

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Кваліфікаційна робота

магістра

на тему **Педагогічні умови формування лідерської компетентності
майбутнього викладача закладу вищої освіти**

Виконав: студент 2 курсу, групи 8.0110
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
освітньої програми Педагогіка вищої школи
С. С. Таран

Керівник доцент кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності,
к.пед.н., доцент Голованова Т.П.

Рецензент доцент кафедри педагогіки та
психології освітньої діяльності,
к.психол.н., доцент Овсяннікова В. В.

Запоріжжя

2021

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології

Кафедра педагогіки та психології освітньої діяльності

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 011 Освітні, педагогічні науки

Освітня програма Педагогіка вищої школи

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

д.пед.н., проф. О.І. Іваницький

« ____ » _____ 2021 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНЦІ

Тарана Сергія Сергійовича

1. Тема роботи Педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти

керівник роботи Голованова Тетяна Петрівна, к.пед.н., доцент

затверджені наказом ЗНУ від «30» липня 2021 року № 1136-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз наукових джерел.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) дослідити генезу понять: «лідерство», «стилі лідерства»; проаналізувати компетентнісний підхід як передумову формування лідерських якостей особистості; дослідити структуру лідерських якостей майбутнього викладача закладу вищої освіти; розкрити організаційно-педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти; розробити методичні рекомендації щодо використання фасилітаційних технологій як засобу підвищення ефективності формування лідерських якостей майбутніх викладачів ЗВО.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

=

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Голованова Т.П., доцент		
Розділ 1	Голованова Т.П., доцент		
Розділ 2	Голованова Т.П., доцент		
Висновки	Голованова Т.П., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	березень 2021 р.	Виконано
2	Робота з науковими джерелами	квітень 2021 р.	Виконано
3	Складання змісту	травень 2021 р.	Виконано
4	Написання вступу	червень 2021 р.	Виконано
5	Робота над першим розділом	вересень 2021 р.	Виконано
6	Робота над другим розділом	жовтень 2021 р.	Виконано
7	Оформлення списку джерел	листопад 2021 р.	Виконано
8	Передзахист, нормоконтроль	листопад 2021 р.	Виконано
9	Захист	грудень 2021 р.	

Студент _____ С. С. Таран

Керівник роботи _____ Т. П. Голованова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І. В. Козич

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 96 сторінок, 137 джерел.

Об'єкт дослідження: процес формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти

Предмет дослідження: організаційно-педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти.

Мета дослідження: теоретична розробка організаційно-педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх викладачів закладу вищої освіти.

Методи дослідження: теоретичний аналіз джерел, порівняння, узагальнення, прогнозування, синтез, моделювання.

Теоретичне значення роботи полягає у визначенні поняття «лідерська компетентність майбутніх викладачів закладів вищої освіти», у виділенні організаційно-педагогічних умов формування лідерської компетентності, в окресленні засобів формування фасилітативних умінь педагогів.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що розроблено методичні рекомендації щодо використання фасилітаційних технологій як засобу підвищення ефективності формування лідерських якостей майбутніх викладачів ЗВО.

Галузь використання: Матеріали дослідження можуть бути використані в закладах вищої освіти, де здійснюється підготовка майбутніх магістрів заклади вищої освіти підготовки другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки галузі знань 01 Освіта / Педагогіка.

Ключові слова: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ, ФОРМУВАННЯ, ЛІДЕРСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, ФАСИЛІТАТИВНІ УМІННЯ, МАЙБУТНІЙ ВИКЛАДАЧ, ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ.

SUMMARY

Taran S. S. Pedagogical Conditions for Leadership Competence Formation of Potential Teacher of Higher Education.

The work is presented on 96 pages of printed text. The list of references includes 137 sources.

The object of research is the professional training of future masters of higher school pedagogy.

The subject of research is the organizational and pedagogical conditions for the formation of leadership competence of the future teacher of higher education.

The purpose of the study is to develop and test the organizational and pedagogical conditions for the formation of leadership competence of future teachers of higher education

The genesis of the concepts: "leadership", "leadership styles" is investigated in the work; the competence approach as a prerequisite for the formation of leadership qualities of the individual is analyzed; the structure of leadership qualities of the future teacher of higher education institution is investigated; the organizational and pedagogical conditions for the formation of leadership competence of the future teacher of higher education are revealed; methodical recommendations on the use of facilitation technologies as a means of improving the effectiveness of the formation of leadership qualities of future teachers of free economic development have been developed.

The practical significance of the results of the study is that developed guidelines for the use of facilitation technologies as a means of improving the effectiveness of leadership skills of future teachers of higher education.

Key words: organizational and pedagogical conditions, formation, leadership competence, facilitative skills, future teacher, establishment.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗВО.....	10
1.1. Генеза понять: «лідерство», «стилі лідерства».....	10
1.2. Компетентнісний підхід в сучасній освіті як передумова формування лідерських якостей особистості.....	21
1.3. Структура лідерських якостей майбутнього викладача закладу вищої освіти.....	31
1.4. Фасилітативні уміння педагога як лідерські якості викладача.....	45
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗВО...	53
2.1. Студентське самоврядування – одна з умов формування лідерських вмінь майбутнього викладача.....	53
2.2. Наукова-дослідницька діяльність як умова формування лідерської компетентності майбутнього педагога вищої школи.....	62
2.3. Проектно-командна форма діяльності як умова розвитку лідерської якості майбутнього педагога вищої школи	69
2.4. Методичні рекомендації щодо використання фасилітаційних технологій як засобу підвищення ефективності формування лідерських якостей майбутніх викладачів ЗВО.....	77
ВИСНОВКИ.....	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	86

ВСТУП

Актуальність дослідження: Сьогодні ми можемо констатувати суттєве зростання інтересу до проблеми формування лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи. Аналіз вітчизняних і зарубіжних літературних джерел свідчить про те, що науковці проблемам: визначення сутності лідерства, якостей лідера приділяли і приділяють значну увагу. Дослідженню феномена лідерства відводилось чільне місце в працях відомих філософів: Аристотеля, Макіавеллі, Платона; філософа і соціолога Г. Спенсера; психологів: Г. Лебона, К. Левіна, Ч. Ломброзо, З.Фрейда. Вивчення ознак лідерського потенціалу, сукупності лідерських якостей особистості, впливу лідерських якостей на ефективність професійної самореалізації фахівців, успішність упроваджених організаційних змін, аспектів лідерства й управління, формуванню лідерських якостей майбутніх учителів під час здобування вищої освіти розглядаються в роботах сучасних українських учених: О. Білінська, М. Черпак, С. Максименко, В. Бабаєв, О. Пономарьов, О. Романовський, Б. Басс; Н. Мараховська, О. Пономаренко, І. Савицька, Н. Семенченко.

Аналіз робіт дослідників Т. Гури, С. Калашнікової, О. Романовського, дозволяє зробити висновок, що розвиток лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи повинен ґрунтуватися на світовому досвіді лідерських досліджень, слід застосовувати елементи інтегративного підходу до розуміння лідерства; враховувати праці українських науковців, їх прикладні дослідження, що зосереджуються на сутності та можливостях розвитку лідерства у різних сферах суспільної діяльності, зокрема, з педагогіки вищої освіти.

Проблеми психології лідерства, критеріїв лідерських якостей розглянуто в роботах українських вчених-психологів; С. Максименко, Л. Карамушки, педагога і психолога О. Пономаренко.

У сучасній літературі майже відсутні роботи, в яких би аналізувалися проблеми технологій студентського самоврядування, як умови формування

лідерських якостей майбутнього викладача вищої школи. Окремі праці з питань цієї проблеми моделі не можуть вважатися вичерпними, оскільки в них відсутня чітка відповідь на питання: на які чинники в умовах сучасного освітнього середовища може бути спрямованим процес формування лідерських компетентностей майбутнього педагога вищої школи.

На цій підставі можна стверджувати, що в умовах реформування вищої освіти України необхідні більш глибокі дослідження феномену лідерства як такого, організаційно-педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутнього викладача вищої школи.

Об'єкт дослідження: процес формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти

Предмет дослідження: організаційно-педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти.

Мета дослідження: теоретична розробка організаційно-педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутніх викладачів закладу вищої освіти.

Для досягнення даної мети, нами були поставлені такі **завдання:**

1. Дослідити генезу поняття «лідерство», «стилі лідерства» .
2. Проаналізувати компетентнісний підхід як передумову формування лідерських якостей особистості.
3. Дослідити структуру лідерських якостей майбутнього викладача закладу вищої освіти.
4. Розкрити організаційно-педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти.
5. Розробити методичні рекомендації до використання фасилітаційних технологій як засобу підвищення ефективності формування лідерських якостей майбутніх викладачів ЗВО.

Для досягнення мети використано такі **методи дослідження:** теоретичний аналіз, порівняння, узагальнення, прогнозування, синтез, моделювання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що уперше розроблено теоретичні засади організаційно-педагогічних умов формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти, що включає: студентське самоврядування; проектно-командні форми діяльності; наукова-дослідницьку діяльність.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що розроблено методичні рекомендації до використання фасилітаційних технологій як засобу підвищення ефективності формування лідерських якостей майбутніх викладачів ЗВО.

Кваліфікаційна робота пройшла апробацію на науково-методичному семінарі кафедри педагогіки та психології освітньої діяльності (протокол № 4 засідання кафедри ППОД від 24.11.2021 р.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗВО

1.1. Генеза понять: «лідерство», «стилі лідерства»

В сучасному світі майже в кожній сфері життєдіяльності можна виділити лідера. Лідерство стало невід'ємною частиною життя. В будь-якій людській спільноті з'являється лідер, який впливає на подальший розвиток цієї групи.

Сама проблема лідерства цікавить дослідників з античності, але більш детально та предметно науковці стали досліджувати це явище в ХХ столітті. Одним із перших дослідників проблеми лідерства був Платон, який в своїй праці «Держава» виділяв три типи лідера: філософ – державний діяч, керівник республікою на основі розуму і справедливості; воєначальник, який захищає державу і підкоряє інших людей своїй волі; ділова людина, який забезпечує матеріальні потреби. В уявленні Платона лідер – це людина яка схильна до знань, не навідріз не приймає брехню, має любов до істини. Головними якостями лідера є справедливість, скромність та великодушність [68].

Плутарх в своїх «Паралельних життєписах» продовжив традицію Платона зображувати образ ідеального лідера. Він відзначив ряд видатних греків та римлян, які були близькими до уявлення про ідеального лідера [69].

В епоху Середньовіччя античне бачення зберігало свій вплив, але в цей період панувала ідея богоданності влади, що відрізняло правителів від їх підлеглих.

Наступним важливим дослідником лідерства став Нікколо Макіавеллі, який завдяки своїм працям «Державець» та «Роздуми щодо першої декади Тіта Лівія» зміг сформуванати свою теорію лідерства. В ній можна виділити чотири головних пункти: свою владу лідер будує на підтримці його прихильників; прозорість у відносинах між підлеглими та лідером; лідер має мати волю до

боротьби за життя; правитель – це зразок справедливості та чесності для своїх підлеглих [58].

В кінці XIX століття теорією лідерства займалися: Т. Карлейль, Ч. Ломброзо, Г. Спенсер, А. Жоли, Г. Тард и Г. Лебон. В своїх наукових працях вони виділяли такі риси як талант керівника, героїзм, силою, харизмою та вмінням впливати на людей.

Психолог Френсіс Гальтон виділяв важливість фактору спадковості в формуванні лідерських якостей. В роботі «Спадковість таланту, її закони і наслідки», ця праця дала науковця поштовх шукати в усіх визначних особистостей спільні риси характеру та поведінки [19, 34].

Зигмунд Фрейд також займався питанням погодження лідерства. Він вважав, що лише виключні особи можуть стати лідерами та змусити маси займатися роботою. Згідно Фрейду, історичний процес розвивається під визначальним впливом великих лідерів. Він розглядає лідера як гіпнотизера, що впливає на послідовників. Фрейд вважав, що в основі лідерства лежить пригнічений і незадоволене лібідо – несвідоме потяг сексуального характеру. Керівні позиції лідерів знаходять своє вираження в компенсаторних функції замість пригніченого лібідо. підпорядкування лідеру закладається з дитинства, коли дитині необхідний авторитет батьків [99, 61].

Далі представники Франкфуртської школи Е. Фромм та Т. Адорно почали акцентувати увагу на особистих сторонах лідерства. Вони вважали, що в процесі розвитку з'являлося прагнення до влади. Авторитарна особистість прагне шляхом нав'язання свої волі іншим особам та цим самим позбутися свої комплексів [133, 28].

Англійські науковці М. Вудкок та Д. Френсис відмітили, що в ролі лідера не завжди закріпляється за однією людиною, проводячи паралелі с посадою керівника. Зміна лідера проходить в період кризи, коли в колективі, чи спільнота з'являється необхідність змін. В цей час люди вимагають зміни керівника, та головним стає той, хот може вирішити насущні проблеми [18,157].

Одним із перших дослідників психології лідерства в ХХ ст. є Курт Левін. Основним його здобутком було виділення психологічних особливостей дій всіх лідерів, та позначення їх як лідерство. Саме після його дослідження укорінило в обігу поняття «лідерство». Левін розглядав лідерство через призму багатогранної влади, що відзначали вчені, які займалися соціальною психологією та проблемами управління [51, 42].

Згодом науковці почали досліджувати основні складові такого явища як «лідерство». Найбільше їх увагу привернули походження та риси лідера, соціальній ролі лідерства, на умовах приходу до влади та реалізації лідерства та на взаємовідносини лідера та його «підлеглих». Дослідження кожного з цих аспектів лідерства ініціював появлення ряду теорій, які пояснювали природу лідерства. Найбільш поширеними зараз є теорія рис, теорія ситуативного аналізу, інтегративна теорія лідерства та ситуативно-особистісна теорія.

Значній вклад в розвиток теорії рис внесли К. Берд, Е. Богардуса, та Ю. Дженнінгс. Вони розглядали особу лідера в якій сукупність психологічних рис, сприяють розвитку його лідерської позиції та надає можливість особі керувати іншими. Теорія стверджує що лідерські якості являються особливими та передаються в спадок [13, 21].

Також, в 40-х роках минулого століття вчені вивчали факти про співвідношення лідерства та особистісних якостей людини. В. Кац и Л. Едингер визначали лідерство як вплив на масу людей, який характеризувався постійністю, розповсюдженням на всю групу и був непохитний авторитет, якому всі подоорювались. М. Альберт, Ф. Хедоури та М. Маскон говорили, що лідер – це людина яка грає ключеву роль в визначенні напрямку та шляху розвитку учасників даної групи [63, 178].

В 70-х роках ХХ ст. С. Седерберг и Б. Калофу відносили лідерство до комплексних понять, в які входили такі складові: процес, в якому ведуть послідовачів; асоціація з людськими якостями; результати діяльності людини [42, 36].

В 80-ті роки американський психолог Дж. Кенджемі зробив висновок, що

влада авторитету є здатністю пробуджувати, мотивувати людей, переконувати, схвалювати. Влада авторитету присвоюється суб'єкту групою і використовується для досягнення спільних цілей [43, 88].

З психологічної точки зору, за допомогою влади авторитету можна мотивувати людей, ніж при використанні влади повноважень. Влада авторитету – це повага до особистості, рефлексування своїх здібностей і особливостей, а також і своїх підлеглих. У таких лідерів висока самооцінка, високий рівень домагань, самоповаги і самосвідомості [1, 142].

По Н. Михайлівському лідерство розглядається через визначення поняття «герой». Героєм він називає ту людину, яка першим робить те, що хоче натовп, тобто підкреслює його рішучість, здатність своїм прикладом повести за собою. Н. Михайлівський звертає увагу на якості, якими зазвичай володіє герой: незвичайність, вік, стать, здатність надихати натовп і захоплювати за собою, використання механізму наслідування. Але головне умова висунення героя, по Н. Михайлівському – це вимога середовища [27, 98].

А. Залужний розглядав типи ватажків і генезис лідерства. Він створив методикку по організованості дитячого колективу, де в якості показника організованості виділяв ватажка з великим досвідом, і завдання, пропонувані групі, дозволили в тому числі виявити лідерів [81, 24].

Л. Войтоловський розглядав поняття «ватажок» і «вождь». так, вожак в його розумінні стоїть на чолі натовпу, пасивно слідуючи за нею; а вождь – партія (проміжна інстанція між вождем і класом). В працях Л. Войтоловський розглядається теорія про те, що лідером може бути не тільки одна конкретна людина, а група людей [14, 50].

Для лідерології представляють інтерес праці В. Бехтерева по навіюванню як механізму впливу однієї особистості на іншу і на групу. Він виділяв два основних способи впливу одних людей на інших: навіювання і переконання. В. Бехтерев підкреслював взаємність процесу навіювання – взаємовпливу. Він також вказував на способи управління натовпом. За В. Бехтеревим лідерство є одним з найбільш значущих детермінантів груповий інтеграції для досягнення

групових цілей з найбільшим ефектом [8, 47].

Важливий внесок в дослідження лідерства зробив Е. Аркін. У розумінні ватажка він підкреслював вплив групи і роль інших її членів; їм була створена програма-методика для виявлення лідерства. Е. Аркін вважав, що ватажками є не тільки ті діти, які організують діяльність групи, але і дезорганізатори. Він доводив, що сила ватажка не в любові до нього дітей, а в тому, що він перший вказує найдоступніші, надійні та економні шляхи прориву дитячої активності, залучаючи дітей в ту чи іншу діяльність. Тобто цінність лідера в тому, які перспективи відкриває для розвитку групи той вихід активності, який запропонований ватажком [4, 269].

Прослідивши процес вивчення лідерства можна прийти до висновку, що у вивченні генезису лідерства показав, що існує достатня кількість історичних джерел, присвячених управлінню, лідерства, влади. Однак, феноменологія лідерства, як об'єкт наукового дослідження щодо нова. Лідерство стало глибоко вивчатися на початку ХІХ ст., коли управління визначилося в наукову дисципліну. Вивчення лідерства в великих масштабах і на системній основі було зроблено в період між 30-50 роками ХХ ст.

Тема лідерства активно розробляється психологами, соціологами, фахівцями в області менеджменту. У зв'язку з цим єдиної визнаної, прийнятої або універсальної теорії лідерства, яка б відображала загальне бачення теоретиками і практиками феномена лідерства і фігури лідери не існує. Саме поняття «лідерство» також не піддається точному визначенню. Однак спробуємо впорядкувати погляди на дану проблему.

Поняття «лідерство» походить від слова «лідер». Розглянемо, що під ним розуміють. Лідер – (від англ. - провідний, керівник) – глава, керівник політичної партії або громадської організації та ін., особа, яка користується великим авторитетом, впливом в якої-небудь групи; веде її вперед та очолює. Лідер – це найавторитетніша особистість, грає центральну роль в організації спільної діяльності і побудові сприятливих взаємин у групі [86, 6].

Словник-довідник з соціальної психології трактує визначення лідера

таким чином: це член групи, колективу, спільності, який завоював авторитет і право впливати на інших людей і яка відіграє центральну роль в організації певних відносин і спільної діяльності. Лідер є породженням структури взаємин даної конкретної спільності, групи, суспільства в цілому. Ця структура визначається цілями спільності, цінностями і нормами, в ній функціонують. В результаті висувається однозначний лідер. Він як би представляє систему бажаних іншими людьми цілей і цінностей, виступає їх безпосереднім провідником у життя. За ним визнається право вести за собою інших членів, бути останньою інстанцією в оцінці різних нових ситуацій і обставин [86, 122].

У психологічному словнику лідер визначається як член групи, за яким всі інші визнають право приймати відповідальні рішення, зачіпають їх інтереси і визначають напрямок і характер діяльності всієї групи [85, 568].

В. Лісовський розглядає лідера, як людину, здатну вести за собою; пробуджувати до справи; викладатися для досягнення спільної завдання; впливати на оточуючих; підтримувати інтереси більшості людей [53, 74].

В монографії під редакцією А. Романовського, В. Михайличенка та Л. Грень окреслені основні тенденції в дослідженні лідерства в Україні «Дослідження лідерства у вітчизняній науці сьогодні в основному пов'язано з практикою подолання інститутів та культури тоталітаризму, з формуванням структур економічної демократії, зі спробами запропонувати прийнятну модель лідерства для демократичної України, враховуючи ресурси та засоби її організаційно-управлінського втілення» [80, 28].

Також, науковці дали своє визначення лідерству: «Лідер (від англ. leader – ведучий, перший, що йде попереду) – особа в будь-якій групі, що має великий, визнаний авторитет, має вплив, який проявляється як управляючі дії. При цьому група визнає за ним право приймати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях. Це найбільш авторитетна особистість, що реально займає центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі. Лідер – людина, до думки якої прислухаються, хто може вести за собою людей, який навчився контролювати, мотивувати та спрямовувати

самого себе та інших для досягнення своїх цілей та вирішення поставлених завдань» [80, 13].

Слід зазначити, що для лідера характерна здатність впливати на інших людей для досягнення визначених цілей. Лідери очолюють, ведуть за собою різні людські спільноти – від невеликих груп до спільнот державного рівня. Іншими словами, лідер – це авторитет групи, чия влада і повноваження схвалені іншими учасниками, готовими слідувати за ним.

Лідерство – соціально-психологічний процес, в ході якого один член групи, спільноти, суспільства організовує і направляє інших до досягнення конкретної спільної мети [65, 44].

І. Волков описує лідерство як процес соціально-психологічної самоорганізації і самоврядування спілкуванням і діяльністю членів малої групи, здійснюваний лідером як суб'єктом спонтанно формуються в групі міжособистісних взаємин. При цьому під ефективним лідерством розуміється процес взаємовпливу з метою самоврядування, який найбільше відповідає потребам учасників підтримати свій статус на високому рівні [16, 147].

О. Хмизова акцентує увагу на те, що у становленні лідерських якостей ключовим фактором є виховання лідерської позиції, яку вона визначає як: «комплексне, відносно стійке особистісне утворення, що характеризується певною системою ставлень людини до людей та до самої себе у складності соціальних відносин» [103, 229].

Ю. Завалевський в своїх роботах приділяє увагу лідерським якостям, які є відносяться до міжнародних стандартів професіонала, а саме: «упевненість у своїх силах, здатність працювати у складних умовах, здатність до розв'язання конфліктів, ініціативність, креативність та дипломатичність» [32, 107].

В. Шейнов розглядає лідерство як одну з форм міжособистісної взаємодії і включає в нього п'ять основних елементів:

- група, в якій має місце взаємодія;
- завдання, яку група прагнути вирішити;
- лідер – індивід, що має особливі риси характеру, здібностями і

можливостями, орієнтованими на досягнення цілей, та прагне досягнути поставлених перед групою цілей;

- послідовники – члени групи зі своїми якостями і можливостями для досягнення загальних цілей;

- ситуації, характерні для взаємодії в групі [109, 479].

В. Румянцева оцінює лідерство масштабно, як цілісний і багатовимірний соціально-психологічний феномен: «Лідерство як соціально-психологічний феномен включає в себе сукупність основних компонентів: процеси, структуру, функції, особистість лідерів і ведених, внесок в спільну трудову діяльність, цілі і завдання групової роботи, процеси сприйняття людьми один одного, типи особистості лідера, особистий внесок кожного учасника групи, процеси міжособистісного спілкування, канали комунікації та ін.» [82, 134].

О. Соловйова в навчальному посібнику «Психології управління» пропонує розглядати лідерство не тільки як мистецтво управління і як явище внутрішньо групової диференціації, але і як особистісне якість, що забезпечує людині можливість високого рівня розвитку, досягнення великих життєвих і професійних висот, особистісного успіху [88, 40].

Таким чином, в різних джерелах ми знаходимо множинність трактувань і характеристик феномена лідерства. Так, під лідерством розуміється:

- багатоаспектне соціальне явище, яке проявляється в організованих групах, що прагнуть до будь-якої спільної мети;

- відношення домінування і підпорядкування в системі міжособистісних відносин; здатність впливати на окремі особистості і групи;

- вміння працювати з людьми, переконувати, надихати, вселяти, емоційно заражати і направляти їх до оптимального, виграшного для всіх результату; підприємливість і ефективна комунікація;

- цілеспрямованість, наполегливість, особистісна сила, компетентність і психологічна еквілібристика; вміння управляти не тільки іншими людьми, але і, перш за все, самим собою;

- високо розвинена суб'єктність, тобто висока міра самостійності і

критичності мислення, особистісна активність, рефлексивність і ініціативність.

За даними Річарда Дафт в 2007 році нараховувалось більше 350 визначень лідерства. Сам Р. Дафт дає таке трактування: лідерство – це взаємовідносини між лідерами та членами групи, які впливають один на одного та разом націлені на реальні зміни та досягнення результатів, відображаючи загальні цілі [25, 19].

Проблема лідерства має особливу значущість в міжособистісних відносинах і до сих пір триває пошук «ідеального стилю лідерства». Приступаючи до розгляду стилів лідерства, треба відзначити, що стиль лідерства є способом або підходом до реалізації планів і мотивації лідерів. Саме слово «стиль» – грецького походження, означало стрижень для писання на восковій дошці, а пізніше вживалось в значенні «почерк». Таким чином, стиль керівництва – це «почерк» у діях керівника (лідера). Це вид поведінки керівника в відношенні з підлеглими в процесі досягнення спільних цілей [37, 146].

Сучасні дослідники М. Гібш та М. Форверг даючи свої визначення стилям лідерства, пов'язували їх з діяльністю групи, виділяючи певні способи, за допомогою яких здійснюється керівна функція в групі [21,31].

У психологічній літературі дається докладний опис стилів лідерства. Узагальнена характеристика трьох основних стилів може бути представлена наступним чином:

Авторитарний (автократичний) стиль лідерства – це жорсткий, директивний стиль. Авторитарний керівник вважає за краще використовувати владу, засновану на примусі і покарання. такий керівник догматичний, вимагає підпорядкування, не терпить заперечень, не враховує думка оточуючих і контролює дії підлеглих [80, 40].

Демократичний стиль керівництва характеризується децентралізацією влади. Це найбільш сприятливий з психологічної точки зору стиль. Керівник делегує частину своїх владних повноважень підлеглим. Він завжди прислухаються до порад підлеглих та питає їх думку. Всі учасники групи

отримуються достатню кількість інформації, що дозволяє їм розуміти перспективи своєї роботи [80, 41].

Ліберальний стиль управління характеризується відсутністю активного участі керівника в управлінні колективом. Керівник-ліберал не бере активної участі у процесі виконання завдання підлеглих, він лише ставить перед ними цілі та окреслює напрямки роботи, а також забезпечує необхідними ресурсами і надає співробітникам самостійність, а досягнення результатів роботи пускає на самоплив [80, 41].

Отже, всі перераховані стилі мають свої плюси та мінуси. Головно, що можна з них винести, це розуміння того, що вмільний лідер повинен комбінувати їх, а не дотримуватись тільки одного стилю управління.

Американський вчений Р. Лайкерт з співробітниками Мічиганського університету запропонував чотири базових системи стилів лідерства, які, на його думку, можуть класифікувати поведінку лідерів і назвав їх системами 1-4 [127, 94].

- система 1: експлуаторсько-авторитарна. Лідери, що належать до цього стилю, мають риси автократа.

- система 2: прихильно-авторитарна. По суті лідери Автократичний, але дають можливість підлеглим в обмежених розмірах брати участь в ухваленні рішень. Мотивація працівників заохочується, а в деяких випадках - карається. Ця система являє собою по суті тип прихильного автократа.

- система 3: консультативно-демократична. Лідери не виявляють повної довіри до своїх підлеглих і важливі рішення приймають самостійно.

- система 4: заснована на участі. Лідери, які стосуються цій системі орієнтовані на людину, на відміну від системи 1 [127, 95].

М. Мескон зазначив, що не слід розділяти лідерів тільки на дві групи, орієнтованих тільки на завдання і орієнтованих тільки на взаємини між людьми. Було виявлено, що навіть автократичний лідер, що не приділяє належної уваги моральних норм, здатний піклуватися про своїх підлеглих, що дає право говорити про орієнтації лідерів і на завдання, і на стосунки [63, 247].

Г. Кунц і С. О'Доннел писали, що поряд з системою Р. Лайкерта можна розглядати так званий «континуум незрілості К. Аргіріса». У моделі К. Аргіріса розглядалася проблема з'єднання особистих і організаційних потреб працівників. Як відзначав К. Аргіріс, соціальні та індивідуальні потреби людей всередині великих організацій часто ігноруються. Чим більше неузгодженість між організаційними та індивідуальними потребами працівників, тим в більшою мірою вони відчують незадоволеність своїм статусом і роботою [115, 44].

У моделі лідерства, представленої В. Шмідтом, стиль лідерства розглядається від такого, який «сильно орієнтований на начальника, до такого, який дуже сильно орієнтований на підлеглих». Ця модель отримала назву «концепцією лідерського континууму». Такий підхід дає можливість вибрати стиль без вказівки на те, що один стиль є правильним, а інший – неправильним. Р. Танненбаум і В. Шмідт вважають, що потрібний стиль лідерства залежить від особистостей і ситуацій. Вони бачили в природі стилів лідерства відкриту систему. Надаючи особливого значення залежно стилів лідерства і сил оточення [135, 99].

Р. Хаус запропонував два види стилю лідерства: стиль підтримки і інструментальний стиль. Пізніше Р. Хаус до них додав ще два види стилів лідерства: заохочує участь підлеглих в прийнятті рішень; стиль, орієнтований на досягнення [125, 47].

П. Херсі та Р. Бланшар виділили наступні стилі лідерства: давати вказівки; продавати; брати участь; делегувати. Модель «життєвого циклу» П. Херсі та Р. Бланшара рекомендує гнучкий адаптивний стиль лідерства, що найближче підходить до розуміння ефективного лідерства [125, 50].

В кінці ХХ ст. почало підніматись питання про необхідність створення гуманного стилю лідерства, воно стало б протиположним агресивним стилям, відображає жорстокість, яка існує в світі. Як відзначають дослідники, гуманний стиль керівництва повинен бути неагресивним, раціональним і інструментальним і його мета повинна бути спрямована на досягнення

результату в поєднанні з турботою співробітників і урахуванням їх почуттів і інтересів. Таке розуміння гуманного лідерства передбачає повна зміна поглядів на виробничі відносини і методи керівництва.

Ф. Фідлер відзначав, що кожної ситуації в управлінні відповідає свій стиль лідерства, проте, індивідуальний стиль лідерства залишається незмінним [120, 83].

Підводячи підсумки можна відзначимо, що лідерство – це складний соціально-психологічний феномен. Процес формування лідерства почався з появою перших науковці. Інтерес до даного соціального явища, який спостерігається протягом всієї історії людства актуальне на сучасному етапі. Як об'єкт наукового дослідження, лідерство почали активно досліджувати на початку 20-30 рр. ХХ ст. У цей період виявлялися властивості і особисті характеристики ефективних керівників, лідерів. В західній науці поняття «лідерство» і його концепції з'явилися на базі емпіричних досліджень малих груп. Проте визначення лідерства значно еволюціонувало. В даний час немає єдиних точок зору на питання складності самого феномена лідерства і його трактування, немає чіткого визначення «лідерства». Існує достатня різноманітність підходів до виділення різних стилів лідерства. Ці стилі представлені і в вітчизняних та в зарубіжних моделях лідерства. Їх вивчення дає можливість побачити багатоплановість і складність функціонального лідерства і на цій основі визначити важливість застосування різних стилів залежно від конкретних ситуацій, що стоять перед лідером і групою.

1.2. Компетентнісний підхід в сучасній освіті як передумова формування лідерських якостей особистості

Процеси модернізації сучасного освіти спрямовані на створення і подальший розвиток соціально-економічного життя, а також культури суспільства, що володіє не просто знаннями, вміннями та навичками, а й

особистими якостями, що надають їй гнучкість і стабільність у постійно змінюваних умовах розвитку суспільства. Зараз потрібно формувати особистості, що характеризується не тільки інформованістю в різних областях науки, а й комунікабельністю та толерантністю, сучасним мисленням, відповідальністю і волею в прийнятті рішення в різних життєдайних ситуаціях вибору дозволить гармонізувати відносини людини з навколишнім світом, адаптуватися до умов сучасного суспільства, адекватно соціальним, професійним цінностям.

Запити сучасного суспільства вимагають суттєвого перегляду завдань вищої педагогічної освіти, зокрема підготовки педагогічних кадрів з урахуванням вимог професійного стандарту педагога. Як основна вимога висувається формування педагога з новим типом мислення, що має високий рівень професійної мобільності; готового до інтенсивного набуття теоретичних знань та практичних навичок; адаптованого до безперервно мінливих обставин у сфері професійної діяльності; орієнтованого на досягнення професійної компетентності нового типу тощо. Це явище природне і неминуче зв'язку з появою нових сфер, технологій, альтернативних рішень багатьох питань, завдяки яким посилено розвивається навколишній світ [81, 74].

У сучасних ЗВО затребувані не тільки кваліфіковані фахівці, які досконало володіють вузькопрофесійними знаннями та вміннями, але ті, які компетентно і результативно перетворюють теоретичні знання на практичні навички, вміють транслювати накопичений досвід та професійну майстерність. Істотне значення в умовах сучасного ринку праці приділяється стійкій професійній мобільності, укладеної в швидкому реагуванні на умови, що змінюються в соціально-економічній та культурно-освітній сферах, адекватній оцінці всієї ситуації, готовності до вирішення численних практичних професійних завдань [29, 142].

Традиційні методи, засоби та технології підготовки студентів – майбутніх педагогів, як зазначають багато вчених, більшою мірою пов'язані з засвоєнням ними психолого-педагогічних та предметно-методичних знань та умінь. Однак

в даний час вживаються багато заходів у вирішенні цієї проблеми, а саме, освоєння самих різноманітних видів технологій та ресурсів, впровадження їх у практичну навчальну діяльність, що дозволяє робити процес їх діяльності більш результативними. Таким чином, ми стикаємося з таким поняттям сучасної освіти як професійна компетентність педагога [29, 144].

Професійна компетентність сучасного педагога – це багатофакторне явище, що включає у собі як систему теоретичних знань і методів їх застосування у конкретній ситуації, ціннісну орієнтованість педагога, а й інтегративні показники його культури, здатність самостійно набувати нових знань, використовувати їх у практичній діяльності. Це означає, що компетентний педагог повинен завжди перебувати в динамічному процесі засвоєння та модернізації професійного досвіду, що передбачає безперервний розвиток та самовдосконалення [31, 65].

Компетентнісний підхід як відповідь освітньої політики на соціальне замовлення в умовах сучасної педагогічної освіти, передбачає організацію освітнього процесу, максимально сприяє формуванню у досвіду самостійного вирішення практично орієнтованих завдань, що збагачують зміст професійної освіти [77, 22].

Компетентнісний підхід, як і саме поняття «компетенція», не є винаходом останніх десятиліть. Як відзначають дослідники, «компетентнісний рух» прийшов у сферу освіти з галузі економіки, а саме – з менеджменту і став «одночасно і реакцією, і джерелом компетентнісного підходу». Таким чином, було сформовано визначення компетентнісного підходу в освіті як сукупності загальних принципів встановлення цілей освіти, відбору змісту освіти, організації освітнього процесу та оцінки освітніх результатів. При проектуванні навчального процесу в логіці компетентнісного підходу одиницею побудови змісту є професійне завдання [115, 142].

Компетентнісний підхід розглядає освіту і освіченість як уміння вирішувати проблеми, незалежно від їх складності, спираючись на наявні знання. Це підхід, який акцентує увагу на результаті освітнього процесу,

причому в якості результату розглядається не засвоєння суми інформації, а здатність людини самостійно діяти в різних проблемних ситуаціях, застосовуючи знання і роздобувати нові [71, 26].

Компетентнісний підхід набуває розвитку у 60-ті роки ХХ в. Один із основоположників цього підходу, Д. МакКлелланд, виділив основні компетенції для оцінки продуктивності діяльності у життєвих ситуаціях. До них належать комунікативні вміння (знання того, що відбувається в соціальному оточенні, та вміння створювати відповідний емоційне тло); терпіння; реалістичне цілепокладання (постановка досяжних цілей); розвиток свого я (формування морально-вольової сфери) [130, 8].

Дослідниця І. Тараненко розглядає компетентності як ціль виховання в людині та працівнику не лише важливих для його професії знань, професіоналізму та гуманність, а також навичку адекватного оцінювання ситуації, вміння брати відповідальність та креативно підходити до використання своїх знань [93, 38].

У словнику довіднику за редакцією О. Футнікова компетентнісний підхід розглядається як оцінка якості підготовки професіоналів певного освітньо-кваліфікаційного рівня до виконання поставлених перед ним завдань за допомогою визначених стандартами компетенцій [67, 257].

Відповідно до Закону України «Про вищу освіту» від 21.11.2021 року «компетентність» визначається як «динамічна комбінація знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну та/або подальшу навчальну діяльність.» [75].

Компетентнісний підхід сьогодні розуміється як інноваційний процес в освіті, відповідний прийнятій у більшості розвинених країн загальної концепції освітнього стандарту та прямо пов'язаний з переходом на систему компетентностей. Сенс організації процесу навчання в рамках компетентнісного підходу полягає у створенні атмосфери та ситуацій для формування у студентів знань, умінь та навичок, необхідних для самостійного

вирішення комунікативних, пізнавальних, ситуаційних, організаційних та самих різних проблем, у тому числі складається зміст освіти. Так, основою освіти повинні бути як і раніше базові знання та відповідні їм вміння, а також навички та сучасні підходи у навчанні [84].

Вищий навчальний заклад має сформувати соціокультурне середовище вишу, створювати умови, необхідні для всебічного розвитку особистості. Таким чином, завдання формування компетенцій студенті має вирішуватись комплексно, враховуючи програму виховної роботи та організацію позанавчальної діяльності в установі, методику викладання дисциплін та зміст програм навчання, що входять до програми підготовки за спеціальністю [31, 35].

Особливий інтерес у межах компетентнісного підходу викликає лідерська компетентність. Зараз у психолого-педагогічній науці не склалося загальноприйнятої точки зору щодо їх змісту та структури.

У роботах М. Макгрегора лідерські компетенції розглядаються як набір загальних особистісних характеристик, які властиві лідерам і сприяють винятковим досягненням. До таких характеристик автор відносить розуміння лідером своєї ролі, вивчення інструментів впливу та влади, здатність брати на себе відповідальність і приймати рішення, бути прикладом для наслідування і т.д [129, 188]. Таким чином, формування лідерської компетентності передбачає розвиток нових та вдосконалення вроджених якостей, що визначають провідне становище людини у групі.

Згідно з дослідженнями Б. Басса, риси характеру виступають як провідні фактори, що зумовлюють виникнення лідерства. Зокрема, когнітивні риси сприяють формування цільової компетентності, що включає інтелект, рішучість, винахідливість, уяву, діагностичні вміння, оригінальність, креативність і т. д. До вмінь, складових соціальну компетенцію, належать соціальний інтелект, наполегливість, взаємодопомога, привабливість, уміння встановлювати партнерські відносини, соціальне участь, такт, дипломатія, емпатія, товариськість [115, 191].

Б. Басса акцентує увагу на те, що лідером стає той, хто вважає себе компетентним вирішувати завдання, що стоять перед групою. Успішним лідерство буде за умови, що члени колективу погоджуються в тому, що ця людина має цільовою компетентністю. Виходячи з цього, можна зробити висновок, що в основі висування індивіда на лідерську позицію лежить визнання його компетентності послідовниками. Завдяки делегуванню повноважень найбільш компетентним представникам групи, відбувається максимальна мобілізація та згуртування колективу для досягнення групових цілей [115, 198].

Дж. Бауман розкриває сенс поняття «лідерська компетенція» з позиції як індивідуальних рис, і умінь. Зміст лідерської компетенції за такого підходу є сукупність особистісних якостей і набутих умінь, що з цілепокладанням, управлінням, переконанням, вирішенням конфліктів. У даному контексті слід особливо наголосити на необхідності активної участі лідера в групових процесах та їх регулюванні [119, 68].

Концепція Р. Фулмера, згідно з якою лідерські компетенції включають вміння та поведінкові особливості, необхідні для досягнення високих результатів у управлінській діяльності. Пильна увага приділяється вмінням вирішувати проблеми, розставляти пріоритети, створювати ефективні команди, домагатися поставлених результатів [122, 99].

Компетентнісний підхід є важливою складовою формування компетентностей, тому важливо розглянути компетенті які ключові для педагога-лідера. Цікавим є погляд Джона Равена, який розглядає лідерство як якість, яка є однією із основних складових компетентності. У своїй книзі «Компетентність у сучасному світі» Дж. Равен визначає види компетентності, зокрема: ясне розуміння цінностей й установок стосовно конкретної мети; готовність і здатність навчатись самостійно; впевненість у собі; самоконтроль; адаптивність: відсутність почуття безпомічності; схильність до роздумів про майбутнє: звичка до абстрагування; самостійність мислення, оригінальність; критичне мислення; готовність розв'язувати складні питання; готовність

працювати над дискусійними питаннями; готовність використовувати нові ідеї й інновації для досягнення мети; знання того, як використовувати інновації; наполегливість; використання ресурсів; здатність приймати правильні рішення; персональна відповідальність; здатність до спільної роботи заради досягнення мети; здатність слухати інших людей; здатність розв'язувати конфлікти [78, 204].

У дослідженнях Т. Шнайдера лідерство – це група компетенцій, які визначають успіх. Як слушно зазначає вчений, для оволодіння лідерською компетентністю потрібно систематичне вдосконалення вмінь, що входять до складу лідерських компетенцій. Найбільш значущими для лідера є комунікативні вміння, емоційний інтелект, командна діяльність та вміння ризикувати [135, 247].

Компетентнісний підхід порівняно з іншими теоріями має, на нашу думку, такі переваги, як універсальність, прогнозованість, націленість на результат, практична спрямованість. Ґрунтуючись на позиціях компетентнісного підходу, під лідерством ми розуміємо процес організації міжособистісних взаємин, що дозволяє об'єднати зусилля окремих членів групи на вирішення спільних завдань. Лідером у даному контексті виступає людина, яка ефективно організує групові процеси завдяки володіння ключовими лідерськими компетенціями.

Розвиток лідерства розглядається як цілеспрямований, динамічно протікаючий процес розширення та перетворення групових взаємовідносин, в основі якого лежить оволодіння лідерськими компетенціями, присвоєння, індивідуалізація та особистісний саморозвиток.

Однією з важливих передумов щодо реалізації реформи вищої освіти в Україні є формування і розвиток лідерської компетентності студентів та здобуття ними здатностей до створення ініціатив, що спрямовані на підвищення якості, ефективності та практичної орієнтованості навчального процесу у закладах вищої освіти. Запит щодо формування лідерських компетентностей у студентів є надзвичайно важливий і затребуваний для закладів вищої освіти, які

прагнуть сформувати успішних й ефективних молодих фахівців, що у найближчому майбутньому стануть успішними фахівцями [34, 91].

Розвиток лідерських компетенцій у ЗВО передбачає цілеспрямований комплексний підхід в освітньому процесі через взаємодію студентів один з одним, з кураторами, викладачами, соціальними партнерами, роботодавцями, що дозволяє набувати досвіду лідерського поведінки та розвивати лідерські якості особистості [83, 2962].

Формування лідерських компетенцій у студентів передбачає розвиток наступних навичок:

- інтелектуальних (пов'язаних із готовністю до виконання професійних завдань, генеруванням ідей, пропозицією нестандартних ідей тощо);
- організаторських (здатності приймати рішення та брати відповідальність на себе, вести оточуючих за собою, вирішувати групові завдання і т.д.);
- виконавчих (здатність до тривалої напруженої роботи з високою ефективністю, здатність адекватно оцінювати досягнуті результати та нести за них відповідальність тощо);
- соціально-комунікативних (здатність знаходити спільну мову, вести у себе, гасити конфлікти під час вирішення групових завдань тощо) [38, 183].

Таким чином, компетенцію лідерства у студентському середовищі можна визначити як взаємодію лідера з членами групи, що дозволяє культивувати у них самих лідерські якості та спільно розвивати свою внутрішню групову суб'єктність. Адже формування у студентів компетенції лідерства, найвищого рівня розвитку обумовлено наявністю у них моделі метакомпетенції лідерства, включає такі універсальні компетенції, як: командна робота, орієнтація на досягнення, взаємодопомога, взаємовплив, обслуговування інших, особиста та професійна ефективність і т. д. [41, 96].

Для формування лідерських компетенцій студентів в умовах університету необхідно, по-перше, визначити комплекс організаційно-педагогічних умов, що сприяють формуванню лідерських компетенцій у процесі професійного становлення спеціаліста у ЗВО, що відображає потреби студентів на кожному

етапі їх навчання, по-друге, розробити методика формування лідерських компетенцій студентів в умовах вузу, і, по-третє, розробити та впровадити в освітню практику програмно-методичне забезпечення цієї методики [76, 244].

Особливе місце в умовах формування та розвитку лідерських якостей у студентів у системі вищої освіти грає студентське самоврядування. Це є основною формою виховної роботи у закладі вищої освіти, яка спрямована на створення умов, що сприяють самореалізації студентів у творчій та професійній сфері, що вирішує питання у різних областях студентського життя та формує всебічно розвинені, творчі особистості з активною життєвою позицією, підготовку сучасних фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці [61, 210].

Тож, основними напрямками компетентнісний підхід у формуванні лідерських якостей студента мають стати: створення комфортного соціально-психологічного клімату у студентській середовищі; забезпечення емоційної адаптації студентів на всіх етапах перебування у ЗВО; активну участь у студентському самоврядуванні; застосування проектно-командних форм діяльності; інтеграція навчальної та наукової діяльності; впровадження практико-орієнтованих модулів навчання; організація можливості багатостороннього творчого розвитку особистості студентів тощо [77, 270]. Для кращих результатів та реалізації цього завдання важливо використати у навчальному процесі можливості розвитку лідерських компетентностей через лекції, тренінги та мотиваційні зустрічі, семінари, які б допомогли розв'язати питання щодо критеріїв особистого ідеалу лідера та особистісних характеристик, які визначали б ефективність лідерства.

Крім того, враховуючи ситуацію, що склалася у світі в умовах пандемії на сьогоднішній день, стає актуальним також пошук форм взаємодії педагогів зі студентами для безперервного навчання та формування компетенцій майбутнього спеціаліста. Реалізацією безперервного освітнього процесу в освітніх закладах у нещодавно актуалізувалася форма дистанційного навчання, яка позиціонується отримання освітніх послуг без відвідування освітнього установи за допомогою сучасних інформаційно-освітніх технологій та систем

телекомунікації, таких як електронна пошта, Zoom, moodle та ін.

У рамках дистанційного навчання та умов реалізації освітнього стандарту вищої освіти актуальним стає перегляд підходів до питань професійної підготовки студентів, а саме пошуку оптимальних методів формування професійних компетенцій у процесі професійного навчання. Формування компетенцій майбутнього спеціаліста в умовах дистанційного навчання ґрунтується, перш за все, на свідомості та активній роботі самого учня. Основним завданням для педагога стає впровадження у навчальний процес таких методів, які в сукупності дають можливість організувати інтерактивну взаємодію з учнями за допомогою інформаційно-комунікаційних мереж. Залучений до процесу взаємодії студент бере активну участь у освітньому процесі. Спільна діяльність означає, кожен вносить у неї свій особливий внесок, під час роботи йде обмін знаннями, ідеями [27, 216].

Отже, можна впевнено сказати, що саме лідерська компетентність – головна властивість сучасних студентів закладів вищої освіти і сама на її розвиток потрібно акцентувати увагу нинішнім педагогам. Майбутнім фахівцям, нинішнім студентам, наразі важливо розширювати свій професійний світогляд та формувати практичні навички, які у майбутньому допоможуть їм бути компетентними на ринку праці [83, 2965]. Важливо також у навчальному процесі відстежувати інновації, актуальні наукові відкриття, розвивати фахову кваліфікацію, постійно навчатися, брати участь у тренінгах, конференціях, здобувати нові навички. Для більш кращого розвитку свої знань, умінь та навичок студента можна звернути увагу на неформальну освіту, як дає можливість молоді швидко освоїти нову інформацію та пристосуватися до змін. Така практика вже багато років підтримується у Європейських країнах – це концепція навчання протягом життя.

Компетентнісний підхід тісно пов'язаний з провідними теоретичними ідеями і підходами, складовими наукової основи сучасного навчання. Сьогоднішній день намітив, з одного боку, необхідність, а з іншого – неминучість реалізації компетентнісного підходу, який дозволить перевести

освіту як процес накопичення знання в діяльнісний процес, реалізувати зміну парадигми з «освіта на все життя» в «освіта через усе життя» [62, 70].

1.3. Структура лідерських якостей майбутнього викладача закладу вищої освіти

В продовження вивчення феноменології лідерства, розглянемо якими якостями повинен володіти лідер, та що саме їх виділяє серед інших людей. Розуміння лідерства з точки зору якостей особистості і характеру, якими лідер наділений більшою мірою, ніж інші, як і раніше не втратило свого значення.

Лідерство є доволі специфічним типом відносин, тому воно ґрунтується на впливі одної особи на інших, а якщо бути точнішим, то на їх налагодженій взаємодії. Бути лідером набагато складніше, ніж керівником. Керівник управляє своїми підлеглими, а влада лідера розповсюджується на його послідовників, яких за полічити набагато складніше [55].

Основою для формування і розвитку сучасних уявлень про природу лідерства стала концепція М. Вебера, в рамках якої автором була представлена класифікація типів лідерства, до основних з яких були віднесені традиційне, харизматичне, раціонально-легальне, бюрократичне лідерство. При цьому Вебер визначив лідерство як магічне, надприродне вплив вождя на маси, його здатність «заряджати» своєю енергією оточуючих, діяти на них силою свого прикладу [12, 354].

Розглядаючи лідерство як стан особистості, з одного боку, і як процес залучення послідовників до спільної діяльності, з іншого, підкреслимо, що і перше, і друге є результатом прояви певних якостей особистості, яка виконує роль лідера. Тобто, першоосновою прояви лідерства є особистість лідера.

Лідер завжди має чітку мету, яка, як правило, виходить за рамки тільки його інтересів. Неможливо бути хорошим лідером, не будучи натхненним метою або недостатньо чітко її усвідомлюючи. При цьому цілеспрямований рух

лідера до досягнення цієї мети є надихаючим фактором для оточуючих. Лідер є таким через об'єктивні причини: він володіє більш розвиненими, ніж його оточення, психічними і інтелектуальними якостями, а також більшою мотивацією до досягнення спільної мети. Хороший лідер перетворює свою мету в ціль загальну, вписуючи в її межі індивідуальні цілі членів групи або формуючи спільну мету на основі індивідуальних цілей [1, 210].

Сутність лідерства полягає в повному, автентичному самовираженні людини, який працює на досягнення значущою, що ініціює позитивні перетворення мети разом з іншими людьми, що говорить про те, що феномен лідерства знаходить свій вияв виключно в контексті колективної діяльності [48, 76].

Лідерство за своїм сутнісному змістом є більш вузьким поняттям, ніж управління, знаходячи свій вияв тільки в формі впливу, хоча діапазон його застосування ширше, вплив може використовуватися для вирішення різних завдань, в тому числі управлінських [125, 45].

Дослідники уже довгий час вивчають основні складові такого явища як «лідерство». Найбільше їх увагу привернули походження та риси лідера, соціальній ролі лідерства, на умовах приходу до влади та реалізації лідерства та на взаємовідносини лідера та його «підлеглих». Дослідження кожного з цих аспектів лідерства ініціював появлення ряду теорій, які пояснювали природу лідерства. Найбільш поширеними зараз є теорія рис, теорія ситуативного аналізу, інтегративна теорія лідерства та ситуативно-особистісна теорія.

Теорія лідерських рис була відображена в ряді наукових роботах ХІХ ст. Найбільш відома праця з даної тематики належить Френсісу Гальтону. Гальтон досліджував лідерські якості у людей, чії сім'ї мають великим соціальним і політичним впливом. Він прийшов до висновку, що лідерство передається у спадок. Іншими словами, він говорить про те, що лідери народжуються, а не формуються. Ця робота справили величезний вплив на дослідження інших авторів і внесли в поняття «лідерство» чітке уявлення про те, що процес управління людьми в своїй основі має особистісні характеристики

лідера [19, 97].

Психолог К. Берд, в 1940 році, опублікував список із 79 рис, які науковці згадували як «лідерські» [135, 474]. Були виділені ініціативність, почуття гумору, товариськість, ентузіазм, впевненість в своїх діях, критичне мислення, дружелюбність. До кінці 40-х та 50-х роках Ральф Стогділл і Річард Манн намагалися сформуванати та згрупуванати раніше виявленні лідерські якості. Стогділл виділив: інтелект, верховенство над іншими, впевненість в собі та своїх діях, активність и знання своєї справи. Через деякий час Р. Стогділл ще додав популярність, володіння словом та пильність [115, 547].

Так, Стогділл прийшов до висновку, що лідера характеризують в основному п'ять якостей: розум або інтелектуальні здібності; панування або переважання над іншими; впевненість в собі; активність і енергійність; знання справи [135, 476]. Однак ці п'ять якостей не пояснювали появу лідера. На думку дослідників, серед особистісних якостей лідера розум був кращим провісником того, що його володар буде проявляти лідерські якості. Однак практика цього не підтвердила.

Найцікавіший результат був отриманий У. Беннісом, він дослідив 90 найбільш успішних лідерів і сформуванав чотири групи лідерських якостей:

- управління увагою – вміння так представити суть результату, меті та дій, щоб бути привабливим для своєї послідовників;
- управління значенням – вміння передавати значення ідей послідовникам так, щоб її можливо було легко зрозуміти та прийняти;
- управління довірою – вміння вести роботу в правильних напрямках, щоб підлеглі довіряли структурі діяльності;
- управління собою – вміння розуміти та вчасно проводити роботи над своїми слабкими сторонами, а також с правильне використання сильних сторін і залучати інших людей, для покращення своєї слабих сторін [117, 248].

Подальше вивчення привело до виділенню чотирьох груп лідерських якостей: фізіологічні; психологічні; розумові; особистісні [13, 28].

Серед фізіологічних якостей людини, частіше за все виділяють зріст, вагу

та фігура, зовнішній вид, або представництво, енергійність рухів та стан здоров'я [13, 30].

Психологічні якості: ініціативність, чесність, сміливість, незалежність, працездатність, проявляються на практиці головним чином через характер людини [13, 31].

Вивчення розумових якостей і їх зв'язки з лідерством проводили багато дослідників. Їх результати збігаються в тому, що рівень розумових здібностей у лідерів вище, ніж у їхніх послідовників. Особистісні якості важко виміряти і пов'язати з певними проявами лідерства. Одні особистісні якості можуть сприяти лідерства в одному контексті і заважати в іншому [13, 32].

Але, теорія рис має низку недоліків. Вона надає занадто великий перелік можливо важливих лідерських якостей. Через що неможливо створити «єдино вірний» образ лідера [13, 38].

В ситуаційній теорії не заперечується важливість індивідуальних якостей людини, але не робить надважливими, а більше акцентує увагу на розкритті природи лідерства в певних обставинах. Але центральну ідею теорії про головну роль ситуації в формуванні лідерства підтверджується не повністю. Теорію часто критикують за неповне відображення своєчасної активності лідера, та його здатності до вірних та своєчасних рішень для вирішення гострих проблем [120, 80].

Фундамент даної теорії представлений ідеєю, що не існує «найкращого» стилю керівництва. Ефективне лідерство є орієнтованим на завдання процесом. Виходячи з цього, теорія стверджує, що найбільш успішних лідерів виділяє здатність встановлювати глобальні, але в той же час досяжні цілі, особиста відповідальність за прийняті рішення, наявність знань і компетентність. Ефективність лідерства варіюється не тільки від особистості керівника або групи, на яку він впливає, але також залежить від вирішуваних завдань, переслідуваних цілей або функцій [120, 88].

Суперечки про те, стають лідерами або народжуються, йдуть до цих пір. Частина психологів дотримується першої версії, інші схиляються до теорії

нааявності задатків від природи. Але і ті, й інші сходяться в тому, що при належному завзятості і бажанні будь-яка людина може розвинути в собі лідерські якості, що призведе його до успіху в кар'єрі та особистому житті.

Спростовуючи припущення про те, що природа трансформаційного лідерства заснована на певних рисах характеру Р. Берон говорив, що воно в більшій мірі ґрунтується тому як реагують члени групи. До цих реакцій він відносив: високий рівень відданості, авторитету та прихильності послідовників; віра в лідера та його цілі; готовність послідовників пожертвувати собою заради досягнення поставленої мети. Тож, Р. Берон приходять до висновку, що трансформаційне, або як його ще називають харизматичне лідерство базується на особливому типі взаємовідносин «лідер – послідовники». При цьому стилі лідер переконують у важливості своїх індивідуальних цілей, та зменшують значимість цілей послідовників [11, 107].

М. Мескон в своїх роботах притримується думки, що найефективнішими лідерами є ті, хто готовий нести відповідальність за свої дії та методи для досягнення бажаної мети, а саме головне мають відповідні знання та уміння [63, 472].

Х. Меліса виділила чотирнадцять головних лідерських рис: вміння передбачити потенціал; мислення глобальними категоріями; може пояснити майбутнє групи; вміння розвивати здібності підлеглих та правильно розподіляти завдання; дає можливість розвивати індивідуальність людини; сприяє розвитку командної роботи та партнерства в групі; не противник змін; має знання технологій; заохочує конструктивний виклик; турбується про комфорт членів групи; завжди прагне перемогти конкурента; має високий рівень компетентностей та особистий досягнень; здатний керувати колективом; притримується цінностей групи [132].

Американський дослідник та засновник «Центру організаційного навчання у школі менеджменту MIT Sloan» Пітер Сенге в книзі «П'ята дисципліна: основа самонавчання» говорить: «більшість видатних лідерів, з якими йому трапилося працювати, відрізняє ясність і переконливість ідей,

глибина переконань і постійна готовність вчитися. Таких людей відрізняє вміння формулювати і переконувати, слухати і оцінювати ідеї інших людей. Вони розмірковують над особистими цінностями і пов'язували з ними власну поведінку» [67, 134].

Масив різних теорій, які обґрунтовують лідерство дозволяє нам різноманітність даного феномену, але щоб побачити цілісну картину, треба спробувати зібрати саме головне з кожної теорії та об'єднати. Але треба розуміти, що створити достовірно правильне обґрунтування лідерства неможливо, так як це дуже різноманітне і в кожній сфері проявляється особливо. Але можна виділити такі ключеві фактори ефективного лідера:

- відповідність дій цілям команди. Лідер повинен створювати чіткі орієнтири для себе і своїх підлеглих, визначати цілі і завдання;

- зацікавленість в інших учасниках команди. Команда повинна будуватися на принципах єдиноначальності, підтримки, розуміння і взаємодопомоги;

- протидія конфліктів. Лідер повинен встановлювати рамки, які не дозволяють розбіжностей перетікати в конфлікти;

- вміння слухати і чути. Учасники команди завжди хочуть бути почутими своїм лідером, адже від цього буде залежати рівень їх задоволеності роботою і якість виконуваних ними дій;

- спільне прийняття рішень. Відповідальність за результат завжди лежить на керівнику, проте це зовсім не означає, що процес прийняття рішень також повинен бути одноосібним. При спільному розборі можуть проявлятися деталі, на які одна людина не звернув би увагу;

- звертати увагу на індивідуальні відмінності. Ефективні члени команди поважають думки інших і вважають особисті позиції плюсом, а не мінусом;

- наявність зворотного зв'язку з приводу роботи лідера. Хороші команди розробляють методи, що дозволяють забезпечити постійний зворотний зв'язок з приводу своєї роботи: що йде правильно, що неправильно і що з цим робити [43, 201].

А. Уманського навів специфічні та загальні якості лідера. До загальних якостей він відніс якості, якими володіють не тільки лідери, а також і послідовники. Серед спеціальних якостей можна відзначити: проникливість – це необхідно, що лідер розумів своїх посвідчувачів, розуми в чому його потреби и знайти підхід до неї; здатність впливати на людей – різноманітність засобів впливу на людей в залежності від індивідуальних якостей, від ситуації, що склалася; схильність брати на себе відповідальність [94, 521].

Важливим є педагогічне стимулювання формування лідерства в групах старшокласників. Для цього структурно-функціональна модель освітнього процесу повинна включати створення та підбір комплексу ситуацій вибору, розв'язання задач різного роду, а також стимуляцію розвитку лідерських якостей дітей. Це можливо завдяки проведенню завдань тренінгового типу, в ході яких відбувається саморозвиток особистості і формуються комунікативні та організаторські навички. В процесі спільної діяльності учнів і дорослих людей актуалізується уважне ставлення до інтересів інших учасників тренінгу [1, 99].

До основних принципів і критеріїв формування лідерських якостей особистості відносяться:

- принцип самовизначення особистості (критерієм виступає вихід людини на мети, напрямки і способи активності, адекватні його індивідуальним особливостям, формування духовної самоцінності);
- принцип саморозвитку особистості (критерієм виступає потреба людини в самовдосконаленні, в побудові себе як особистості);
- принцип самореалізації особистості (критерієм є здатність «вирішення проблеми»);
- принцип дії і співробітництва (факт наявності соціальної групи);
- принцип внутрішнього лідерства (критерій – наявність потреби в постійній, природною самоорганізації і самореалізації) [132].

Отже, перерахування якостей, що трактували різними дослідниками як лідерські, можна продовжувати довго. Однак чим довше стає їх перелік, тим

менше в ньому практичної користі. Можна не сумніватися, що лідер все-таки повинен володіти якимись якостями, що відрізняють його від інших членів групи. Однак перелік цих якостей необхідно складати виходячи з ситуаційних змінних, серед яких виділяються: соціальні і демографічні особливості групи; специфіка розв'язуваних завдань; особливості професійної взаємодії та ін.

У ХХІ столітті суспільство, і вищі навчальні заклади в тому числі, існують у швидко мінливому середовищі, в яких паралельно виникають як проблеми, так і нові можливості. Як суспільство, так і інститути вищої освіти прагнуть до глобалізації і стають більш демократичними. Економічна важливість знань зростає внаслідок того, що знання стали основним фактором, що сприяє розвитку країн і лібералізації процесів у всьому світі. Для університетів життєво необхідно використовувати нові можливості та розкривати їх інноваційний потенціал для створення нових соціально-економічних, політичних, і культурних стандартів [80, 48].

Перед сучасними ЗВО стоїть вибір: або пропонувати суспільству легко пристосовується соціально-економічний продукт, придатний для нинішньої економічної реальності і задовольняє її поточним потребам, або збільшувати цінність інтелектуального ресурсу нації, стаючи найбільш ефективною трансформаційною силою в суспільстві, сприяє його соціально-економічному процвітанню [27, 218]. Вибір очевидний: вищі навчальні заклади повинні визнати, що їм судилося бути лідерами трансформацій, оскільки вони можуть направляти розвиток суспільства і розвиваються самі у відповідь на соціальні зміни.

У зв'язку з вищесказаним, університети повинні ретельніше, ніж будь-коли раніше, переосмислити поняття лідерства в освіті, оскільки це – найефективніша рушійна сила змін. Для вітчизняних університетів вкрай важливо мати досвідчених і життєздатних лідерів, які вміють виконувати роботу по трансформації суспільства, тому що ніякі інновації не відбуваються самі по собі, і для будь-якої зміни потрібен лідер.

До проблеми лідерства сьогодні звертаються в різних областях, не тільки

в спорті, бізнесі або політиці. Помітний інтерес до лідерів з'явився в сфері освіти. Проблемами лідерства займаються філософія, психологія, соціологія, політологія та інші наукові області. У педагогіці лідерство вивчається в аспекті його виховання, в менеджменті – в аспекті його застосування як інструменту управління організацією [124, 140].

У сфері освіти можна виділити, щонайменше, три аспекти лідерства:

- перший – виховання лідерів як мета освітнього процесу в організаціях;
- другий – лідерство як принцип управління керівників цих організацій;
- третій – лідерство самих освітніх організацій на ринку освітніх послуг [32, 109].

Розглянемо перший аспект – лідерство як один з освітніх результатів випускника дитячого садка, школи, коледжу, вузу. Чи потрібно готувати лідерів з усіх дітей? Якщо вважати, що лідери – це потенційні керівники, то навіщо виховувати стільки керівників? Ми вважаємо, що обов'язково потрібно. Лідер потрібен в групі, щоб група ефективно досягла мети, а як досягаються особисті цілі? Особистим лідерством. Тому вважаємо, щоб у людини були присутні лідерські якості, щоб вона могла вирішувати завдання особистісного і професійного розвитку [32, 110].

У межах однієї студентської групи завжди можна виділити студентів, яким краще за інших дається організація і проведення спортивних, культурно-масових, суспільно корисних, профорієнтаційних та інших заходів. Безсумнівно, у таких студентів апріорно є деякі лідерські здібності. Але основне завдання педагогіки полягає не тільки у виявленні лідерів в студентській групі, але і в організації такої професійно-творчого середовища, яка дозволить кожному студенту самореалізуватися як лідеру [32, 111].

При цьому ключовими характеристиками формування лідерських якостей виступають особистісні орієнтації педагога, засновані на прийнятті кожного студента як неповторної індивідуальності, що має власні інтереси, потреби, погляди, особистісні цінності і прагне до реалізації права вибору, шляху саморозвитку і самовизначення [32, 113].

Другий аспект лідерства в освіті – це лідерство керівників освітніх організацій. Як і будь-яка організація, вона працює за принципами управління згідно менеджменту якості, один з принципів ефективного менеджменту – лідерство керівництва, якщо цей принцип не дотримується, організація не є конкурентоспроможною. А у сучасному світі конкурентоспроможність системи освіти визначається в основному конкурентоспроможністю конкретних ЗВО [32, 115].

Замовлення на лідерів в освіті формується умовами, в яких перебуває система освіти зараз. Найбільш помітними лідерські відносини робляться в тих випадках, коли перед групою стоїть завдання переходу з одного стану в інший, наприклад, в режим розвитку освітнього закладу. Нестабільні політичні, економічні умови в світі та країні сьогодні вимагають не просто управлінців, а лідерів. Система освіти України знаходиться в умовах реформування, що формує потребу в керівниках-лідерах.

Ефективність управлінської діяльності визначається як індивідуально-типологічними особливостями керівника, так і стилем поведінки по відношенню до підлеглих. Вибір правильного рольового участі керівника в роботі колективу призводить до сприятливого психологічного клімату, ефективної організації праці, вирішення різних ситуацій, в тому числі і конфліктних [63, 210].

Третій аспект лідерства – освітні організації – лідери. У якій дитячий сад хочуть привести дитину батьки, яку школу вони потім для нього вибирають, в який ВНЗ хоче вступити абітурієнт, звичайно, це будуть найбільш котируються на ринку освітніх послуг організації. Завдання кожного педагогічного колективу – зробити свій дитячий сад, свою школу, ВНЗ першим серед кращих, а значить лідером. Без керівника-лідера це зробити складно, а такого керівника потрібно підготувати. Лідерська позиція організації освіти простежується в рейтингах, які формуються, починаючи з муніципального рівня і закінчуючи міжнародним [32, 117].

На наш погляд, основною характеристикою сучасного вищого

навчального закладу повинна бути успішна генерація нових знань, яка повинна підтверджуватися як науковими досягненнями, так і доходом в бюджеті ЗВО від його інтелектуальної власності. Якщо інтелект дійсно є, то він повинен чогось коштувати і, відповідно, приносити доходи його власникові, тобто університету. Тут доречно зазначити, що конкурентоспроможність випускників університету як в конкретній країні, так і в будь-якій точці світу підтверджується саме якістю роботи вищого навчального закладу, його впливом на розвиток економіки регіону, галузі, країни.

З точки зору академічної відкритості до змін, ми вважаємо, що викладачі університету є ідейними лідерами, задають тенденції і разом зі студентами створюють інтерактивну середу навчання. Вони створюють реальні практичні приклади і ініціюють цікаві дослідження, щоб відповідати поточним пріоритетам і перевагам університету. Успішними стають ті, хто здатний до безперервної самоосвіти та самовдосконалення. З огляду на той факт, що завдання лідера – перевести своїх послідовників з поточного стану на більш високий рівень розвитку, ми вважаємо, що викладачі ЗВО – це найбільш компетентні лідери в галузі освіти завдяки їхньому вмінню мотивувати і залучати інших в пізнавальну і дослідницьку діяльність.

Важливою також є роль педагога в формуванні лідерських якосте студентів. Педагоги вміло направляють студентів в процесі навчання, залучають їх до проектні групи і допомагають проводити самостійні дослідження, а студенти взаємодіють з викладачами і один з одним, створюють робочі і дослідницькі групи, кожна з яких формує свої освітні «мікрокультури», що включають і колективна взаємодія, і лідерство [39, 30].

Уміння ефективно взаємодіяти з учнями є найціннішим інструментом справжнього педагога-лідера, який буде завжди затребуваний в своєму професійному середовищі. Успішне керівництво і лідерство має на увазі використання багатьох технік і знань.

Сучасний педагог є менеджером освітнього процесу. Організованість, відповідальність, комунікабельність, конкурентоспроможність на ринку праці,

прагнення до постійного оновленню професійних знань, вміння керувати своїм професійним і особистісним розвитком – ось ті якості, які є важливими для будь-якої людини в сучасному суспільстві. Викладач, який покликаний сприяти формуванню вищезазначених якостей студента, сам повинен володіти ними. В даний час найважливішою функцією викладача стає не передача готових знань, а управління самостійної навчально-пізнавальною діяльністю студентів, створення умов для їх самореалізації, організація мотивуючої творчої діяльності [49, 26].

Справжній педагог-лідер повинен задавати далекі і перспективні горизонти розвитку студентів, як майбутніх педагогів, повинен бути постачальником завдань і ініціатором ідей. Іншими словами, він повинен здійснювати інноваційну орієнтаційну і стимулюючу комунікацію, отже, показником ефективності лідера є його творча зарядженість, спрямованість на якісні перетворення. інноваційна комунікація, тобто прилучення до нової інформації, навчання та розвиток, є найважливіша вимога, пред'являється до лідерів об'єктивністю сучасного соціокультурного контексту.

Говорячи про комунікаційної стороні лідерства сучасного педагога, не можна не відзначити необхідності володіння лідером глибокими знаннями, методичним мисленням, вмінням прогнозувати хід подій, здатністю швидко орієнтуватися в обстановці і поєднувати спокій і витримку, новаторство і спадкоємність. Якщо розуміти лідерську комунікацію як здатність впливати на оточуючих і мобілізувати їх ресурси для спільного вирішення соціально значущих проблем, то можна сказати, що в даному випадку мова йде про стимулюючої комунікації. Одна з найперших завдань полягає у виробленні моделей взаємодії орієнтованих на оптимізацію використання людського потенціалу в підготовці викладача. Взаємодія, засноване на ефективних мотиваційних механізмах, розвиває бажання і вміння кожного члена тієї чи іншої групи здійснювати діяльність з максимальною віддачею. Стимулююча комунікація, таким чином, є умовою підвищення якості підготовки викладача [50, 399].

Підкреслимо, що вища школа потребує людей з високорозвиненими інтелектуальними і комунікативними здібностями, організаторськими навичками, здатних досягати поставлених цілей, враховуючи потреби, інтереси і можливості своїх колег і студентів. Сучасному університету потрібні лідери і організатори, готові здійснювати керівництво студентськими групами і колективами, спираючись на ідеї гуманного підходу, здатні до емпатії, діалогу рівних, суб'єкт-суб'єктним відносинам, тобто готові здійснювати свою діяльність на засадах особистісно-орієнтованого взаємодії зі своїми послідовниками.

Разом з тим, викладачі, вирішуючи свої індивідуально-професійні завдання не завжди в змозі брати активну участь у вирішенні складних проблем університету, факультету, кафедри, не здатні брати на себе відповідальність, проявляти ініціативу, тобто не виявляють лідерських якостей. У зв'язку з цим гостро стоїть проблема цілеспрямованого розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів вищої школи.

Однією з важливих характеристик лідерства є його структурний характер, де розрізняються комбінації трьох основних змінних: лідерські якості, лідерська поведінка і ситуація, в якій діє лідер. Формування лідерських якостей у студентів – це керований процес. Для його ефективної організації необхідно створювати психолого-педагогічні умови, що забезпечують становлення майбутнього викладача вищої школи як педагогічного лідера [103, 230].

До педагогічних умов формування лідерських якостей у студентів відноситься: оновлення змісту психолого-педагогічних дисциплін; поєднання традиційних та інноваційних підходів в організації навчальних занять; активізація мотиваційної і пізнавальної діяльності студентів, спрямованих на освоєння нової спеціальності; участь студентів в проектній та громадській діяльності; безпосереднє і опосередкований вплив на студентів викладачів-лідерів; формування у студента мотивації і позитивного ставлення до лідерства; організація тренінгів з розвитку лідерства [61, 211].

В ході професійної підготовки важливим завданням є максимальне

розкриття творчого потенціалу студента для посилення особистої відповідальності в соціальній реалізації життєвої завдання, професіонал повинен вміти творчо підходити до вирішення поставленого завдання, а також здійснювати стратегічні кроки відповідно до них.

Резюмуючи, відзначимо, що на сучасному етапі університетам необхідний не просто викладач, який відповідає за освіту і виховання учнівської молоді, а людина, яка має лідерські якості, здатний швидко знаходити рішення в проблемних ситуаціях, приймати на себе відповідальність і позитивно ставиться до виникаючих складнощів. В даному випадку ми пропонуємо говорити про педагогічний лідерство і розглядати в ньому ключову особу – це викладача-лідера.

На нашу думку викладач-лідер – це фахівець, який в своєму образі являє інтеграцію якостей педагога і керівника (лідера). Саме лідерські якості допомагають викладачеві вищої школи розкрити потенціал студентства, направити його діяльність в потрібному напрямку, а також вчасно проаналізувати, проконтролювати і скоригувати ситуацію як групи в цілому, так і окремої людини в ній. Сучасна вища школа розраховує на викладача ЗВО, який володіє лідерським потенціалом, здатного взяти на себе ініціативу і відповідальність за управління інноваційними процесами в ЗВО і якісні перетворення в суспільстві

Таким чином, по питанню лідерства в освіті можна сформулювати кілька висновків. Феномен лідерства сьогодні актуальне у всіх сферах суспільного життя, набирає він популярність і в сфері освіти. Лідерство слід розглядати не тільки стосовно відносинам керівника і групи, а й у ставленні людини до самої себе (особисте лідерство).

В освіті лідерство спостерігається в трьох аспектах: виховання лідерів, лідерство керівництва і лідерство освітніх організацій в рейтингах. Відмінністю освіти від інших галузей економіки є його мета – виховання лідерів, починаючи з дошкільного рівня [80, 71].

Тож, ми прийшли до висновку, що сучасне перетворення суспільства і

його інститутів, викликане ростом даних і інформаційних технологій, і, отже, глобальною трансформацією, активує сили, що сприяють трансформаціям і загального прогресу. Сфера освіти перебуває на вістрі атаки соціально-економічного розвитку. Перед лідерами в сфері вищої освіти стоїть виклик – стати лідерами змін.

Займаючись професійним консультуванням і просвітою, викладачі університетів втягують студентів в дослідження і допомагають їм розвиватися в рамках науково-освітнього процесу. Ці результати дозволяють нам зробити висновок про те, що, оскільки викладачі університету виконують основні функції практичного лідерства: задають напрямки для розвитку студентів, просувають самоосвіта і дослідження, вносять зміни в організаційну роботу – трансформаційне лідерство знайшло своє втілення в контексті зміни парадигми розвитку вищої освіти [72].

1.4. Фасилітативні уміння педагога як лідерські якості викладача

В даний час очевидною, нагальною проблемою в сучасному освіті є необхідність ухвалення нової ролі педагога – фасилітатора, що використовує різні оптимальні технології взаємодії між усіма учасниками освітнього процесу з метою надання процесу навчання характеру співробітництва.

На перший план у навчанні виходить формування у учнів уміння та бажання вчитися саморозвиватися. Також важливим стає особистісне зростання студентів. Таким чином, стає очевидною пріоритетність відмови від традиційного навчання, в якому педагог просто давав знання, а не вчив учнів їх одержувати самостійно. Дедалі більше педагогів схиляються до недирективного навчання. Саме завдяки професійній компетентності досвідченого педагога-фасилітатора можлива побудова освітнього процесу, що дозволяє створити необхідні умови для розвитку необхідної мотивації учнів, створення сприятливої на вирішення поставлених завдань атмосфери на основі

спільного зацікавленого в результаті взаємодії, підтримки, співробітництва, прийняття, толерантності [17, 230].

Термін «фасилітація» походить від англійського слова «facilitate» і перекладається, як «полегшувати, допомагати, сприяти». Поняття фасилітація прийшло із соціальної психології [17, 231]. У психології фасилітатор розглядається як суб'єкт спілкування, що забезпечує успішну групову комунікацію. Концепція фасилітація було запроваджено К. Роджерсом. У соціальному контексті фасилітатор забезпечує дотримання правил зустрічі, її процедури та регламенту та дозволяє учасникам сконцентруватися на її цілях та змісті [131, 45].

У контексті вищого освіти педагогічна фасилітація розглядається як освітній процес, орієнтований на «посилення» та підвищення продуктивності освіти (навчання, виховання та розвитку) студенті як суб'єктів навчально-професійної діяльності на основі суб'єктно-орієнтованого стилю спілкування та привабливих особливостей харизми особи викладача ЗВО [7, 6].

Це феномен подолання труднощів та сприяння для підвищення ефективності роботи в групі під керівництвом педагога-фасилітатора. Педагогічне взаємодія, збудована на базовому принципі суб'єкт-суб'єкт, у даному випадку, відбувається завдяки побудованому за правилами фасилітації стилю спілкування та з урахуванням психологічних та особистісних характеристик викладача та студента [7, 6].

Структура взаємодії фасилітатора та учнів багатогранна. Різні автори не одноставні у наповнюваності її компонентами. Одні виділяють практичний, афективний, гностичний компоненти. Іншими авторами першому плані виводяться інформаційний, афективний, поведінковий компоненти [105].

Педагог-фасилітатор повинен мати обширні знання про взаємодію з учнями на суб'єкт-суб'єктній основі, усвідомлювати всі переваги та слабкі сторони такої взаємодії, розбиратися у різних способах його оцінювання, мати навички організації роботи в групі, команді, вміти правильно проектувати та реалізовувати педагогічна фасилітативна взаємодія, вміти швидко

встановлювати необхідний контакт та дружню атмосферу довіри, розуміння, відкритості у групі, усвідомлювати педагогічну доцільність відносин, збудованих у рамках фасилітативної роботи, вміння критично оцінювати та аналізувати результати власної педагогічної діяльності, вміння встановлювати взаємну емоційну зацікавленість та зв'язки із суб'єктами педагогічної взаємодії [97, 135].

Крім високого професійного рівня та наявності необхідних компетенцій педагог-фасилітатор повинен мати і низку особистісних якостей. До них ми відноситься товариськість фасилітатора, без якої неможливо реалізувати фасилітативну технологію взаємодії. Також важливим вважаємо таку якість як життєрадісність фасилітатора, оскільки без нього складно вибудувати позитивну та психологічно-комфортну для роботи атмосферу. Невід'ємною якістю фасилітатора є емпатія, тобто, здатність усвідомлено та щиро співпереживати стану учнів. Також педагог-фасилітатор повинен мати соціальний інтелект, тобто. приймати інших на безоцінній основі та допомагати їм розкрити власні особистісні ресурси [107, 260].

Педагог-фасилітатор повинен мати лідерські якості. В ході науковці виділяються понад 70 лідерських якостей. Проте, як свідчить реальна реальність педагог-фасилітатор неспроможний ними всіма одночасно. Ключовими у цьому питанні будуть комунікативні навички, внутрішні лідерські якості фасилітатора та системні навички [97, 137].

Під комунікативними лідерськими навичками педагога-фасилітатора вченими розуміються комунікабельність (здатність до спілкування), вміння мотивувати учнів та підштовхувати їх до продуктивної спільної роботи і досягнення кінцевих цілей, організованість (уміння слідувати, складеним раніше планом і грамотно використати свої тимчасові ресурси), підтримка [101, 84].

Під внутрішніми якостями педагога-фасилітатора розуміються самоконтроль (вміння стримувати емоційні пориви, холонокровний, зважений підхід та аналіз того, що відбувається), впевненість у власних силах, цілісна

внутрішня складова (гармонія, а також уміння у важкій ситуації дотримуватися своїх життєвих позицій), проактивність (розуміння психіки людини з погляду гуманізму) [96].

До третьої групи лідерських якостей педагога-фасилітатора входять цілепокладання (вибір мети або кількох цілей на основі певних критеріїв та з дотриманням параметрів, встановлених на початку фасилітації), наполегливість, гнучкість (уміння лавірувати серед інших точок зору та тактовне відстоювання своєї), бачення (здатність оцінювати та сприймати те, що відбувається) [96].

Ф. Фанч виділив основні правила поведінки фасилітатора, які можна інтерпретувати як основні характеристики діяльності педагога-фасилітатора. Серед них він позначив: професійну спрямованість, об'єктивності та незалежності, послідовності та раціональності, відповідальність та цілеспрямованість [95, 241].

Н. Кошечко в своїх роботах зазначає, що технологія фасилітації – це технологія передбачає комплекс алгоритмів і прийомів організації суб'єкт-суб'єктної взаємодії між учасниками педагогічного процесу, заснованого на використанні їхнього особистого досвіду, спрямованого на створення умов для розвитку суб'єктного досвіду, становлення здатності до творчості, самоактуалізації в навчальній та інших доступних сферах життєдіяльності [49, 26].

Також необхідно розглянути різні способи фасилітаційної взаємодії учнів та педагога фасилітатора. Зазначимо, що даних способів досить багато, але найбільше важливими є: навіювання, переконання, наслідування та зараження. При такому способі переконання відбувається логічне, аргументоване підтвердження якогось висновку. Спосіб наслідування передбачає відтворення людиною необхідних характеристик поведінки, вчинків. Під способом навіювання розуміють цілеспрямоване вплив одного суб'єкта іншого. Сенс способу зараження полягає у передачі яскравих емоцій без смислового впливу [32, 156].

Європейська система вищої освіти перейшла на особистісно-орієнтований або, у суб'єктно-орієнтований підхід. Основним принципом суб'єктно-орієнтованого підходу у вищому освіті є принцип суб'єктності, спрямований створення умов розвитку особистості студента як суб'єкта навчально-професійної діяльності. При цьому домінуючим методом навчання в сучасному закладі вищої освіти стає інтерактивне навчання, у контексті якого фасилітація виконує роль індикатора цього процесу [92, 39].

Концепція педагогічної фасилітації може розглядатися як один із найважливіших шляхів інтерактивного навчання у ЗВО. При цьому педагогічна фасилітація у вищій освіті виступає як функція стимулювання, ініціювання та заохочення саморозвитку та самовиховання студентів як суб'єктів навчально-професійної діяльності за рахунок суб'єкт-суб'єктного взаємодії педагога та студента, демократичного стилю спілкування та привабливих особливостей особистості педагога у процесі інтерактивного навчання. Суть концепції педагогічної фасилітації у вищому освіті полягає в тому, щоб подолати традиційне закріплення за студентом виконавчої частини спільної діяльності і тим самим перейти від формування функціонера до підготовки активного, здатного до самостійного аналізу та прийняття нестандартних рішень випускника [7, 8].

Виходячи з цього, основними завданнями педагогічної фасилітації у вищій освіті є: розвиток індивідуальності, творчості, суб'єктності студентів; стимулювання, надання педагогічної підтримки, супроводу та ініціювання різноманітних форм індивідуалізованої активності студентів університету на всіх етапах педагогічного процесу, всередині яких здійснюється особистісне становлення та розвиток кожного студента як суб'єкта навчально-професійної діяльності.

Одним із додаткових завдань при організації навчання є не лише створення умов для формування професійних компетенцій, отримання поглиблених і додаткових знань з дисциплін, що вивчаються, але й сприяння у розвитку універсальних компетенцій для всебічного розкриття особистісного

потенціалу студентів. Все це можна реалізувати через регулярне використання активних форм проведення занять: дискусія, круглий стіл, мозковий штурм, вирішення ситуаційних завдань, відпрацювання практичних навичок [30, 101]. Ефективна фасилітація має бути студенто-орієнтованою, враховувати інтелектуальний потенціал аудиторії. Проте це дуже трудомісткий та довгий процес.

Мета застосування педагогічної фасилітації в освітньому процесі розвитку суб'єктного потенціалу студентів може зводитися до вирішенню кейсів, конкретних бізнес-ситуацій, де потрібно знайти рішення, проаналізувати проблеми, зібрати ідеї, уточнити завдання, спланувати дії тощо [104].

Організація занять із застосуванням методу педагогічної фасилітації для розвитку суб'єктного потенціалу студентів університету доцільна у випадках, коли піднімаються гострі, проблемні теми, які потребують конкретних рішень. Педагогічна фасилітація доречна тоді, коли потрібно організувати ефективне групове обговорення, де кожен учасник може висловитися, поділитися ідеями, досвідом та припущеннями.

Педагогічна фасилітація у діяльності викладача закладу вищої освіти як наставника розглядається як «пусковий механізм» для прояву та розвитку суб'єктності особистості студента в контексті його індивідуалізованої активності, самостійності, самодіяльності, творчості. Особливу роль у цьому відіграють технології «вирощування» суб'єктності молодої людини на основі технології фасилітації, як коучингових технологій, тренінгів, консультацій, бесід, конференцій [107, 260].

Отже, педагогічна фасилітація – це якісно вищий та відповідний сучасним запитам практики рівень вищої освіти. Практично студент освоює рівно стільки, скільки у нього виникло питань, тобто, наскільки він був активний у навчальному процесі. При фасилітації навчання викладач ЗВО має можливість використовувати не догматичні методи та прийоми, а ті з них, які сприяють творчому засвоєнню необхідної інформації, формують вміння

міркувати, шукати нові проблеми, прогалини у вже відомому матеріалі. Вона дозволяє викладачеві зайняти позицію не над студентами, а поруч зі студентом як суб'єктом навчально-пізнавальної діяльності.

Реалізація концепції фасилітації в вищій освіті передбачає створення ряду педагогічних умов: підвищення ступеня суб'єктивної значущості навчання для студента як суб'єкта навчально-професійної діяльності; психологічна безпека та психологічна свобода для студента та викладача [101, 84].

Ступінь суб'єктивної значимості навчання для студента ЗВО означає, що тільки та освіта є найбільш продуктивним, яке передбачає не просте засвоєння суб'єктом навчально-пізнавальної діяльності знань, а орієнтоване на зміну внутрішнього чуттєво-когнітивного досвіду.

Психологічна безпека досягається в процесі фасилітації за рахунок визнання безумовної цінності особистості студента та створення обстановки, в якій відсутня зовнішнє оцінювання, наклеювання ярликів та відсутня тиранія повинності. Викладач-фасилітатор забезпечує умови для розвитку суб'єктності студента та сприяє творчості, якщо переконаний, що будь-яка людина самобутня і неповторна у всіх своїх проявах, незалежно від його стану та поведінки у теперішньому. Психологічна свобода у діях студента та викладача-фасилітатора передбачає створення умов для формування творчості, креативності, критичного мислення як індикаторів суб'єктності студентів та психолого-педагогічної підтримки процесу творчого самовираження всіх суб'єктів навчально-професійної діяльності [20, 9].

Отже, викладач-фасилітатор розглядається нами як ефективний, провідний викладач ЗВО, основним завданням якого є стимулювання та підштовхування до процесу розумової діяльності студентів, до пошуку та аналізу інформації по конкретному питанню чи практико-орієнтованій задачі. Викладач-фасилітатор – це нейтральний лідер, присутність якого робить процес прийняття рішення легким та ефективним, а атмосферу в аудиторії – творчою, вільною та позитивною. При професійному підході застосування методу фасилітації у вищій освіті це сприяє підвищенню ефективності групової роботи,

суб'єктної залученості до неї та максимальному розкриттю творчого потенціалу особистості.

Практична значимість мети застосування у вищій освіті методу фасилітації зводиться не лише до вирішення кейс-ситуацій, розбору бізнес-ситуацій, уточнення завдань, а й до рефлексивного аналізу проблем, розробки індивідуальних освітніх траєкторій та маршрутів студентів як ефективних та успішних випускників університету [32, 87]. Фасилітатор не пропонує для студентів готових рішень, не нав'язує свої думки, він надає певні кошти, за допомогою яких група сама знаходить рішення. Тому роль фасилітатора має зводитися до вибору теми та питань для обговорення, організації процесу роботи, а саме створення творчого, креативного середовища ЗВО. Далі все відводить на самостійне опрацювання студента, що розширює його кругозір та розвиває індивідуальність.

Отже, під час реалізації ідеї підвищення якості сучасної освіти в Україні необхідно приділяти увагу не тільки методам, формам навчання, відповідності освітнім стандартам, але й особистості викладача, як ключовій фігурі освітнього процесу. Потрібно прикладати максимум зусиль для розвитку професійно-значущих якостей викладача, які відповідають сучасним вимогам, та сприяють формуванню готовності до фасилітації та використання її в навчальному процесі.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВИКЛАДАЧА ЗВО

2.1. Студентське самоврядування – одна з умов формування лідерських вмінь майбутнього викладача

Важливими передумовами формування сучасного громадянського суспільства є надання молоді реальних можливостей та інструментаріїв свідомої участі у прийнятті рішень у сфері молодіжної політики. Діяльність органів студентського самоврядування є тим засобом, що допомагає студентам у вирішенні їхніх проблем, сприяє отриманню лідерами управлінського досвіду.

Самоврядування ЗВО покликане навчити студентство досягати поставлених цілей, дати змогу студентам відчувати себе активними учасниками управління і разом з тим зрозуміти, наскільки це важливо і відповідально – приймати рішення щодо організації та втілення в життя певних проектів. Студентське самоврядування протягом останніх років має динамічний і стабільний розвиток, стає невід’ємною частиною якісної вищої освіти, сприяє його демократизації [61, 211].

Становлення студентського самоврядування в Україні на засадах Болонської системи визначило основні напрями системи освіти, а саме: виборність представників студентського самоврядування, гласність їхньої діяльності, періодична звітність про результати роботи, участь у роботі керівних органів ЗВО (вчена рада, ректорат, деканат, ради факультетів тощо), підтримка запровадження двох основних освітніх циклів (бакалавр, магістр), сприяння мобільності студентів, викладачів і науковців, забезпечення якості освіти [64, 74].

В 40 статті Закону України «Про вищу освіту» студентське

самоврядування визначається як: «Студентське самоврядування об'єднує всіх студентів (курсантів, крім курсантів-військовослужбовців) відповідного закладу вищої освіти. Усі студенти (курсанти), які навчаються у закладі вищої освіти, мають рівні права та можуть обиратися та бути обраними в робочі, дорадчі, виборні та інші органи студентського самоврядування. Студентське самоврядування забезпечує захист прав та інтересів студентів (курсантів) та їх участь в управлінні закладом вищої освіти. Студентське самоврядування здійснюється студентами (курсантами) безпосередньо і через органи студентського самоврядування, які обираються шляхом прямого таємного голосування студентів (курсантів)» [74].

Запровадження студентського самоврядування у вищих навчальних закладах є конкретною реалізацією громадянських прав студентів, формування у них почуття відповідальності, уміння розв'язувати соціальні, економічні та культурно-освітні проблеми. Водночас студентське самоврядування є дієвою формою самовиховання [102, 309].

Головна мета органів студентського самоврядування – це створення умов, щоб студент міг самореалізуватися, сформувати в собі організаторські навички та розвинути лідерські якості. Діяльність в студентському самоврядуванні дає можливість студентам відчувати відповідальність за прийняті ними рішення, яке може вплинути на життя групи, факультету (коледжу) чи університету [50, 401].

Студентське самоврядування створює середовище для найбільш повної реалізації лідерського потенціалу особистості й розвитку соціально-значущих якостей студента, необхідних для його успішного становлення як усебічно розвиненого громадянина й успішного фахівця. Якості лідера формуються в освітньо-виховному просторі університету через усвідомлене включення студентів у різноманітну діяльність органів студентського самоврядування.

Функціонування ефективних органів студентського самоврядування допомагає навчальному закладу розвиватися та створює продуктивне виховне середовище. Саме головне – створює студентам можливість реалізувати свої

амбіції, та розвивати лідерські якості особистості.

Одною із найбільших проблем функціонування органів студентського самоврядування є відсутність стабільного фінансування. Відсутність коштів не дозволяє повноцінно студента повністю реалізувати свої проекти [102, 310].

Структура студентського самоврядування в кожному ЗВО різні, це пов'язано з тими чи іншими причинами. Сама структура самоврядування прописується в кожному університеті по своєму, але завжди дотримується певних принципів. Прийнято при формуванні положення про студентське самоврядування базуватися на таких принципах: законність (відповідно до законодавства України); доцільність; демократичність; ефективність; традиції університету.

Пропоную розглянути структура та повноваження студентського самоврядування на приклади Запорізькому національному університеті. В Запорізькому національному університеті студентське самоврядування реалізована у всіх можливих сферах та рівнях. Воно представлено:

- центральною студентською радою ЗНУ;
- конференцією студентів; студентськими радами факультетів;
- коледжу та Інженерного інституту;
- студентська виборча комісія ЗНУ;
- старостати та студентські ради [71].

В положенні «Про студентське самоврядування ЗНУ» зазначено, що вищим органом студентського самоврядування є конференція студентів ЗНУ. В її обов'язки входить:

- ухвалення положень про студентське самоврядування університету;
- заслуховування звітів про діяльність всіх органів студентського самоврядування ЗНУ та надання їм оцінки;
- затвердження річного бюджету органів студентського самоврядування;
- загальній контроль за діяльністю органів студентського самоврядування [71].

В положенні вказано, що голову студентського самоврядування на будь

якому рішенні обирається прямим таємним голосування, студентів які навчаються на денній та заочній формі ЗНУ. Зазначено, що в виборах можуть брати участь лише студенти ЗНУ, а але забороняється бути головою більше ніж два рази. Кожен кандидат має право проводити свою агітацію, але при цьому не ображати гідність інших кандидатів. По аналогії з виборами в великій політиці за день до виборів проведення агітації забороняється [71].

Також важливою вимогою до кандидатів є оголошення своєї програми дій на посаді голови однієї із ланки студентського самоврядування та проведення дебатів. Дебати мають пройти не пізніше ніж за тиждень до виборів [71].

Організація виборів та дебатів, а також їх проведення та контроль за виконанням всіх умов та правил лягає на права Студентську виборчу комісію ЗНУ. Кожен факультет, коледж та інститут делегую одного представника в СВК ЗНУ, а сам склад затверджується на Конференції студентів ЗНУ [71].

Головою Конференції студентів ЗНУ є Голова студентської ради ЗНУ, якщо він відсутній, голову вибирають із присутніх на конференції делегатів. Конференція студентів ЗНУ признається дійсною в разі присутності на ній більшої частини делегатів. Прийняті на конференції рішення приймаються відритим голосуванням присутніх делегатів [71].

Конференція студентів ЗНУ скликається щорічно, щоб в першу чергу заслухати рішення звіти всіх органів студентського самоврядування на загально-університетському рівні. Всі інші питання які будуть обговорюватися на конференції, мають бути затвержені не пізніше ніж за два тижні до початку. Також є можливість скликати позачергову конференцію, але для цього ініціативній групі потрібно зібрати підписи 10% відсотків студентів ЗНУ. Далі Голова студентської ради ЗНУ перевіряє дійсність цих підписів і тільки тоді починається процес організації позачергової конференції [71].

Конференція студентів факультету або коледжу повинна проводитися

мінімум раз в рік. Вона скликається за місяць до кінця каденції діючого голови студентської ради факультету (коледжу). На цій конференції заслуховується звіт про діяльність голови студентської ради на своїй посаді [71].

Наступним по важливості органом самоврядування в ЗНУ є Студентська рада. В її обов'язки входить:

- виконання рішень Конференції студентів;
- організація та направлення діяльності органів студентського самоврядування;
- представляє інтереси студентів на зустрічах з керівництвом університету;
- складання кошторису, який необхідний для студентського самоврядування, для вирішення актуальних проблем та реалізації проектів [71].

Не рідше ніж раз на місяць Студентська рада повинна проводити засідання, на яких розглядаються актуальні питання та проводиться звіт за місяць. На таких засіданнях можуть бути присутні представники студентської громади, але в них відсутнє право голосу. Всі рішення на засіданнях приймаються відкритим голосуванням більшістю [71].

Дорадчим органом Студентської ради ЗНУ є Центральна студентська рада ЗНУ. В ЦСР повноваження входить координація роботи Студентської ради, студентських рад факультетів (коледжу); розроблення документів які контролюють діяльність органів студентського самоврядування; організують загально-університетські заходи [71].

В склад ЦентRALьної ради університету входить голова Студентської ради, заступник голови Студентської ради та секретар Студентської ради. Також для ефективного виконання своїх обов'язків Центральна студентська рада може створювати «сектори», які направлені для діяльності в певному напрямку (освітній, спортивний, соціальний, побутовий та ін.). Назначати голів цих секторів назначаються головою Студентської ради із студентів університету [71].

На факультеті студентським самоврядуванням керує студентська рада факультету, якщо в структуру університету входить коледж, то там

студентська рада коледжу. Голову студентської ради факультету вибиратися закритим голосуванням студентів факультету, принципом більшості. В структурі студентської ради факультету (коледжу) можуть організовуватися сектори певного напрямку, в аналогії як це робить Центральна суданська рада [71].

В повноваження студентської ради факультету (коледжу) входить:

- організація діяльності студентського самоврядування на факультеті;
- співпраця з деканатом по освітнім, соціально-побутових, культурних та інших актуальних питань;
- співпраця зі сторонам академічних груп, щоб вони вчасно доносили важливу інформацію до студентів; співпраця зі Студентською радою університеті [71].

Ще одною ланкою студентського самоврядування є старости академічної групи. Староста обиратися зі студентів академічної групи, членами цієї групи. Староста представляє інтереси студентів своєї академічної групи в деканаті, студентській раді факультету та університету [71].

В обов'язки старости академічно групи входить:

- інформування студентів про розпорядження деканату, викладачів або адміністрації університету;
- приймати участь в старостатах та інформувати про прийняті там рішення студентів;
- вести контроль за відвідуваністю занять студентами групи [71].

За ініціатив студентів Запорізького національного університету було створено студентське самоврядування в гуртожитках університету. Голову студентського самоврядування вибирається із числа студентів які проживають в даному гуртожитку. Влада голови гуртожитку розповсюджується на студентів які живуть в гуртожитку.

До повноважень голови студентської ради гуртожитку входить: взаємодія з адміністрацією гуртожитку по покращенню житлово-побутових умов; представлення інтересів жителів гуртожитку у відносинах з адміністрацією;

допомагає врегулювати проблеми між мешканцем гуртожитку та студентами; співпраця зі Студентською радою ЗНУ; контроль за виконанням студентам-мешканцями гуртожитку та старостами блоків покладених на них зобов'язань; контроль за дотриманням правил проживання в гуртожитку [71].

Підлеглими голови студентської ради гуртожитку входять старости поверху та блоку. На їх плечі лягає ведення журналу чергування, контроль за санітарним станом поверху, блоку, та організація генерального прибирання [71].

Серед головних напрямків діяльності так званих секторів можна виділити освітній, спортивний, житлово-побутовий, інформаційний.

Голова спортивного сектору займається розвитком спорту в університеті. Він повинен співпрацювати з адміністрацією університету та допомагати організувати спортивні заходи в ЗВО, інформування про можливість участь в спортивних гуртках та змаганнях [71].

Освітній сектор та його учасники повинні співпрацювати з Освітнім відділом університету, разом вони працюють над покращенням якості освіти. Також студенти можуть направляти скарги стосовно навчального процесу. Часто, за спільної ініціативи голови Студентської ради університету та голови освітнього сектору, проводиться зріз якості освіти та наскільки студенти задоволені якістю викладання та діяльністю викладачів. Неодноразово студентська рада в освітньому напрямку прийме участь в організації наукових конференцій в університеті. Часто освітній сектор стає ініціатор створення гуртків, які допомагають всебічному розвитку студентів [71].

Житлово-побутовий сектор співпрацює з органами самоврядування та адміністрацією гуртожитку. Ця співпраця направлена на покращення умов проживання в гуртожитку, вирішення можливих проблем мешканців гуртожитку [71].

Одним із найважливішим напрямком діяльності студентського самоврядування це інформаційний. На плечі відповідальних за цей напрям лягає інформування студентів про всі прийняті рішення адміністрацією

університет, деканату чи Студентською радою університету [71].

Важливою ланкою в діяльності органів студентського самоврядування є організація та реалізація різних проектів, які націлені на покращення життя студентства. Серед таких можна відзначити:

- «Освіта ЗНУ» (направлений на покращення якості освіти в університеті);
- «SOS3 ЗНУ» (проект по покращенню житлово-побутових умов в гуртожитках університету, та допомагає у вирішенні виниклих проблем у мешканців гуртожитку);
- «За шостим» (це проект отримав гранд від Громадського бюджету, він був створений за ініціатив студентів та націлений на облагородження територія яка знаходиться за шостим корпусом ЗНУ); «Плацкарт ЗНУ» (цей проект дозволяє студентам на один тиждень поїхати на навчання в інший ЗВО України та отримати новий досвід).

За ініціатив органів студентського врядування було створенні клуби позанавчального розвитку, такі як:

- дебатний клуб (направлений на розвиток ораторського майстерства та знаходити правильні аргументи за короткий час);
- Лекторій ЗНУ (організують різноманітні лекції, з різних актуальних питань, що допомагає студентам всебічно розвиватися);
- філософський дискусійний клуб «Магістерій» (діє за схожою схемою як і дебатний клуб, але ґрунтується на принципі критичної дискусії).
- «Що, Де, Коли?»;
- організують тематичні вечірки (Хелловін, посвята першокурсників, новий рік та інші).

Підчас карантину більшість заходів перейшла в режим он-лайн, через та проходять в Zoom, Discord та Telegram.

Студентське самоврядування сьогодні має високе виховне потенціалом у питанні підготовки майбутніх конкурентоспроможних фахівців та сприяє більшою мірою розвитку лідерських якостей у студентів, які пройшли школу

студентського самоврядування під час навчання у ЗВО. Діяльність студентів в органах самоврядування надає їм можливість усвідомити себе індивідуальністю, самоствердитися, розвинути свої здібності та реалізувати інтереси. Саме студентське самоврядування створює середовище для найповнішого розвитку лідерських якостей студентів.

Тепер можна розглянути приклади студентського самоврядування по Україні. Є чудовий приклад діяльності громадської організації «Волинська студентська рада». Вона щороку організовує для студентів літом «школу лідерів». Підчас перебування в цій школі студенти вдосконалюють досвід організації та планування роботи студентської ради [15].

При Вінницькій обласній Раді діє Студентська Рада Вінниччини, яка не має аналогів в Україні. Вона було заснована в листопаді 2017 року, та входять в неї входять виші навчальні заклади I-IV рівня акредитації. Студентська Рада Вінниччини виконують роль дорадчого та консультативного органу при голові Вінницької обласної державної адміністрації та Вінницькій обласній Раді. Головною метою створення Ради – сприяння розвитку соціальних, творчих, духовних та інших умов для розвитку молоді Вінницької області [91].

Об'єднавчим органом студентства та органів студентського самоврядування всієї України є Українська асоціація студентів. Саме за ініціативи цієї організації було прийняті зміни до Закону України «Про вищу освіту» які стосувалися студентського самоврядування. УАС всіма силами намагається розвивати студентське самоврядування, та покращувати його став в країні. Асоціація визначила такі напрями своєї роботи: захист прав здобувачів вищої та фахової передвищої освіти; просвітницька діяльність для учасника освітнього процесу; представлення інтересів здобувачів вищої та фахової передвищої освіти; операційна діяльність [91].

Тож, ми можемо прийти до висновку, що студентське самоврядування є одним із ключових факторів розвитку лідерських якостей. Студентське середовище є найсприятливішим середовищем розвитку лідерських якостей. Студенти потрапляють в середовище таких самих активних студентів та

об'єднуються певною метою. Студенти вчаться правильно застосовувати лідерські якості, та самі цього не розуміючи розвивають їх, а також розвивають творчі здібності та вчаться співпрацювати з іншими, знаходити компроміс, поступатися та пошуку шляхів для вирішення проблем студентства. Безперечно, що саме студентське самоврядування допомагає в студентські роки розвивати самодисципліну, критичне мислення та ораторське мистецтво.

Вміння втримати позицію активного учасника, до думки якого дослухаються, як ніколи добре може виховати саме самоврядування. Оскільки за великого скупчення талановитих, молодих і амбіційних студентів, слід як ніколи міцно дотримуватися позиції активного члена, якому під силу взятися за будь-яке завдання і виконати його як найкраще, зважаючи на відповідальність перед своїми соратниками.

2.2. Науково-дослідницька діяльність як умова формування лідерської компетентності майбутнього педагога вищої школи

Основними завданнями сучасної освіти є розвиток творчих здібностей учнів, підготовка їх до різних форм діяльності, вироблення адекватного ставлення до навколишнього світу. Особливу значимість сьогодні набуває саме організація науково-дослідної діяльності, оскільки вона виступає фактором саморозвитку, самовизначення, надає істотний вплив на особистісно-професійне становлення майбутнього спеціаліста.

Підвищення статусу університетської науки, особливістю якої слід вважати широку та ефективну участь студентів науково-дослідній діяльності. Яка є неодмінним умовою забезпечення високої якості підготовки фахівців та безперервного оновлення змісту професійної освіти.

Актуальним стає формування науково-дослідницька компетентності майбутнього педагога закладу вищої освіти, оскільки саме дослідні вміння індивіда, що виявляються в особливій організації його здібностей, відкривають

шлях для розвитку інноваційного стилю професійної діяльності майбутнього педагога [22, 30].

Під науково-дослідницькою компетентністю розуміється здатність і готовність особистості результативно застосовувати наявні знання, вміння та досвід в ході науково-дослідної діяльності та в процесі вирішення професійних завдань [35, 140].

Виділяють дві групи науково-дослідницькі компетенції:

- загально інтелектуальну (здатність викладатися логічно, аргументовано, ясно; володіння понятійним апаратом, науковою термінологією; здатність сформулювати висновки; вміння аналізу, виділення основного та другорядного в отриманій інформації; навички складання та оформлення схем, діаграм та ін; здатність слухати та сприймати інформацію та ін.);

- дослідницькі (пошук та вміння працювати з науковою літературою; оцінювати та зберігати наукові дані; здатність формулювати проблеми та наукові гіпотези, брати участь у науковій дискусії та аргументувати свою позицію; вміння складати науково-дослідні тексти) [110, 332].

Науково-дослідну діяльність студентів є головним фактором у формуванні науково-дослідницькі компетенції. У своїх дослідженнях П. Горкуненко говорить, що науково-дослідницька робота студентів закладається в самостійній діяльності студента, яка керується викладачем. Ця діяльність спрямована на розвиток творчого потенціалу студента, набуття досвіду наукової діяльності, та завершують готовність особистості до професійної науково-дослідницької діяльності [22, 41].

Ми розуміємо науково-дослідну діяльність студентів як процес спільної діяльності студента та педагога. Дослідницька діяльність будується на важливих дидактичних принципах навчання, є компонентом навчання, тому що сприяє дисциплінованості мислення, самостійної організації пізнавальної діяльності відповідно до поставлених завдань різного рівня складності, руху індивіда від абстрактного до конкретного і навпаки.

Також, науково-дослідницька робота дозволяє кожному студенті

випробувати, виявити та актуалізувати хоча б деякі зі своїх талантів. Справа педагога – створити та підтримати творчу атмосферу у цій роботі. Науково-дослідницька діяльність – це потужний засіб, що дозволяє захопити нове покоління за найпродуктивнішим шляхи розвитку та вдосконалення. Розвиток особистості студента, його інтелекту, почуттів, волі здійснюється лише активної діяльності. Людська психіка як проявляється, а й формується у діяльності, і поза діяльності вона розвиватися неспроможна.

Науково-дослідницька діяльність студента є найбільш ефективним засобом поглиблення та розширення набутих знань, умінь, навичок та сприяють просуванню їх на більш високий рівень засвоєння. Науково-дослідна діяльність дозволяє організувати таку пізнавальну діяльність, у якій важливий є як результат, так і процес [108, 118].

Науково-дослідницька діяльність студента підчас навчального процесу полягає в: виконанні завдань, лабораторних робіт, курсових та дипломних проектів; підготовка та участь в семінарах; написанні рефератів; виконання самостійних робіт; участь в олімпіадах та наукових конференціях; написання статей; написання анотацій; участь в наукових гуртках.

Мета організації науково-дослідної діяльності студентів – виховання освічених, гармонійно розвиненої, творчої особистості, виявлення та підтримка обдарованих студентів. Адже займаючись науково-дослідною роботою, студенти самостійно обирають тематичне спрямування, вивчають теорію, освоюють логіку наукового дослідження [110, 343].

Таким чином, визначимо основні завдання наукової роботи:

- розвиток самостійності при роботі зі спеціальною та науковою літературою при виконанні спостереження та дослідів;
- розвиток абстрактного мислення;
- розвиток здатності формувати свою думку та вміння її відстоювати;
- розвиток уміння спілкуватися з аудиторією, виступати на конференціях, у гуртках;
- формування почуття відповідальності за доручену справу;

- виховання впевненості у собі, усвідомлення важливості виконаної роботи;
- розвиток бажання надалі займатися науково-дослідною роботою [22, 90].

Загалом науково-дослідна діяльність студента як майбутнього педагога закладу вищої освіти формує його культуру, яка підкреслює загальний рівень розвитку особистості педагога, готового до роботи в інноваційному освітньому середовищі навчального закладу, готового до професійно-педагогічної та наукової співпраці, що володіє комплексом набутих знань, умінь та навичок. Своєчасне залучення студента до науково-дослідної діяльності, ознайомлення їх з методами наукового дослідження, з умінням знаходити науковий матеріал у великому потоці інформації, зберігати його та користуватися ним, допомагає їм швидко адаптуватися до науковому середовищі університету. На формування активізації самостійної діяльності студента великий вплив має науковий керівник, та приклади наукової діяльності викладачів кафедр та факультетів університету.

Підготовка студентів до науково-дослідницької діяльності полягає у послідовному оволодінні ними усіма її компонентами. Науково-дослідна робота студентів є невід'ємною частиною підготовки фахівців у системі вищої освіти та істотно впливає на підвищення її якості, сприяє вирішенню найгострішої кадрової проблеми у науці та освіті, сприяє успішній адаптації випускників ЗВО у суспільстві та на ринку праці [108, 122].

Залучення студентів до наукових досліджень стає особливо актуальним на заключному етапі формування рефлексивних умінь, які стають найважливішим психологічним механізмом теоретичного мислення, на основі якого формується інтелект, який розуміє навколишню дійсність.

Педагогічне співробітництво на тему наукового дослідження допомагає студентам:

- опанувати сучасні методи пошуку наукової інформації, оформлення теоретичних розділів випускної кваліфікаційної роботи;

- організувати в освітньому навчальному закладі постановку експерименту та апробацію методичних розробок, творчого проекту;

- освоїти методи математичної обробки статистичних даних; опанувати вищим рівнем особистої соціальної активності та багато іншого [35, 140].

Результатом педагогічної взаємодії є сформована особистість дослідника-початківця, його показниками є:

- вміння обрати теми наукового дослідження, виявлення її актуальності, ступеня розробленості, постановка протиріч, проблеми;

- вміння виділити об'єкт та предмет дослідження;

- вміння формулювання гіпотези та завдань;

- рівень участі наукового керівника у наданні консультативної допомоги у виконанні дослідницької роботі;

- ступінь матеріально-технічної оснащеності кабінетів для опрацювання результатів дослідження, впровадження інформаційних технологій у навчальний процес;

- особистісні якості наукового керівника та інших викладачів як приклад дисциплінованості, відповідальності, цілеспрямованості, посидючості та інші якості;

- наявність комплексу педагогічних умов успішного формування знань та навчань наукової діяльності [22, 128].

Падіння інтересу студентської молоді та випускників ЗВО до науково-дослідної діяльності може поставити під питання функціонування та розвиток наукової сфери у вищих навчальних закладах. Але науковий напрямок діяльності університетів завжди розглядався і розглядається як стратегічний напрям. Тому необхідно підвищувати мотивацію студентів до науково-дослідної діяльності.

Організація роботи із залучення студентів до науково-дослідної діяльності у процесі професійної підготовки вимагає вирішення низки завдань: забезпечення оптимального поєднання навчального процесу з дослідницької діяльності на всіх етапах професійної підготовки; формування

сприятливих соціальних, організаційно-педагогічних та психологічних умов, що сприяють успішній реалізації інтелектуального та творчого потенціалу учасників освітнього процесу; розробка системи пошуку, відбору талановитих студентів та організація взаємодії з представниками університетської науки; організація методичного, інформаційного, технологічного та матеріально-технічного супроводу науково-дослідної діяльності; залучення студентів до участі у наукових та дослідницьких проєктів, наукових розробок кафедр [22, 105].

Найбільш сприятливі умови для залучення студентства до дослідницької діяльності складаються на молодших курсах. Саме на ранніх етапах навчання в як першочергові повинні виступати завдання розкриття комунікативних навичок, формування досвіду роботи у групах; розвитку інтелектуальних здібностей; створення творчої атмосфери; стимулювання інтересу до самостійного пошуку відповідей на поставлені питання; формування основ інфотехнологічної культури [22, 108].

Вирішення питань мотивації науково-дослідницької студентів та викладачів університету дозволить зберегти науковий потенціал вищої школи. Стимулом до розвитку можуть виступати умови, створені у університеті для реалізації науково-дослідної діяльності.

Організаційно-методичні умови передбачають удосконалення нормативно-правової бази науково-дослідної діяльності студентів. Формування системи взаємодії учасників освітнього процесу у науково-дослідній діяльності, розробка пропозицій щодо поліпшення соціально-економічного стану студентів, які займаються науково-дослідною діяльністю, та їх наукових керівників [108, 141].

Також важливо створити правильні кадрові умови, для розвитку наукового середовища університету. До цих умов можна віднести:

- планування річного навантаження викладачів з урахуванням керівництво науково-дослідною діяльністю студентів;
- введення стимулюючих надбавок до оплати праці викладачів за

досягнення у науково-дослідної діяльності студентів [22, 115].

Не менш важливими є матеріально-технічні умови, до яких відносяться:

- забезпечення фінансування науково-дослідної діяльності студентів;
- сучасний інфокомунікативний та технологічний супровід дослідницької діяльності, публікація та видання результатів досліджень.

Таким чином, ми вважаємо, що з метою формування професійних компетенцій велику роль відіграють знання, вміння та навички науково-дослідної діяльності майбутніх професіоналів. На це насамперед впливають інноваційне освітнє середовище університету, науково-практична компетентність викладачів. Науковим керівникам з метою вдосконалення науково-педагогічної майстерності у майбутніх педагогів, необхідно розширити ознайомлення з власним досвідом наукової роботи. Випускники, з розвиненою професійною науковою культурою, здатні розглядати свою майбутню педагогічну чи виробничу діяльність з позицій правильних життєвих відносин та сучасних потреб суспільства.

Оптимальна організація науково-дослідної діяльності студентів у процесі професійної підготовки забезпечить підвищення конкурентоспроможності випускників університету, допоможе студенту реалізувати себе як творчу особистість, дозволить накопичити досвід участі у науково-практичних конференціях, публікації статей, видання навчально-методичних посібників, створить фундаменту успішної соціалізації у сучасний соціокультурний простір.

Отже, можна з впевнено говорити, що науково-дослідна діяльність студента у процесі університетської підготовки забезпечує накопичення ним систематизованих міждисциплінарних знань та уявлень про суспільні явища, соціальні відносини та життя та особистісну самореалізацію та побудову оптимальної траєкторії професійного та особистісного саморозвитку.

2.3 Проектно-командна форма діяльності як умова розвитку лідерської якості майбутнього педагога вищої школи

Вміння працювати в команді, «командоорієнтованість» сучасного фахівця розглядається як «надпрофесійна» компетентність, що дозволяє йому бути успішним у різних сферах діяльності [54, 61]. Вміння працювати у команді передбачає швидку адаптацію у новому колективі та виконання своєї частини роботи синхронно з іншими членами колективу; спільне рішення загальних завдань та відповідно до загальних для всіх правил; ведення конструктивного діалогу; здатність переконати колег у правильності запропонованого рішення; толерантне ставлення до іншої думки, вміння визнати свої помилки та зрозуміти чужі; готовність бути не тільки керівником, а й підлеглим, якщо того вимагають обставини та варті перед колективом завдання; вміння стримувати свої амбіції та керувати емоціями [26, 114].

Питання ефективності діяльності ставиться сьогодні достатньо конкретно. І багато в чому він залежить від складу учасників команди, якою доручено виконання того чи іншого доручення чи проекту. Як зазначає Гленн М. Паркер, важливість командної роботи у нашому час стабільно зростає, як «сильного засобу з метою підвищення ефективності діяльності організації» [123, 87].

До визначення поняття команда входить певна група людей, працюючих для того, щоб досягати загальних цілей, що помітно впливають на потреби кожного з членів команди та ціннісного сприйняття самого себе у вигляді унікальної єдності. На думку Річарда Кроппа, робота у командах дає можливість досягти значного збільшення продуктивності та якості процесу організації діяльності, покращення взаєморозуміння між усіма учасниками колективу [6, 174].

Командою створюється деякий потенціал, у якому від кожного учасника вдається отримати найбільшу віддачу, скоріше ніж, якби він працював над своєю ідеєю самостійно. Зацікавленість кожного, злагоджені взаємини між

учасниками команди, спільна робота всього колективу може бути гарантією отримання високих результатів діяльності організації .

Якщо говорити про навчальну команду, то кількість її членів зазвичай становить 3-6 учнів, що зумовлено складнощами здійснення контролю з боку викладача, крім того, зі зростанням кількості членів навчальної команди та, як правило, при порівняно невеликому обсязі завдання збільшується ймовірність появи малоефективних учасників [5, 194].

У ефективній команді її члени мають бути готові замінювати один одного у професійній діяльності, брати на себе роль лідера в комунікації. Погляд, необхідно розуміти, що учасники, які мають вміння уважно вислухати, надати підтримку та допомогти іншим членам команди, реалізувати ефективну роботу всередині групи, комунікацію, приходити на допомогу у потрібний момент та підтримувати командний дух [6, 184].

Важливе місце займає правильна сумісність учасників команди, оскільки володіння великою кількістю знань, навичок та умінь одного з типів може приносити користь, а також призвести до значного зниження ефективності роботи кожного з учасників команди.

Для підвищення ефективності роботи команди слід дотримуватися кількох критеріїв. По-перше, управління кількісним складом команди. Цей критерій має на увазі під собою підвищення ефективності. Командної роботи в організації за допомогою активного управління чисельністю. Для досягнення поставленої мети у малих командах переважає висока швидкість виконання робіт, оскільки відбувається згуртованість команди до тісної комунікації. У дуже великих. У командах відбувається зростання якості виконаної роботи. Більше того, з збільшенням чисельності команди, зокрема, різко зростає потенційні конфлікти між членами організації, що може призвести до певних труднощів та затримки процесу виконання робіт. Зазначимо, що для швидкості виконання роботи та підвищення якості роботи персоналу, великі команди, що складаються більш ніж з п'ятнадцяти чоловік можна розділити на кілька груп. Як наслідок, результат роботи та досягнення поставлених цілей займе невелику

кількість часу [26, 120].

По-друге, управління функціональними обов'язками членів команди. Ефективність командної роботи переважно визначається рівнем компетентності, ввічливості, визначеними навичками та особистими якостями, якими повинні мати всі члени команди. Керівники команди повинні якнайчастіше проводити оцінку рівнів компетентності та професіоналізму працівника, а також вживати заходів щодо їх своєчасного підвищення [26, 121].

По-третє, розподіл функціональних та командних ролей. Для досягнення командної ефективності роботи персоналу, важливі не лише досвід та знання певної сфери діяльності, а й особистісні якості членів команди [26, 123].

Хорошому лідеру ніколи не слід діяти поодиноці. Коли ж лідер діє як самотній мандрівник, беручи всю відповідальність на себе, це негативно позначається як у нього, і на колективі. В підсумку, видихається і сам лідер та колектив. У командному лідерстві виявляється головна опора лідерства – надання повноважень. Змінюється лідерство вихованням та навчанням нових лідерів, або так званого процесу реплікації [75, 93].

Реплікація лідерів у команді дозволяє підвищити продуктивність команди на одиницю часу. Наприклад, коли перед лідером стоїть завдання вирішувати наявні у членів його команди проблеми і протягом години він має можливість зустрітися з трьома з них, навчивши трьох членів команди вирішувати проблеми, спільно з ними лідер зможе за ту саму годину часу зустрітися з дванадцятьма членами. Це сильно підвищує продуктивність [75, 96].

Головним завданням є вирішення проблем. На лідері лежить відповідальність за забезпечення стратегій щодо подолання тих бар'єрів, які стоять на шляху команди до мети. При практиці командного лідерства тягар подолання перешкоди розподіляється на всіх і відповідно підвищується потенціал продуктивності команди.

Є три етапи формування ефективного командного лідерства:

1. Змінити індивідуальність. Почати лідеру необхідно зі зміни своїх пріоритетів у команді. Він не повинен більше дозволяти собі займатися

проблемами дрібного характеру, а присвятити себе та приділяти увагу лише самим складним проблемам. У цьому полягає найсуттєвіша різниця між прогресивними організаціями та організаціями, перебувають у стані стагнації. Коли у команді складається така модель поведінки, за якої всі питання та проблеми вирішує лідер, у членів команди зв'язуються руки, і вони позбавляються можливості розвивати свій потенціал [123, 147].

2. Сформууйте культуру тренінгів [123, 148].

3. Виховуйте нових лідерів. Останній етап полягає в тому, щоб лідер надав своїм найбільш присвяченим членам команди повноваження вирішувати проблеми. Ці нові лідери нестимуть відповідальність за вирішення всіх проблем, обмежуючи завдання первісного лідера лише найскладнішими проблемами. Процес реплікації командного лідерства надає команді унікальну владу та потенціал, завдяки властивому у ньому плану спадкованості; таким чином, усуваючи ризик припинення безперервності лідерства на випадок відсутності чи звільнення початкового лідера [123, 148].

Щоб досягти успіху в керівництві командою, потрібно дотримуватися таких правил. Перше завдання лідера полягає не в роздачі наказів підлеглим, а у підтримці командного духу та довіри. Це може бути досягнуто шляхом заохочення взаємодії між усіма членами команди, а також між службовцями та клієнтами. Крім того, лідери мають брати ініціативу, щоб покращити ситуацію. Лідерство буде ефективним лише в тому випадку, якщо лідер власним прикладом намагається покращити якість роботи команди [5, 198].

По-друге, замість зосередитися на тренінгу підлеглих, ефективні лідери у команді зосереджені на розширенні можливостей команди. У цьому випадку робота лідера дуже схожа на роботу тренера: він допомагає членам команди, навчаючи їх навичкам, необхідним для виконання завдання, усуває бар'єри, які можуть позначитися на успішному виконанні завдання, розвиває впевненість членів команди в успіху та розкриває їх потенційні можливості [5, 199].

По-третє, замість управління підлеглими віч-на-віч лідер повинен керувати командою загалом. Іншими словами, лідер має допомагати команді

розуміти цілі та бути в курсі того, чим у це час команда займається. Тобто лідери, які працюють у команді, допомагають членам команди сформулювати завдання, звертаючи увагу на те, що в тому випадку, якщо члени команди не досягнуть поставлених цілей, вони повинні переглянути свою діяльність, а якщо досягнуто, то їхній успіх буде заохочений [5, 201].

По-четверте, хоча традиційні лідери і прагнули запобігти конфліктам між індивідами, лідери, які працюють у команда повинна диференціювати її членів. Без сумніву, дуже складно змусити абсолютно різних людей працювати як високо дисципліновану та продуктивну команду, але до цього треба докласти максимум зусиль. Цього можна досягти, розвиваючи у членах команди повага до різних точок зору і звертаючи увагу підлеглих те що, кожен із новачків може висловити свою позицію, а його пропозиції будуть доброзичливо розглянуті [5, 201].

По-п'яте, на відміну від традиційних лідерів, які просто реагують на зміни командні лідери мають передбачати ці зміни. Ефективні командні лідери вивчають обстановку, щоб передбачити зміни та допомогти команді пристосуватися до них [5, 202].

Технології командного навчання стали широко впроваджуватися в системі вищої освіти США та в європейських країнах з вісімдесятих років минулого століття і не лише не втратили популярності, а й набули великої кількості послідовників у всьому світі, які активно продовжують розробляти та впроваджувати методики командного навчання різним дисциплінам [26, 131].

Американські дослідники встановили, що навчальні програми коледжів, що спираються на командну взаємодію учасників навчального процесу та використовують міждисциплінарний підхід, гарантують високу якість освіти, оскільки найкраще люди здобувають нові знання та вміння за допомогою взаємодії один з одним, діалогу, практики та рефлексії [123, 159].

У вітчизняній практиці широко застосовуються різні форми взаємодії учасників навчального процесу, однією з яких є групова робота, коли для виконання низки навчальних завдань потрібна наявність кількох

учнів [106, 219].

Зараз, важливою вимогою для вищої школи є необхідність використання у навчальному процесі ігрових форм, дискусій, семінарів, групових та індивідуальних робіт та інших форм організації навчання. Командна форма організації навчання дозволяє забезпечувати включення студентів до різних видів діяльності.

Наприклад, особливістю використання проектного методу, що здійснюється в командах, є залучення студентів до реальних ринкових відносин. Проектний метод сприяє створенню повноцінного навчального та розвиваючого середовища, яке дозволяє сформувати учасникам команди життєво важливі основи технологічних знань та умінь, застосовувати їх у різних видах практичної діяльності, з урахуванням економічної, екологічної та підприємницької доцільності, соціального досвіду. Навчання у формі практичної діяльності дозволяє студентам спілкуватися як з викладачем, так і між собою.

Саме при навчанні в командах студенти опиняються в нових умовах, де вони навчаються вмінням та навичкам ділової взаємодії та співробітництва, а саме: швидко адаптуватися в групі, зайнятій рішенням загальної всіх завдань; встановлювати особисті контакти, обмінюватися особистою інформацією та формувати необхідні думки, точки зору, правильно розподіляти та організовувати роботу; долати опір оточуючих, попереджати зіткнення та розбіжності; аналізувати та оцінювати свої дії.

Складовими компонентами використання проектного методу процесі навчання є:

- система актів взаємодії навчання та учнів;
- діяльність педагога з регулювання взаємодії окремих студентів та груп з метою створення позитивних міжособистісних відносин, створення емоційного фонду [46, 133].

Головною ланкою забезпечення високої ефективності командної форми організації навчання є викладач, який як лідер команди демонструє своє вміння

бачити технологічні, організаційні, соціально-економічні, соціально-психологічні можливості здобуття максимального педагогічного результату. Проектний метод дає можливість викладачам набагато ближче впізнавати студентів, детально перевіряти їхній рівень підготовки. Використання даного методу в командах засноване на прямому особистому контакті всіх членів команди та принципах педагогічного впливу, що дозволяють не лише набувати професійної кваліфікації, а й створювати ситуацію «успіху», яка дуже впливає на становлення студента як особистості, коригує статус людини у групі, показує цінність особистості колективу. Для створення сприятливого психологічного настрою групи успішно використовуються деякі прийоми на психологічний клімат групи [10, 66].

Під методом проектів розуміється спосіб організації пізнавально-трудової діяльності студентів, основним завданням якого є вирішення проблеми, що висувається; він дозволяє студентам у системі опанувати організацію практичної діяльності, починаючи від розробки ідеї до її реалізації в моделі, продукті праці. Вся творча робота виконується групою студентів під керівництвом викладача з метою формування членів команди загально-навчальних умінь, основ технологічної грамотності, оволодіння ними культурою праці, способами перетворення матеріалів, інформації, технологій [40, 172].

Робота складається з етапів:

- початковий (виявлення проблеми);
- проміжний (реалізація);
- заключний (узагальнення).

Початковий етап (виявлення проблеми) дозволяє уточнити тему проекту, зробити її більш осмисленою та конкретною. Для цього члени групи збирають та аналізують необхідну інформацію на тему проекту. Джерелами інформації можуть бути різні підручники, посібники, довідники, журнали, книги, газети, радіо, телебачення тощо. Отримана інформація дозволяє їм висунути ряд ідей та на основі їх аналізу вибрати оптимальну ідею для вирішення

проблеми [10, 71].

Проміжний етап (реалізація) включає планування, підготовку необхідної документації, організацію необхідних умов праці, дотримання технологічної дисципліни, культури праці, якості виконання. Цей етап пов'язаний з продуктивною діяльністю, наслідком якої є об'єкт проектної діяльності [10, 72].

Заключний етап (узагальнення) включає оформлення та презентацію роботи, її оцінку виконавцем, іншими учасниками команди та педагогом [10, 74].

Для більшої зацікавленості молоді необхідно постійно шукати сучасні елементи заохочування до розвитку, проте необхідно сучасне та цікаве робити так само корисним та розвиваючим. Таким інноваційним рішенням можуть стати квести. Квест – це різновид ігор, що вимагають від гравця вирішення розумових завдань для просування за сюжетом. Сюжет може бути визначеним або ж давати безліч результатів, вибір яких залежить від дій гравця [104].

Квести є чудовим нововведенням у дозвілля, надаючи розвиваюче, пізнавальне, захоплююче вплив особистість. Відмінна заміна техногенної залежності і це спрямованість ігор формування самостійності, а також міжособистісна колективна взаємодія [130].

Також, необхідно звернути увагу на таку технологію командування, як тимбілдінг. Тимбілдінг – активний відпочинок, що є комплексом колективних заходів, спрямованих на згуртування колективу та підвищення командного духу. Заняття спортом та туризм розвивають не лише фізичну кондицію, а й комунікативні навички, сприяючи психологічному зближенню людей [125, 48].

Існують різні інструменти призначені для управління процесами формування команд та підтримки їхнього функціонування. Одним із таких інструментів є командний коучинг, який являє собою процес спільної роботи коуча та команди, що включає визначення очікувань всіх учасників від цього процесу, встановлення спільної мети та зв'язків виявлених очікувань з нею, знаходження ефективних шляхів її реалізації [111, 241].

Командний коучинг застосовується з метою підтримки та активізації

процесу створення нової команди, підвищення ефективності роботи вже діючої команди, досягнення значного позитивного ефекту від запровадження нових підходів, інструментів менеджменту в організації [111, 254].

Отже, ключовим фактором досягнення поставленої цілі є злагоджена робота команди. В управлінні проектами важлива роль керівника, наявність у нього всіх необхідних знань та навичок для формування, підтримки, мотивації, управління та насагу членів команди на досягнення цілей. Лідерство важливе на всіх етапах розвитку команди, а збалансоване поєднання ролей керівника та лідера є найбільш успішною моделлю управління людьми, задіяними у процесах проекту.

Командна робота – одна з моделей навчання, за допомоги якої можна простими та ефективними способами створити більш ефективну систему навчання. Командна робота вчителя передбачає розподіл завдань з урахуванням індивідуальних здібностей і спорідненості вчителів.

2.4 Методичні рекомендації щодо використання фасилітаційних технологій як засобу підвищення ефективності формування лідерських якостей майбутніх викладачів ЗВО

В даний час знову актуалізовано інтерес до такого інструменту особистісного та професійного розвитку, як коучинг. На наш погляд, ефективність даного інструменту, яка переконливо доведена в особистісний розвиток, вимагає подальшого застосування та вивчення для ефективності проектних команд. На сьогодні проектна діяльність зайняла лідируючі позиції. Формування та супровід проектних команд при цьому здійснюється найчастіше стихійно, відсутнє розуміння важливості застосування технологій формування команд, так і інструментів супроводу діяльності проектних команд [111, 307].

Управління проектними командами – це процес, що включає контроль за діяльністю членів команди проекту, забезпечення зворотної зв'язку, вирішення

проблем та координацію змін, спрямованих на підвищення ефективності виконання проекту. Досить ефективними інструментами ефективного супроводу проектних команд, на наш погляд, є коучинг та фасилітація [10, 142].

Використання коучингу може допомогти суттєво підвищити результативність роботи учасників проектних команд, у більшому обсязі використовувати людський потенціал для досягнення цілей, а також підвищити мотивацію членів проектних команд.

Коучинг зародився в Америці у 80-х роках. минулого століття. Ключовими постатями цього процесу стали Т. Геллві, Т. Дж. Леонард та Д. Уітмор. Офіційне поняття коучингу у його сучасному трактуванні запровадив Т. Леонард. Саме він визначив суть коучингу як розкриття потенціалу людини для максимального підвищення її ефективності. Коучинг не вчить, а допомагає навчатися [36].

Як і будь-який інструмент, коучинг застосовується не у всіх випадках. Для впровадження коучингу необхідні певні умови та сфери застосування.

- по-перше, одним із критеріїв впровадження є стиль управління проектною командою. При авторитарному стилі коучинг не працює, оскільки існує необхідність розвитку у співробітників відповідальності, креативності та ініціативності. При цьому необхідний збіг індивідуальних цілей із цілями організатора;

- по-друге, важливим критерієм залишається досвід роботи учасника. Саме взаємодія з кваліфікованими фахівцями, знання та досвід яких дозволяють пропонувати нові та результативні шляхи вирішення проблем, що сприяє ефективного коуч-менеджменту [132].

В даний час пропонується Agile-коучинг для супроводження проектних команд, що реалізують проектну діяльність на основі методології гнучкого управління проектами. Мета Agile-коуча – зробити так, щоб команда діяла самостійно, а не під керуванням коуча. Необхідно вирішити з командою, чи потрібна їй учасникам співпраця. Якщо ні, необхідно просто спільно працювати і зосередитися на успіх. Якщо виникли труднощі в переговори про

співробітництво, необхідно допомогти їм вийти з виниклої ситуації [54, 47].

Також, потрібно звернути увагу на те, що в останні роки проекти стають складнішими та вимагають залучення професіоналів з різних сфер, тому люди повинні вміти працювати один з одним. Виникає завдання пошуку спільної мови, загального розуміння мети та завдань проекту, командної взаємодії та реалізації потенціалу кожного члена команди.

Оптимальним рішенням, на наш погляд, є допомога фасилітатора. Фасилітація забезпечується особою, яка називається фасилітатором, який веде маленькі або великі групи, використовуючи знання та інформацію в спільній роботі для досягнення цілей. Організований процес фасилітації підвищує групову ефективність, залученість та зацікавленість учасників, розкриває їх потенціал. Рисами сучасної фасилітації є використання також наочних методів вибудовування групового обговорення, робота з візуальними образами, які активізують розумові процеси, ефективно відкладаються в людській пам'яті [128, 147].

Мета фасилітації – це знаходження вірного методу, який дозволить команді працювати результативно.

Фасилітатором називають людину, яка професійно забезпечує успішне спілкування команди всередині проекту. Його завдання: підтримувати позитивну атмосферу в процесі дискусії, допомагати команді зрозуміти спільну мету та дійти колегіального рішення, не виступаючи при цьому за жодну з позицій чи сторін.

На всіх стадіях розвитку команди фасилітатор має допомогти команді працювати найефективніше. На початкових стадіях команда проекту потребує вибудовати структуру, тобто необхідна правильна постановка цілей та розподіл ролей. Фасилітатору необхідно побачити, хто найбільше проявляє себе як лідер і посприяти тому, щоб ця людина взяв відповідальність на себе. На другій стадії фасилітатор здійснює допомога у подоланні конфліктних ситуацій [132].

На думку С. Хітфілд, фасилітація забезпечує: швидкість за рахунок фокусування на першочергових питаннях, подолання опору та нерозуміння, що

сприяє швидкому та ефективному просуванню у вирішенні складних бізнес-завдань; поінформованість про поточні підходи та інші можливості рішення поставлених завдань, що досягається завдяки ефективній комунікації; творчий підхід, що сприяє подоланню складних моментів у процесі обговорення та генерації нових ідей та практичних рішень; ефективність через правильно організований процес обговорення, включення у роботу всіх учасників сесії, створення дієвих планів розвитку та усвідомлення співробітниками ступеня своєї відповідальності за реалізацію прийнятих рішень [137].

Тепер ми пропонуємо ознайомитися з основними методами та технологіями які використовують фасилітатори:

«Пошук майбутнього» – це технологія яка передбачає проведення спільної конференції у форматі великої групи. Вона використовується у разі потреби пошуку мотивації для співробітництва та створення майбутнього всього проекту, у тому числі вироблення розуміння стратегічних завдань у проектних командах [104].

«Мозковий штурм» – це метод застосовується, коли необхідно підсумувати наявну інформацію у проектній команді та знайти нові ідеї [2, 98].

«Поляризація думок» – це метод який застосовується, коли необхідно зменшити негативне ставлення до теми, яка обговорюватиметься далі у проектній команді. Фасилітатор ділить учасників на дві групи – одна група думає про негативні аспекти обговорюваного питання, інша – про позитивні аспекти [136].

«Відкритий простір» – метод використовується, коли досить великій команді співробітників необхідно відповісти на багато приватних питань або знайти вирішення проблем у рамках однієї теми. Ця технологія дозволяє в короткий проміжок часу зібрати велику кількість думок на задану тему. При цьому учасники команди відчують причетність до процесу [136].

«Всесвітнє кафе» – ця технологія будується зборі думок членів команди проекту протягом 1,5-2 год. щодо важливого питання чи проблеми стратегічного характеру, що стосується як окремого напрямку роботи команди.

Методика сприяє генерації великої кількості ідей, рішень, які у свою чергу або піддаються критиці, або приймаються до роботи. У процесі обговорення концентрується досвід та значний обсяг знань із заданої теми, створюються умови для взаємного інтенсивного навчання [136].

«Саміт позитивних змін» – це один із самих поширених методів, спрямований на підвищення рівня результативності спільної роботи, покращення корпоративного клімату, розвиток лідерства, стратегічне планування, вдосконалення бізнес-процесів тощо. Завдяки даній технології команда освоює прийняття рішень у командах. Крім того, після саміту учасники продовжують взаємодіяти, залучаючи до роботи інших, і можуть самостійно організовувати і проводити подібні заходи, перетворюючись на структуру, що постійно розвивається, самонавчається [130].

«Динамічна фасилітація» – один із високопродуктивних підходів до групової та індивідуальної роботи. Шляхом відкритого обговорення, коли члени команди говорять про дійсно важливі для них аспекти, вдається дістатися до суті питання, що цікавить. У цьому методі немає поділу на підгрупи. Для того, щоб взяти участь в обговоренні, не потрібно, щоб члени команди проекту дотримувалися якихось правил та вивчали нові способи комунікації. Є лише одна умова – говорити по черзі [130].

«SWOT-аналіз» – метод застосовується, коли необхідно комплексно розглянути сильні та слабкі сторони, можливості та загрози наявної системи [116, 311].

«Вихід за межі» – це метод розробка рекомендацій щодо важливих для бізнесу тем міжфункціональними або міжрівневими командами керівників та співробітників, з подальшим обговоренням у формі відкритого діалогу та прийняттям рішення за запропонованими рекомендаціями. Технологія допомагає створювати культуру інноваційної, та готової до швидких змін команди, без кордонів, у якій керівники здатні швидко приймати рішення у активному діалозі зі співробітниками, замість ховатися у власних кабінетах, приймаючи рішення у вигляді наказів (чи, навпаки, уникаючи жорстких

рішень) [127].

Таким чином, і коучинг, і фасилітація можуть бути розглянуті як інструменти підвищення групової ефективності управління проектними командами.

Також, ми можемо з впевненістю сказати, що використовувати коучинг та фасилітацію, зараз дуже актуально в сфері освіти і майбутні викладачі вищих навчальних закладів повинні орієнтуватися на їх технології. Так як сучасна система вищої освіти проходить етап модернізації: оновлюється зміст, змінюються навчальні плани та програми в рамках реформи освіти в Україні, збільшується обсяг навчального матеріалу, відведеного для самостійного вивчення, активно впроваджуються інформаційні технології та методики, що підвищують інтенсивність освітнього процесу, удосконалюються системи контролю знань студентів, та потребує використання інноваційних технологій при навчанні. Такі дії приблизить вітчизняну систему освіти до західного зразку.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне дослідження педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутнього викладача закладу вищої освіти, проаналізовану розвиток лідерства в освіті, наведенні основні лідерські якості та що впливає на їх розвиток. На основі здійсненої роботи нами були отримані такі висновки.

Наш аналіз наукових праць показав, що генезис лідерства почалась ще в античній Греції і триває по сьогоднішній день. Зараз феномен лідерства актуальний у всіх сферах життя, в тому числі і в освіті. Мета лідерства в освіті – це виховати в людині лідерських якостей, щоб вона в майбутньому могла на чолі змін.

Провівши дослідження літератури, ми прийшли до висновків, що компетентнісний підхід активізує формування лідерських якостей майбутніх викладачів закладу вищої освіти. Так як, сучасний педагог – це всебічно розвинута особистість, яка поєднує в собі теоретичні та практичні знання, тому він повинен вміти організувати ефективний навчальний процес, а лідерська компетентність відіграє в цьому головну роль. Під лідерською компетентністю ми розуміємо – набір певних індивідуальних рис та умінь людина, які допомагають їй керувати командою, правильно розподіляти ролі, мотивувати до дій, вирішувати конфлікти та знаходити спільну мову з підопічними.

Розглядаючись сучасні особливості формування лідерських якостей майбутніх викладачів, ми прийшло до висновку, що зараз важливу роль у цьому процесі відіграє фасилітація. Це пов'язано зі сучасними умовами. Зараз майже все навчання проходить в дистанційній формі, що змінює вимоги до професійної діяльності викладача. На сучасному етапі викладач повинен за допомогою інформаційних технологій направляти студентів в правильне русло для отримання знань, а уже студент в більшій

частині несе відповідальність за освоєний масив інформації. Це сприяє розвитку дослідницьких навиків, уміння правильно ставити перед собою завдання, а саме головне зрозуміння, що тільки він несе відповідальність за свої дії.

Говорячи про організаційно-педагогічні умови формування лідерської компетентності майбутніх викладачів, ми відводимо важливу роль студентському самоврядуванню, проектно-командній роботі, науково-дослідницькій діяльності, а також використанню коучінга та фасилітації для розвитку лідерських якостей.

Участь в студентському самоврядуванні дозволяє потрапити в коло ініціативних студентів, які прагнуть покращувати своє життя і оточуючих. Також, це допомагає студенту навчитися працювати в команді та мотивувати до діяльності інших студентів, розвинути навички комунікації, зрозуміти функціонування бюрократичного апарату. Науково-дослідницької діяльності допомагає саморозвитку, допомагає отримати досвід роботи над науковими проектами, творче розвиватися та сприяє покращенню наукового середовища університету.

Досвід участі в студента в проектно-командній дозволяє студентку проявити свою ініціативність, навчитися відстоювати свою думку, а також знаходити компроміс, щоб досягти спільної цілі. А саме головне – отримати досвід керівника, навчитися розподіляти завдання та організувати процес роботи. З важливості проектно-командної форми витікає роль коучінга та технологій фасилітації в формуванні лідерських якостей. Так як, коучінг і фасилітація зараз є ключовими інструментами для налагодження атмосфери в команді та підвищення ефективності її діяльності. Тож, ми впевнено можемо говорити, про те, що саме ці організаційно-педагогічні умови в університеті впливають на формування лідерських якостей майбутніх спеціалістів.

Треба відмітити, що з кожним новим днем лідерство стає все актуальнішим і з'являються нові напрямки, напрямки які треба дослідити. В

першу чергу треба відмітити питання жіночого лідерства, так як жінка відіграє важливу роль в суспільстві і на рівні з чоловіками може очолювати зміни. Також, ще перспективним є досліджування та розробка програм самостійного розвитку лідерства, зосередити увагу на інноваційному мисленні та креативному генеруванні ідей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаир Дж. Психология лидерства. Москва : Эксмо, 2007. 352 с.
2. Адкинс Л. Коучинг agile-команд. Руководство для scrum-мастеров, agile-коучей и руководителей проектов в переходный период. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. 416 с.
3. Адорно Т. Исследование авторитарной личности. Москва : Серебряные нити, 2001. 416 с.
4. Аркин Е. А. Об изучении детского коллектива. Москва : Новая Москва, 1927. 467 с.
5. Бегьюли Ф. Управление проектами. Москва : Фаир-Прес, 2002. 208 с.
6. Белбин Р. М. Типы ролей в командах менеджеров. Москва : НИРО, 2003. 232 с.
7. Березка С. Педагогічна фасилітація у ЗВО: теоретичні аспекти підготовки особистості викладача. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4. С. 5-9.
8. Бехтерев В. М. Современный взгляд на проблему лидерства в организации. *Известия Уральского университета*. 2007. № 51. С. 46-49.
9. Білінська О. О., Черпак М. В. Феномен лідерства у зарубіжній та вітчизняній психології. *Актуальні проблеми психології*. 2016. Т. 10. С. 36-47.
10. Бушуєва Н. С., Ярошенко Ю. Ф., Ярошенко Р. Ф. Управління проектами та програмами організаційного розвитку. Київ : Самміт- Книга, 2010. 198 с.
11. Бэрн Р., Керр Н., Миллер Н. Социальная психология группы: процессы, решения, действия. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 269 с.
12. Вебер М. Политические работы 1895-1919. Москва : Праксис, 2003. 424 с.
13. Вергилес Э. В. Теория лидерства. Москва : МЭСИ, 2001. 42 с.
14. Войтоловский Л. Очерки коллективной психологии. Ленинград : Гос. изд-во, 1925. 118 с.

15. Волинська студентська рада. URL: <https://studrespublika.com/volyn-studrespublika-2021-anons/>.
16. Волков И. П. Исследование лидерства как функции групповой задачи. Санкт-Петербург : Питер, 2000. 279 с.
17. Волкова Н., Степанова А. Фасилітатор як важлива рольова позиція сучасного викладача вишу. *Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Педагогічні науки*. 2018. № 1. С. 228-234.
18. Вудкок М. Современные информационные технологии совместной работы. Москва : Русская редакция, 2000. 256 с.
19. Гальтон Ф. Наследственность таланта: Законы и последствия. Москва : Мысль, 1996. 296 с.
20. Гармстон Р. Фасилітатор – кілька секретів майстерності. *Вісник Всеукраїнського фонду «крок за кроком»*. 2003. № 1. С. 8-10.
21. Гибш Г., Форверг М. Введение в марксистскую социальную психологию. Москва : Прогресс. 1972. 296 с.
22. Голованова Т. П. Теоретичні засади професійної компетентності майбутнього викладача вищої школи. *Вісник Запорізького національного університету. Педагогічні науки*. 2018. № 1 (30). С. 68-76. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vznu_ped_2018_1_14.
23. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Москва : Альпина пабlishер, 2018. 301 с.
24. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 44. С. 418-428.
25. Дафт Р. Л. Уроки лидерства. Москва : Эскимо, 2007. 480 с.
26. Дебора А., Бресман Х. Команды прорыва: источники инноваций и лидерства в отрасли. Минск : Гревцов Пабlishер, 2008. 336 с.
27. Домбровська С. О Вища освіта в умовах пандемії : сучасні виклики організації освітнього процесу. *Реформа освіти в Україні. Інформаційно-*

- аналітичне забезпечення* : матеріали. II міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 15 жовт. 2020 р. Київ, 2020. С. 216-218.
28. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства : теория и практика. Санкт-Петербург : Речь, 2007. 238 с.
 29. Життєва компетентність особистості : наук.-мет. посіб. / за ред. Л. В. Сохань, І. Г. Єрмакова, Г. М. Несен. Київ : Богдана, 2003. 250 с.
 30. Жук О. Л. Беларусь : компетентностный подход в педагогической подготовке студентов университета. *Педагогика*. 2008. № 3. С. 99-105.
 31. Заблоцька О. С. Компетентнісний підхід як освітня інновація : порівняльний аналіз. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. Житомир. 2008. С. 63-68.
 32. Завалевський Ю. І. Сучасний вчитель: вимір часу : навч.-метод. посіб. для вчителів та студентів вищих педагогічних навчальних закладів. Київ : Видавничий дім «Букрек», 2008. 288 с.
 33. Заверико Н. В. Формирование лидерства в условиях летнего оздоровительного лагеря : метод. пособ. Запорожье : Юнь Запоріжжя, 2003. 164 с.
 34. Заволічна Т. Р., Зрибнєва І. П. Синергія впливу лідерських компетенцій та навичок ведення переговорів на ефективність проєктного менеджменту. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2021. № 830. С. 89-96.
 35. Іванова В. В. Педагогічні умови ефективності формування готовності студентів до творчої професійної діяльності. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова*. 2000. Вип. 4. С. 138-142.
 36. Історія коучінга. URL: <https://www.1narc.ru/aboutcoaching/history.html>.
 37. Кабаченко Т. С. Психология управления : учеб. пособ. Москва : Педагогическое общество России, 2003. 348 с.
 38. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка. 2010. 380 с.

39. Калашнікова С. Розвиток лідерського потенціалу сучасного університету : основи та інструменти : навч. посіб. Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 44 с.
40. Калініченко Л. Л. Формування та оцінювання ефективності проектного менеджменту. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2016. № 4. С. 169-179.
41. Карамушка Л. М., Фелькель Т. Г., Михайленко В. О. Зміст, рівень та чинники розвитку «базових» лідерських якостей у майбутніх науково-педагогічних працівників. *Актуальні проблеми психології*. 2014. Вип. 41. С. 94-99.
42. Карлоф Б., Седерберг С. Вызов лидеров : монография. Москва : Дело, 1996. 352 с.
43. Кенджеми Дж. П. Использование лидером власти личного авторитета или власти законных полномочий. Дубна : Феникс, 1997. 288 с.
44. Клепко С. Ф., Литвинюк Л. В. Формування лідерської компетентності в школі : посібник-довідник. Полтава : ПОППО, 2012. 270 с.
45. Ключові компетенції лідера в епоху трансформацій. URL: <https://seoclub.com.ua/expertise/semenyuk-liderstvo>.
46. Ковальова Т. О. Робота в команді як педагогічна проблема. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2020. № 2. С. 130-138.
47. Концепція «Leadership based on character» : які чесноти потрібні лідерам сьогодні? URL: https://uculeadership.com.ua/knowledgebase/kontseptsiya-leadership-based-on-character-yaki-chesnoty-potribni-lideram-sogodni/?fbclid=IwAR0FA7VEC1K4xQDsT3vV_SkdmW55VcXtmsxauJ0_RIEJhiq9yM0GiGzVeJU.
48. Котлер Дж. П. Лидерство Мацуситы : Уроки выдающегося предпринимателя XX века. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. 256 с.
49. Кошечко Н. Фасилітація як інноваційна технологія управління педагогічними конфліктами у закладах вищої освіти. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2018. № 2. С. 24-29.

50. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у Полтавському молодіжному проекті «Школа місцевого і студентського самоврядування «Лідер майбутнього». *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. 2011. № 3. С. 398-404.
51. Кунц Г. Управление, системный и ситуационный анализ управленческих функций. Москва : Прогресс, 1981. 250 с.
52. Лебон Г. Психология народов и масс. Москва : АСТ, 2020. 290 с.
53. Лисовский В. Т. Им жить в XXI веке. Политический очерк. *Аврора*. 1996. № 11 С. 74-75.
54. Лисса А. Коучинг agile-команд. Руководство для scrum-мастеров, agile-коучей и руководителей проектов в переходный период. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2017. 416 с.
55. Лідерство в освіті. URL: https://courses.prometheus.org.ua/courses/course-v1:Prometheus+LE101+2021_T1/about.
56. Лідерська компетентність майбутніх маркетологів як сучасний міждисциплінарний феномен. URL:http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2020/21/part_2/22.pdf.
57. Лях Т. Л. Соціально-педагогічна діяльність студентських волонтерських груп : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.05. Луганск, 2009. 304 с.
58. Макиавелли Н. Государь. Москва : Планета, 1990. 80 с.
59. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 7-16.
60. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2009. 20 с.
61. Матвієнко Ю. С. Система студентського самоврядування як середовище виховання соціальної активності. *Наукові записки*. 2013. Вип 11. С. 209-214.

62. Мельник Н. І. Професійна підготовка дошкільних педагогів у країнах Західної Європи : теорія і практика : монографія. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2016. 370 с.
63. Мескон М. Основы менеджмента. Москва : Дело, 1997. 704 с.
64. Мокляк В. М. Студентське самоврядування в історії розвитку вищої школи України (XIX – початок XX століття) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Полтава, 2011. 454 с.
65. Немов Р. С. Практическая психология : учеб. пособ. Москва : Гуманизм, 1997. 320 с.
66. Педагогіка вищої школи : Словник-довідник / упор. О. О. Фунтікова. Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2007. 404 с.
67. Сенге П. Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации. Москва : МИФ, 2019. 496 с.
68. Платон Государство. Москва : Азбука, 2018. 480 с. URL: <http://psylib.org.ua/books/plato01/26gos01.htm>.
69. Плутарх. Порівняльні життєписи. Київ : Дніпро, 1991. 440 с. URL: <http://izbornyk.org.ua/plato/plat.htm>.
70. Побірченко Н. С. Компетентнісний підхід у вищій школі : теоретичний аспект. *Освіта та педагогічна наука*. 2012. № 3. С. 24-31.
71. Положення про студентське самоврядування ЗНУ від 12.12.2020 р. URL: https://www.znu.edu.ua/pidrozdily/studrada/_pro_studsamovryaduvannya_znu_2020.pdf.
72. Пономаренко О. В. Сукупність критеріїв та показників готовності майбутніх магістрів психології до професійної діяльності в умовах неформальної освіти за її компонентами. *Інноваційна педагогіка*. 2020. № 24. С. 99-104.
73. Пономаренко О. В. Проблема лідерських якостей вчителя в дослідженнях вітчизняних учених. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. 2013. № 15. С. 263-268.
74. Про вищу освіту : Закону України від 01.07.2014 р. № 392-IX. Дата

- оновлення: 18.12.2019 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
75. Проектний менеджмент : просто про складне : навч. посіб. / заг. ред. В. А. Верби. Київ : КНЕУ, 2009. 299 с.
 76. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід : монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. 412 с.
 77. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализации. Москва : Когито-Центр, 2012. 396 с.
 78. Розанова В. А. Психология управления. Москва : Альфа-Пресс, 2007. 384 с.
 79. Романовский А. Г. Синергетика педагогической деятельности. *Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2008. № 2. С. 32-39.
 80. Романовский А. Г., Михайличенко В. Е., Грень Л. Н. Педагогика лидерства : монографія. Харьков : НТУ «ХПИ», 2018. 496 с.
 81. Романовський О. Г., Бабаєв В. М., Пономарьов О. С. Проблеми формування особистості лідера. Харків : Майдан, 2000. 190 с.
 82. Румянцева В. И. Лидер : Опыт изучения психологии неформального лидерства. Санкт-Петербург : СПб ГТУ, 1996. 168 с.
 83. Савина Н. В. Развитие лидерской компетенции будущих менеджеров в образовательной среде вуза. *Научно-методический электронный журнал «Концепт»*. 2014. Т. 20. С. 2961-2965.
 84. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2005. 20 с.
 85. Словарь психолога-практика / упор. С. Ю. Головин. Минск : Харвест, 2005. 967 с.
 86. Словарь-справочник по социальной психологии / упор. В. Крысько. Санкт-Петербург : Питер, 2003. 416 с.
 87. Смолич Д. В. Особливості нематеріальної мотивації працівників до інноваційної діяльності на підприємстві. *Економічний форум*. 2014. № 4. С. 157-164.

88. Соловйова О. В. Психологія управління : навч.-метод. посіб. Івано-Франківськ : Місто-НВ, 2014. 60 с.
89. Сорокопуд М. Є. Зародження та розвиток «теорії рис» політичного лідерства. *Мир науки и инноваций*. 2015. Вип. 2. С.59-62.
90. Столяренко Л. Д. Основы психологии. Ростов-на-Дону : Феникс, 2008. 672 с.
91. Студентська Рада Вінниччини. URL: <http://www.vin.gov.ua/dep-smp/studentska-rada-vinnychchynu>.
92. Тараненко І. Г. Розвиток життєвої компетентності та соціальної інтеграції : досвід європейських проблем. *Кроки до компетентності та інтеграції у суспільство*. Київ, 2000. С. 37-40.
93. Українська асоціація студентів. URL: <http://www.uas.ngo/>.
94. Уманский А. Л. Педагогические условия стимулирования лидерства в детских и юношеских коллективах. Кострома : Костромаиздат, 1994. 798 с.
95. Фанч Ф. Пути преобразования: учебник по практическим техникам для содействия личностным изменениям. Киев : Ин Юре, 1997. 400 с.
96. Фасилітація. Модерація. URL: <http://jak.magey.com.ua/articles/fasilitacija-moderacija-mediacija.html>
97. Фісун О. В. Педагогічна фасилітація як багатозначний феномен. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи*. 2010. Вип. 34. С. 133-139.
98. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «я». Москва : Азбука, 2016. 192 с.
99. Фромм Э. Бегство от свободы. Москва : Биг-Пресс, 2016. 231 с.
100. Харазий А. В. Модели и методы выбора методологии управления : автореф. дис. ... канд. тех. наук : 05.13.22. Харків, 2016. 26 с.
101. Хілько С. Особливості формування фасилітаційної позиції майбутнього психолога в системі післядипломної педагогічної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*. 2016. № 1. С. 83-86.
102. Хмизова О. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування. *Витоки педагогічної майстерності*. 2012.

- №. 10. С. 307-312.
103. Хмизова О. В. Виховання лідерської позиції у молодших школярів на засадах гуманістичної педагогіки В. О. Сухомлинського. *Гуманізація навчально-виховного процесу*. Слов'янськ, 2007. С. 228-233.
104. Цілі і техніка фасилітації. URL: http://pidruchniki.com/16330826/psihologiya/tsili_tehnika_fasilitatsiyi.
105. Что такое фасилитация и ее польза для работодателей. URL: <https://www.thebalancecareers.com/whatis-facilitation-1918129>.
106. Шавкун І. Г. Командний менеджмент: аксіологічний вимір. *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2010. Вип. 42. С. 218-226.
107. Шевченко К. О. Педагогічна фасилітація у контексті професійної компетентності вчителя. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В. О. Сухомлинського*. 2014. Вип. 2. С. 258-263.
108. Шейко В. М. Організація та методика науково-дослідницької діяльності : навч. посіб. Київ : Знання-Прес, 2016. 295 с.
109. Шейнов В. Психология лидерства, влияния, власти. Минск : Харвест, 2008. 992 с.
110. Ягенська Г. В. Співпраця вчителя і учні у процесі науково-дослідницької роботи як шлях до саморозвитку особистості. *Орієнтація на особистість*. 2006. № 2. С. 342-343.
111. Якокка Л., Новак У. Кар'єра менеджера. Минск : Парадокс, 1996. 432 с.
112. Якушко Н. М. Шляхи формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчально-виховної роботи педагогічного вишу. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2017. № 55. С. 403-408.
113. Argyris C. How learning and reasoning processes affect organizational change. *Change in organizations: new perspectives on theory, research, and practice*. San Francisco : Jossey-Bass, 1982. P. 42-48.
114. Bass B. M. Transformational leadership. New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates, 2006. 282 p.

115. Bass B. M., Stogdill R. M. Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. New York : Free Press, 1990. 1182 p.
116. Bell G., Rochford L. Rediscovering SWOT's integrative nature: a new understanding of an old framework. *The International Journal of Management Education*. 2016. V. 14, P. 310-326.
117. Bennis W. On Becoming a Leader. New York : Addison Wesley, 2009. 304 p.
118. Bowman J. S., West J. P., Beck M. A. Achieving Competencies in Public Service : The Professional Edge. New York : Routledge, 2010. 224 p.
119. Davidson A. Thinking and Acting Systemically. San Francisco : Jossey-Bass, 2005. 120 p.
120. Fiedler F. E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York : McGraw-Hill, 1967. 310 p.
121. Fulmer R. M., Conger J. A. Growing Your Company's Leaders. New York : AMACOM, 2004. 272 p.
122. Garrick L. E. Five Hundred Years of Leadership Theory : Learning to Lead is about Learning to Learn. New York : Integrand Press 2006. 350 p.
123. Glenn M. P. Team Players and Teamwork. San Francisco : Jossey-Bass, 2008. 256 p.
124. Haywood H. C., Boyle J., Fisher S. Educational Testing: A Competence-Based Approach. *American journal of psychology*. 2014. Vol 127. P. 132-145.
125. Hersey P., Blanchard K. Management and organizational behavior : Utilizing human resources. *Englewood Cliffs*. 1982. Vol. 5. P. 33-56.
126. Lewin K. A dynamic theory of personality. New York : McGraw-Hill Book Company, 1935. 305 p.
127. Likert P. New Patterns of Management. New York : McGraw-Hill Book Company, 1965. 279 p.
128. MacGregor M. G. Building Everyday Leadership in All Kids : An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success. Minneapolis : Free Spirit, 2013. 208 p.
129. McClelland D. C. Testing for Competence Rather Than For «Intelligence».

American Psychologist. 1973. Vol. 28. P. 1-14

130. Mentoring and Coaching for Professionals : A STUDY OF THE RESEARCH EVIDENCE. URL: www.nfer.ac.uk/nfer/publications.
131. Rogers C. A Way of Being. Boston : Houghton Mifflin, 1980. 416 p.
132. Roles and Responsibilities of Project Manager & Project Management Team URL: <https://www.greycampus.com/blog/project-management/roles-andresponsibilities-of-project-manager-and-project-management-team>.
133. Schneider T. Lead Well : the Ten Competencies of Outstanding Leadership. Bloomington : Booktango, 2012. 355 p.
134. Stogdill R. M. Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research, by Bernard Bass. New York : The Free Press, 1981, 856 p.
135. Tannenbaum R., Schmidt W. Choose a Leadership Pattern. *Harvard Business Review*. 1973. Vol. 36. P. 95-101.
136. The 15 Types of Coaching. URL: <https://instituteod.com/15-types-coaching/>.
137. What Facilitation Is and How It Is Useful to Employers? URL: <https://www.thebalancecareers.com/whatis-facilitation-1918129>.