моделювання, а не адміністрування, від управління до організації розвитку;
- самоорганізація суб'єктів інноваційного розвитку;
- продуктивна конвергенція знань, ідей, технологій;
- орієнтація на підтримку конкретних суб'єктів інноваційного розвитку;
- безперервне самовідтворення і розвиток суб'єктів інновацій [1, 2].

Відтак потрібно звернути особливу увагу на важливість оволодіння майбутніми фахівцями міждисциплінарною методологією, в іншому випадку унеможлиблюється використання досвіду різних наук та сфер людської діяльності в процесі оволодіння високим рівнем управлінської культури. Саме міждисциплінарний підхід забезпечує професійну активність фахівця на основі інноваційних принципів соціального управління, а саме: світоглядна орієнтованість управлінської діяльності, яка має ґрунтуватися на сучасних філософських концепції розуміння світу; рефлексійний характер, що забезпечує здатність аналізувати власні дії, співвідносити їх з минулим і антиципірувати майбутнє, коригувати управлінські дії відповідно до конкретних ситуацій; синергетичність, що передбачає м'якість, нелінійність і резонансність; конструктивність, що ґрунтується на усвідомленні особистістю можливості та права обирати і конструювати власне майбутнє та майбутнє суспільства, в той же час конструюючи себе як особистість; релевантність до ситуації, як здатність узгоджувати управлінські дії зі специфікою соціального середовища; залежність ефективності управлінської діяльності від її глобальної орієнтованості, здатності до глобального мислення; креативність, максимальна гнучкість і мобільність.

Формування управлінської культури майбутніх фахівців у системі освіти, на відміну від управління в інших соціальних сферах, характеризується специфічними соціально-психологічними якостями, що вимагають, на наш погляд, реалізації специфічних підходів до його здійснення. Ми дотримуємося думки, що першочергово при формуванні управлінської культури майбутнього фахівця мають бути враховані такі підходи як ноосферний, культурологічний, компетентнісний, андрагогічний, синергетичний, аксіологічний.

Комплексність їх поєднання забезпечить цілісність процесу формування управлінської культури.

Логічно, що цей перелік не окреслює увесь спектр можливостей управлінської культури майбутніх фахівців. Неодмінною умовою успішного вирішення поставленого завдання виступають досягнення та науково-педагогічні традиції формування фахівців на засадах комплексного, структурно-функціонального, особистісно орієнтованого, діяльнісного, акмеологічного, інтегративного, рефлексивного та інших концептуальних підходах. Гармонійне поєднання зазначених підходів передбачає урахування взаємозв'язків окремих аспектів підготовки фахівців і полягає в окресленні кінцевих цілей, визначенні шляхів їх досягнення, створенні відповідного механізму, що забезпечує системну організацію роботи закладів освіти з метою формування управлінської культури майбутніх фахівців.

Література:

1. Лепский В. Е. Стратегичность предприятия XXI века (субъектно-ориентированный подход). *Экономические стратегии*, 2006. № 3 [Електронний ресурс]. Режим доступа: <http://www.nonlin.ru/node/91>.

2. Лепский В. Е. Исходные посылки онтологии субъектно-ориентированного подхода к инновационному развитию. *Рефлексивные процессы управления. Международный научно-практический междисциплинарный журнал*. № 2. Том 7. 2007. С. 5–29. [Електронний ресурс]. Режим доступа: http://www.reflexion.ru/Library/J2007_2.pdf.