

КРИТЕРІЇ СФОРМОВАНOSTІ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ З ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У ПРОФІЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Для експериментальної перевірки ефективності педагогічних умов формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України у профільному закладі вищої освіти було організовано та проведено педагогічний експеримент на базі Академії Державної пенітенціарної служби.

Оскільки формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України є складним і комплексним процесом, то віднайти єдиний універсальний критерій, за допомогою якого можна діагностувати означений потенціал, неможливо, тому виникає потреба в розробленні комплексу критеріїв, які в змозі надати цілісне уявлення про зміни в рівнях сформованості досліджуваного феномену. Під критерієм сформованості лідерського потенціалу в майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України будемо розуміти узагальнену характеристику ключових ознак (якостей, властивостей) досліджуваного феномену, що дає можливість дійти висновків про його стан, рівень розвиненості та функціонування; а показники як сукупність кількісних та якісних параметрів, які дають змогу свідчити про сформованість кожної якості, властивості досліджуваного об'єкта, тобто про наявний рівень сформованості певного критерію.

При визначенні зазначених критеріїв і показників результативності експериментальної роботи було враховано значущість проаналізованих найбільш суттєвих характеристик, що визначають рівень сформованості окремих структурних компонентів лідерського потенціалу у майбутніх фахівців

з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України (мотиваційно-інтенційного, когнітивно-інтелектуального, операційно-процесуального особистісно-самотворчого рефлексивно-регулятивного), як-от: професійна спрямованість на формування і розвиток лідерського потенціалу, мотивація досягнення, ціннісне ставлення до лідерства в професійній діяльності, потреба в самовдосконаленні лідерського потенціалу; оволодіння теоретичними і практичними лідерськими компетенціями; досвід лідерської діяльності; ступінь реалізації особистісних лідерських якостей, рефлексивність поведінки в процесі лідерської діяльності.

З урахуванням вищезазначеного було визначено такі критерії результативності експериментальної роботи: мотиваційно-аксіологічний (психологічний); змістово-поведінковий (компетентнісний); особистісно-оцінний (самотвірний).

Слід підкреслити, що кожний з виокремлених критеріїв дає можливість з'ясувати рівень сформованості лідерського потенціалу за його окремими структурними компонентами, а в сукупності – визначити рівень сформованості досліджуваної якості як цілісного особистісного утворення.

Мотиваційно-аксіологічний (психологічний) критерій дає можливість відстежувати зміни рівня сформованості мотиваційно-інтенційного компонента лідерського потенціалу. Змістово-поведінковий (компетентнісний) критерій надав можливість відстежувати зміни рівня сформованості когнітивно-інтелектуального та операційно-процесуального компонентів лідерського потенціалу майбутніх фахівців. Особистісно-оцінний (самотвірний) критерій надавав змогу відстежувати зміни в рівнях сформованості особистісно-самотворчого та рефлексивно-регулятивного компонентів лідерського потенціалу майбутніх фахівців-пенітенціаріїв.

Усі проаналізовані критеріально-структурні характеристики є відносно незалежними показниками ефективності досліджуваного процесу, вони взаємопов'язані багатозначними відношеннями, що дає можливість отримати вірогідні результати щодо визначення рівня сформованості лідерського

потенціалу в майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи.

Гусейнова В.Е.
Науковий керівник: Черкашин А.І.
НТУ «ХП»,

РОЛЬ ПЕДАГОГІКИ Й ПСИХОЛОГІЇ У ФОРМУВАННІ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРА

Сьогодні найбільш популярною є теорія харизматичного лідерства. Ця теорія лідерства ґрунтується на привабливості особистості лідера, яка викликає у послідовників підтримку та визнання авторитету.

Спочатку людина як особистість активно починає формуватися у школі. Завдяки спілкуванню з певним колом осіб, ситуацій та вчинків. А також завдяки стосункам із педагогами. Хорошому педагогові треба розуміти, що він працює з юним колективом, який розвивається.

Саме у студентські роки найбільш повно розкриваються організаторські схильності, формуються та розвиваються вміння та навички лідера, якості, необхідні для ефективного керівництва іншими людьми. Оскільки особистість лідера формується в основному внаслідок його власної праці та зусиль, то весь період його перебування у закладі вищої освіти має бути пов'язаний з його безперервною, активною пізнавальною діяльністю, спрямованою не лише на засвоєння знань, а й на їхнє творче застосування у майбутній професійній діяльності. Організація та управління цим процесом – основне завдання професорсько-викладацького складу ЗВО. Діяльнісний підхід у навчанні апелює до внутрішньої активності людини, викликаної не примусом, а зацікавленістю змістом та методами освіти. У рамках цього підходу навчальна діяльність має бути побудована таким чином, щоб було усвідомлено мотиваційно-ціннісну значущість навчання для успішної професійної діяльності лідера.

Харизма у деяких теоріях вважається джерелом влади лідера та причиною