

Світлана Резнік

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет

“Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна

ORCID: 0000-0001-8310-1242

E-mail: svreznik@i.ua

Ольга Ігнатюк

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-5710-7752

E-mail: olgaignatyuk2016@gmail.com

Тетяна Солодовник

кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет

“Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна

ORCID: 0000-0002-7772.993878

E-mail: solodovnik_t_a@ukr.net

**ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ
ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ З
ЇХНЕЮ НАВЧАЛЬНОЮ МОТИВАЦІЄЮ ТА ЛІДЕРСЬКИМ СТИЛЕМ
ПЕДАГОГІВ**

Анотація: у статті визначено, що лідерська поведінка викладачів має взаємозв'язок із сприйняттям майбутніми фахівцями з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України свого лідерського потенціалу. Для забезпечення успішного формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України рекомендовано педагогам профільних закладів освіти: по-перше, розвивати та вдосконалювати власний лідерський стиль; по-друге, ефективно використовувати мотивування здобувачів освіти до розкриття власного лідерського потенціалу.

Ключові слова: лідерський потенціал; майбутні фахівці з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України; викладацьке лідерство; навчальна мотивація; лідерські стилі; демократичне лідерство; трансформаційне лідерство; транзакційне лідерство.

Svitlana Reznik

Ph.D. in pedagogy, associate professor, assistant professor of the department of pedagogy and psychology of social systems management by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: svreznik@i.ua

© Світлана Резнік, Ольга Ігнатюк, Тетяна Солодовник, 2022

Olha Ihnatiuk

doctor of science in pedagogy, full professor, professor of the department of pedagogy and psychology of social systems management by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: olgaighnatiuk2016@gmail.com

Tetiana Solodovnyk

Ph.D. in pedagogy, associate professor, assistant professor of the department of pedagogy and psychology of social systems management by the academician I. Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute"; Kharkiv, Ukraine
E-mail: solodovnik_t_a@ukr.net

**THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP POTENTIAL OF FUTURE SPECIALISTS
FROM LAW ENFORCEMENT ACTIVITIES OF THE PENITENTIARY SYSTEM
OF UKRAINE WITH THEIR EDUCATIONAL MOTIVATION AND THE
LEADERSHIP STYLE OF TEACHERS**

Abstract: it is determined in the article that teachers' leadership behavior has a significant relation with the perception of their leadership potential by future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine. For ensuring successful formation of leadership potential in future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine, the following can be recommended to pedagogues at training institutions: first, to develop and improve their own leadership style; second, to efficiently use the motivation of applicants for education so that they could discover their leadership potential.

Key words: leadership potential; future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine; teacher's leadership; training motivation; leadership styles; democratic leadership; transformational leadership; transactional leadership.

Svitlana Reznik, Olha Ihnatiuk, Tetiana Solodovnyk

An extended abstract of a paper on the subject of:

"The relationship of leadership potential of future specialists from law enforcement activities of the penitentiary system of Ukraine with their educational motivation and the leadership style of teachers"

Problem setting. A raise in efficiency of Ukraine's penitentiary system supposes a high level in professional training of future specialists in law enforcement. Ensuring of rehabilitation, re-socializing and reintegration, humanization and assistance to convicts in their return to society without committing crimes requires special professional and personality traits in penitentiary personnel. The authors consider that disclosing and development of leadership potential in future specialists in

law enforcement in the penitentiary system of Ukraine may be of decisive significance in their performing the mentioned tasks in their future professional activities.

Recent research and publications analysis. Topical issues of Ukrainian penitentiary system's operation and professional training of penitentiary personnel are dealt with in the works by A. Galai, I. Gorbach, P. Darmograi, D. Yagunov, et al. Ways of diagnostics and actuation of leadership potential in

applicants for education are described in works by T. Gura, O. Ignatiuk, O. Ponomariov, S. Reznik, O. Romanovskyi, T. Solodovnyk, et al. I. Gorbach and O. Romanovskyi study the problem of leadership potential formation in future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine.

Paper objective. The article's objective is establishing a mutual relation between the leadership potential of future law enforcement specialists of the penitentiary system of Ukraine and their training motivation and the pedagogues' democratic and transformative leadership.

Paper main body. The research was carried out during 2020-2021 by means of questionnaire and test surveying the applicants for education at the juridical faculty in specialty 262 "Law enforcement" of the Academy of the State Penitentiary Service. 71 persons took part in surveys. The methods of the research were surveying and testing.

Conclusions of the research. It is determined in the article that teachers' leadership behavior has a significant relation with the perception of their leadership potential by future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine. Overall, the larger share of respondents believe that their leadership potential level is average or lower, while a smaller proportion of respondents estimated it as high. None of the applicants for education thinks that his/her leadership

potential level is very low. For ensuring successful formation of leadership potential in future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine, the following can be recommended to pedagogues at training institutions: first, to develop and improve their own leadership style; second, to efficiently use the motivation of applicants for education so that they could discover their leadership potential.

As the results obtained by the authors in the course of their research suggest, pedagogues' democratic style is more preferable as well as inspiring motivation and intellectual stimulation as components of pedagogues' transformational leadership style. The most pronounced relation was observed between the education applicants' leadership potential variables and the cognitive, professional, social, and prestige motives. For training motivation of future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine, of special importance will be pedagogues' democratic and transformational leadership (especially such its constituents as intellectual stimulation, inspiring motivation, and individual approach), as well as such a component of transactional leadership as conditional awards. Further research can be linked with pedagogic support of leadership potential formation in future specialists in law enforcement in the penitentiary system of Ukraine.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Підвищення ефективності діяльності пенітенціарної системи України передбачає високий рівень професійної підготовленості майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності. Відповідно до проекту Закону "Про пенітенціарну систему", представленого 23 лютого 2017 року, "метою пенітенціарної системи є захист суспільства від злочинності. Діяльність пенітенці-

арної системи не має каральної спрямованості та спрямована на ресоціалізацію та реінтеграцію особи" [9]. Завданнями пенітенціарної системи є:

- 1) формування та реалізація державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та пробації;
- 2) дотримання прав людини;
- 3) виконання кримінальних покарань та пробації, а також тримання під вартою;
- 4) гуманізація умов тримання під вартою;

5) створення умов для соціальної реабілітації та реінтеграції засуджених осіб та вжиття інших заходів, передбачених Законом, щоб засуджені у майбутньому могли жити та жили, не вчиняючи злочинів;

6) всебічне забезпечення умов проходження служби персоналом пенітенціарної системи [9].

Забезпечення реабілітації, ресоціалізації та реінтеграції, гуманізації та допомоги ув'язненим у їхньому поверненні до суспільства, не вчиняючи злочинів, вимагає особливих професійних та особистісних якостей пенітенціарного персоналу. Розкриття та розвиток лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України може мати вирішальне значення у виконанні ними таких завдань у своїй професійній діяльності у майбутньому. З 2018 р. Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) спільно із Секретаріатом Кабінету Міністрів України, Офісом реформ Кабінету Міністрів України вивчають питання культури державної служби. Актуальність питання щодо лідерського потенціалу вивчається в контексті провідних функцій правоохоронців, зокрема й тих, що задіяні у пенітенціарній системі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Актуальні проблеми діяльності пенітенціарної системи України та професійної підготовки пенітенціарного персоналу розкриваються у роботах А. Галай, І. Горбача, П. Дармограй, Д. Ягунова та ін [4; 5; 7; 16 та ін.]. Шляхи діагностики та активізації лідерського потенціалу у здобувачів освіти висвітлені у роботах Т. Гури, О. Ігнатюк, О. Пономарьова, С. Резнік, О. Романовського, Т. Солодовник та ін. [6; 8; 11; 12 та ін.]. І. Горбач та О. Романовський досліджують проблему формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України [5; 10 та ін.].

Вони, зокрема, наголошують на “необхідність переоцінки професійної діяльності пенітенціарія (від лат. poenitentia – каяття), переорієнтації її напрямку з виконавчого критерію до пріоритету активної, самостійної та відповідальної роботи, що властиво лідеру” [10, с. 76]. Питанням лідерства займалися і закордонні науковці, в нашому дослідженні зокрема ми спиралися на роботи Ч. Кім [18], Дж. Максвел [17]. Аспекти вивчення лідерства, які розглянуті науковцями, стосувалися переважно змісту дефініцій, пов'язаних з лідерством, однак предметом уваги не було цілеспрямоване вивчення моделі взаємодії між ними та конкретними структурними компонентами фахівців, зокрема пенітенціарії.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Недостатньо дослідженими лишаються питання взаємозв'язку лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із навчальною мотивацією, демократичним та трансформаційним лідерством педагогів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення:

- лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України за результатами самооцінки;

- взаємозв'язку лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із їхньою навчальною мотивацією;

- взаємозв'язку лідерського потенціалу та навчальної мотивації майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України та демократичного й трансформаційного лідерства педагогів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Дослідження проводилось протягом 2020-2021

років шляхом анкетного та тестового опитування здобувачів освіти юридичного факультету спеціальності 262 “Правоохоронна діяльність” Академії Державної пенітенціарної служби. У опитуванні взяли участь 71 особа. Визначення лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України проводилось за результатами самооцінки. Після ретельного обговорення сутності, складових та особливостей прояву лідерського потенціалу пенітенціарного персоналу, здобувачам освіти пропонувалось оцінити рівень сформованості у себе лідерського потенціалу за 5-ти бальною шкалою Лайкерта: 1 бал відповідав мінімальному розвитку, 5 – максимальному.

Для оцінки мотивації застосовувалась методика для діагностики навчальної мотивації здобувачів освіти [13]. Методика включає сім шкал:

- комунікативні мотиви передбачають бажання отримувати нові знання, оскільки це допомагає краще спілкуватися та працювати з цікавими людьми, надає більше впевненості та авторитету у колективі;

- навчально-пізнавальні мотиви передбачають потяг здобувача освіти до нових знань, бажання успішно навчатися, оскільки подобається сам процес навчання, у здобувачів освіти наявний інтерес до глибоких та міцних знань, до продовження навчання, у тому числі через наукову діяльність;

- професійні мотиви засновуються на схильності до певної професії, здобувач освіти навчається, оскільки йому подобається обрана професія, він хоче досягти у ній успіху, реалізувати власні задатки та здібності у майбутній професійній діяльності;

- соціальні мотиви означають навчання для здобуття певного статусу в суспільстві, матеріального благополуччя, бажання принести користь або виконати обов'язок перед суспільством та іншими людьми;

- мотиви уникнення передбачають бажання уникнути негативних оцінок,

опинитись серед відстаючих здобувачів освіти, острах показати себе не найкращим чином, виявитись академічно неуспішним тощо;

- мотиви престижу означають потребу опинитись серед кращих здобувачів освіти, добитись схвалення, мати гарну репутацію як здібного, успішного здобувача освіти, мати переваги серед інших завдяки академічній успішності;

- мотиви творчої самореалізації засновуються на прагненні займатись творчою діяльністю.

Методика навчальної мотивації включала 34 твердження – описання певного мотиву навчальної діяльності, кожен із яких здобувачі освіти мали оцінити за 5-ти бальною шкалою Лайкерта: 1 бал відповідав мінімальній значущості мотиву, 5 – максимальній. При обробці результатів за кожною мотиваційною шкалою відбувалось визначення середнього арифметичного оцінок здобувачів освіти.

Сприйняття здобувачами освіти викладацького лідерства педагогів оцінювалось за допомогою анкетного опитування, розробленого С. Резнік.

Визначення авторитарного, демократичного чи ігноруючого (ліберального) лідерського стилю педагогів проводилось на основі анкети за 21 запитанням. Для оцінки загальної атмосфери у ЗВО здобувачам освіти пропонувалось оцінити за 5-ти бальною шкалою низку тверджень, в яких описувалась певна поведінка педагога. При цьому 5 балів означала, що така поведінка спостерігається здобувачами освіти часто, а 1 – ніколи.

Для виявлення демократичного стилю використовувались, наприклад, такі твердження: “виявляє увагу до переконань, очікувань, інтересів студентів”, “створює атмосферу, у якій студенти почувуються вільно”, “вимогливий, але доброзичливий і справедливий”, “поважає особу кожного студента” та ін. Для виявлення авторитарного стилю використовувались такі твердження: “жорстко стежить за дисципліною”, “такий, що

йому краще не заперечувати”, “якщо виникає обговорення, чітко показує, що є лише одна правильна думка – і це думка викладача”, “категоричний в оцінках та судженнях” та ін. Для виявлення ігноруючого стилю використовувались твердження, як-от: “майже не робить зауважень, але й не хвалить”, “поводиться відсторонено”, “байдужий до того, як навчаються студенти, чи всі розуміють і встигають” та ін.

Опитувальник транзакційного та трансформаційного лідерства було розроблено на основі досліджень та опитувальника Б. Басс та Б. Аволіо [1; 2]. На основі теорії цих дослідників, можна зазначити, що транзакційне лідерство викладачів буде означати виконання здобувачами освіти завдань через застосування методу “батога і пряника”. Трансформаційне лідерство передбачає наявність психологічних факторів взаємозв'язку викладача та здобувачів освіти.

Застосування теорії Б. Басс та Б. Аволіо [1; 2] до викладацької діяльності буде означати таке визначення складових трансформаційного стилю лідерства педагога:

- ідейний вплив – тобто поведінка викладача, яка викликає почуття захоплення, довіри та бажання наслідувати у здобувачів освіти. Викладачі проявляють якості, які сприймаються здобувачами освіти як зразкові;

- надихаюче мотивування – трансформаційні педагоги надихають здобувачів освіти на виняткові досягнення, викликають у них ентузіазм та оптимізм;

- інтелектуальна стимуляція – передбачає заохочення до напруженої інтелектуальної праці, критичного мислення, перевірки теорій у різних джерелах, багатосторонній аналіз тощо;

- індивідуальний підхід – педагоги приділяють особливу увагу розвитку потенціалу здобувачів освіти, усвідомлюють та враховують потреби, бажання та їхні індивідуальні особливості [1; 2].

Виокремимо складові транзакційного лідерства педагогів:

- залежні винагороди – належні дії здобувачів освіти винагороджуються, а дії, що не схвалюються, караються;

- управління відхиленнями (активне) – педагог відстежує наявність помилок у здобувачів освіти та здійснює втручання лише в тому разі, якщо вони виникають;

- управління відхиленнями (пасивне) – педагог здійснює втручання лише тоді, коли виникають серйозні проблеми у здобувачів освіти [1; 2].

Для визначення ідейного впливу педагогів здобувачам освіти пропонувались такі твердження стосовно поведінки більшості викладачів у ЗВО: “своєю поведінкою викликає повагу”, “розповідає про особисті цінності та переконання”, “демонструє особисті якості, на які хотілося б рівнятися” та ін. Надихаюче мотивування педагогів визначалось такими твердженнями, як: “заохочує до старанного та наполегливого навчання”, “закликає завжди показувати максимум і досягати найкращих результатів”, “надихає вчитися якнайкраще” та ін. Визначення інтелектуальної стимуляції оцінювалось за допомогою тверджень: “проводить заняття, які спонукають думати, осмислювати навчальний матеріал”, “направляє студентів до того, щоб вони аналізували матеріал з різних точок зору” та ін. Для оцінювання індивідуального підходу використовувались такі твердження: “намагається допомогти студентам, які мають труднощі”, “у кожному студенту бачить особистість” та ін.

Для оцінки загальної атмосфери у ЗВО здобувачам освіти пропонувалось оцінити за 5-ти бальною шкалою твердження анкетного опитування трансформаційного та транзакційного лідерства педагога. При цьому 5 балів означало, що така поведінка спостерігається здобувачами освіти часто, а 1 – ніколи.

Результати самооцінки лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України показані у таблиці 1.

**Лідерський потенціал майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи
України за результатами самооцінки**

Результати опитування	Рівень за результатами самооцінки									
	дуже високий		високий		середній		низький		дуже низький	
	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%	к-ть	%
Лідерський потенціал	3	4,2	19	26,8	25	35,2	24	33,8	-	-

Як видно з табл. 1, найбільша кількість респондентів вважає, що рівень розвитку лідерського потенціалу у них низький та середній (33,8 % та 35,2 % відповідно). Дещо менша кількість (26,8 %) вважає, що має високий рівень розвитку лідерського потенціалу й тільки 4,2 % оцінили свій лідерський потенціал як дуже високий. Жодний здобувач освіти не вважає, що має дуже низький лідерський потенціал, що добре для подальшої роботи із майбутніми фахівцями з правоохоронної діяльності

пенітенціарної системи України, спрямованої на їхнє вдосконалення у прояві лідерства у професійній діяльності.

Взаємозв'язок між змінними визначався за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона. Результати аналізу взаємозв'язку лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із демократичним, авторитарним, ігноруючим лідерським стилем педагогів наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Кореляція лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із демократичним, авторитарним, ігноруючим лідерським стилем педагогів

Кореляція змінних	Лідерський стиль педагогів		
	демократичний	авторитарний	ігноруючий
лідерський потенціал здобувач освітніх	,583**	-,019	-,111

** – кореляція значуща на рівні 0,01

Як видно з табл. 2, лідерський потенціал майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України значно корелює із демократичним стилем педагогів ($r=0,583$, $p<0,01$).

Кореляція лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із трансформаційним та транзакційним стилем лідерства педагогів показано у табл. 3.

Таблиця 3

Кореляція лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із трансформаційним та транзакційним лідерським стилем педагогів

Кореляція змінних	Лідерський стиль педагогів						
	Трансформаційне лідерство				Транзакційне лідерство		
	Ідеалізований вплив	Надихаюче мотивуван-ня	Індивідуальний підхід	Інтелек- туальне стимулю- вання	Залежні винагороди	Управління за відхиленнями (активне)	Управління за відхиленнями (пасивне)
лідерський потенціал здобувач освіти	,197	,585**	,600**	,203	,312**	,204	,186

** – кореляція значуща на рівні 0,01

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ

Як видно з таблиці 3, лідерський потенціал майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України значно корелює із надихаючим мотивуванням ($r=0,585$, $p<0,01$) та індивідуальним підходом ($r=0,600$, $p<0,01$) трансформаційного лідерства та залежними винагородами ($r=0,312$, $p<0,01$) транзакційного лідерства педагогів. Потрібно зазначити, що педагоги у своїй освітній діяльності безумовно використовують метод заохочення бажаної поведінки та недопущення небажаної. У той же час, результати нашого дослідження показують, що взаємозв'язок двох складових трансформаційного лідерства педагогів сильніший (практично в два рази), ніж залежні винагороди педагогів із лідерським потенціалом здобувачів освіти.

Можна зробити висновок, що особливості лідерської поведінки педагогів

можуть мати значення для розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України. Особливо бажаним є демократичний стиль педагогів, надихаюче мотивування та інтелектуальне стимулювання як складові трансформаційного лідерського стилю педагогів.

Результати освітнього процесу взагалі та сформованість лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України, зокрема значним чином визначаються мотивацією здобувачів освіти.

Тому, ще одним напрямом нашого дослідження було визначення взаємозв'язку лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із навчальною мотивацією (табл. 4), а також взаємозв'язку мотивації та лідерських стилів педагогів.

Таблиця 4

Кореляція лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із навчальною мотивацією здобувачів освіти

Кореляція змінних	Навчальна мотивація здобувачів освіти						
	Комунікативні	Уникнення	Престижу	Професійні	Творчі	Навчально-пізнавальні	Соціальні
лідерський потенціал здобувачів освіти	,447**	,454**	,626**	,525**	,349**	,628**	,520**

** – кореляція значуща на рівні 0,01

Як видно з таблиці 4, всі визначені види навчальної мотивації майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України мають значущу кореляцію із їхньою самооцінкою свого лідерського потенціалу ($p<0,01$). Найбільш сильний взаємозв'язок спостерігається із навчально-пізнавальними,

професійними та соціальними мотивами та мотивами престижу.

Розглянемо взаємозв'язок лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із демократичним, авторитарним та ігноруючим лідерським стилем педагогів (табл. 5).

Таблиця 5

Кореляція лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із демократичним, авторитарним, ігноруючим лідерським стилем педагогів

Навчальні мотиви здобувачів освіти	Лідерський стиль педагогів		
	демократичний	авторитарний	ігноруючий
Комунікативні	,138	,254*	,118

**ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ
ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ**

Продовження таблиці 5

Уникнення	,144	,373**	,137
Престижу	,446**	,497**	,039
Професійні	,607**	,371**	-,102
Творчі	,316**	,252*	,007
Навчально-пізнавальні	,400**	,431**	,209
Соціальні	,310**	,417**	,131

** – кореляція значуща на рівні 0,01

* – кореляція значуща на рівні 0,05

Як видно з таблиці 5, демократичний стиль педагогів корелює із більшістю позитивних навчальних мотивів на рівні $p < 0,01$, авторитарний стиль корелює із більшістю мотивів на рівні $p < 0,01$, а з комунікативними та творчими мотивами корелює на рівні $p < 0,05$. Ігноруючий стиль педагогів не корелює з жодним навчальним мотивом здобувачів освіти, що підтверджує наукові дослідження, згідно якими даний стиль є найбільш неефективним та небажаним у викладачів.

У той же час, найбільш сильний взаємозв'язок ми спостерігається між демократичним стилем педагогів та професійними мотивами майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України. Негативний навчальний мотив здобувачів освіти – уникнення – корелює тільки з авторитарним стилем педагогів, що дозволяє зробити висновок про те, що більш бажаним є демократичний лідерський викладацький стиль.

Отримані результати підтверджують дослідження, згідно яким

демократичний стиль викладачів є найбільш прийнятним, а ігноруючий стиль – найбільш негативним [3; 15].

Ці результати також відповідають нашим попереднім дослідженням, які були проведені серед студентів соціальних та технічних спеціальностей [13; 14]. Відповідно до отриманих у цих роботах результатів, сприйняття студентами демократичного стилю є найбільш позитивним, а його використання пов'язується з навчально-пізнавальними мотивами. Небажаними викладацькими стилями є авторитарний та ігноруючий, бо перший має зв'язок із мотивами уникнення, а другий має зворотній зв'язок із професійними мотивами студентів технічних та гуманітарних спеціальностей [13].

Взаємозв'язок лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із трансформаційним та транзакційним стилем лідерства педагогів показано у табл. 6.

Таблиця 6

Кореляція лідерського потенціалу майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України із трансформаційним та транзакційним лідерським стилем педагогів

Навчальні мотиви здобувачів освіти	Лідерський стиль педагогів						
	Трансформаційне лідерство				Транзакційне лідерство		
	Ідеалізований вплив	Надихаюче мотивування	Індивідуальний підхід	Інтелектуальне стимулювання	Залежні винагороди	Управління відхиленнями (активне)	Управління відхиленнями (пасивне)
Комунікативні	,126	,108	,269*	,327**	,279*	,215	,187
Уникнення	,128	,095	,193	,452**	,376**	,112	,364**
Престижу	,203	,436**	,353**	,621**	,544**	,412**	,209

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНІВ ЛІДЕРСТВА, УПРАВЛІННЯ ТА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ОБ'ЄКТУ

Продовження таблиці 6

Професійні	,210	,513**	,381**	,704**	,612**	,426**	,193
Творчі	,023	,074	,296*	,364**	,282*	,208	,064
Навчально-пізнавальні	,119	,402**	,366**	,630**	,506**	,281*	,400**
Соціальні	,241*	,309**	,249*	,354**	,380**	,232	,257*

** – кореляція значуща на рівні 0,01

* – кореляція значуща на рівні 0,05

Як видно з табл. 6, найбільш сильний значущий взаємозв'язок із навчальними мотивами здобувачів освіти має інтелектуальне стимулювання педагогів. Найменший взаємозв'язок визначено між навчальними мотивами та ідеалізованим впливом педагогів (кореляція є тільки із соціальними мотивами на рівні $p < 0,05$), а також між навчальними мотивами та управлінням відхиленнями (пасивне).

Найбільш сильні значущі взаємозв'язки ми можемо спостерігати між інтелектуальним стимулюванням трансформаційного лідерства педагогів та професійними мотивами ($r = 0,704$, $p < 0,01$), навчально-пізнавальними мотивами ($r = 0,630$, $p < 0,01$) та мотивами престижу ($r = 0,621$, $p < 0,01$). Між залежними винагородами педагога транзакційного лідерства та професійними мотивами ($r = 0,612$, $p < 0,01$), навчально-пізнавальними мотивами ($r = 0,506$, $p < 0,01$) та мотивами престижу ($r = 0,544$, $p < 0,01$). А також між надихаючим мотивуванням трансформаційного лідерства педагогів та професійними мотивами ($r = 0,513$, $p < 0,01$).

Негативні мотиви уникнення корелюють із інтелектуальним стимулюванням трансформаційного лідерства педагогів ($r = 0,452$, $p < 0,01$), залежними винагородами ($r = 0,376$, $p < 0,01$) та пасивним управлінням відхиленнями транзакційного лідерства педагогів ($r = 0,364$, $p < 0,01$).

Отже, навчальна мотивація майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України буде мати значення як трансформаційне лідерство педагогів (особливо такі його складові як інтелектуальне стимулювання, надихаюче мотивування та індивідуальний підхід), а також така складова транзакційного лідерства як залежні винагороди.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Лідерська поведінка ви-

кладачів має значущий взаємозв'язок із сприйняттям майбутніми фахівцями з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України свого лідерського потенціалу. Загалом, найбільша кількість респондентів вважає, що рівень лідерського потенціалу у них середній та низький, дещо менша кількість, що високий. Жодний здобувач освіти не вважає, що має дуже низький лідерський потенціал. Для забезпечення успішного формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців з правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України можна рекомендувати педагогам профільних закладів освіти: по-перше, розвивати та вдосконалювати власний лідерський стиль; по-друге, ефективно використовувати мотивування здобувачів освіти до розкриття власного лідерського потенціалу. Відповідно до отриманих у нашому дослідженні результатів, особливо бажаним є демократичний стиль педагогів, а також надихаюче мотивування та інтелектуальне стимулювання як складові трансформаційного лідерського стилю педагогів. Найбільш сильний взаємозв'язок ми спостерігаємо між змінними лідерського потенціалу здобувачів освіти та навчально-пізнавальними, професійними, соціальними мотивами та мотивами престижу. Для навчальної мотивації майбутніх фахівців із правоохоронної діяльності пенітенціарної системи України буде мати особливе значення демократичне та трансформаційне лідерство педагогів (особливо такі його складові як інтелектуальне стимулювання, надихаюче мотивування та індивідуальний підхід), а також така складова транзакційного лідерства як залежні винагороди. Подальші дослідження можуть бути пов'язані з педагогічним за-

безпеченням формування лідерського потенціалу у майбутніх фахівців із право-

охоронної діяльності пенітенціарної системи України.

Список літератури:

1. Avolio, B., Bass, B. (1991). "The full-range of leadership development", Binghamton, NY: Center for Leadership Studies, p. 280

2. Bass, B. M., Avolio, B. J. (1997), "Full-range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire", Palo Alto, CA: Mind Garden, p. 170

3. Bota, O.A., Tulbure, C. (2017), "The Relationship Between Leadership Styles and Pupils' School Results", European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 23, pp. 460 – 467

4. Галай А. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарання / А. Галай // Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07. – Ірпінь. – 2004. – С.18

5. Горбач І. Шляхи формування стратегічно-діяльнісного компоненту лідерського потенціалу майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України / І. Горбач // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2020. – № 3. – С. 122 – 138

6. Гура Т. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету / Т. Гура // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах : зб. наук. пр. – Запоріжжя: КПУ. – 2015. – Вип. 44 (97). – С. 418 – 428

7. Дармограй П. Формування професійної компетентності майбутніх офіцерів Державної пенітенціарної служби України у процесі фахової підготовки / П. Дармограй // Автореф. дис.. канд. пед. наук: 13.00.04. – Хмельницький. – 2017. – С.20

8. Дубиніна О., Ігнатюк О. Методика діагностики професійно значущих якостей педагога-лідера / О. Дубиніна, О. Ігнатюк // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2020. – №1. – С. 68 – 79

9. Кабінет Міністрів України. Проект Закону "Про пенітенціарну систему" від 03.10.2017. – 2017. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/NT3860>

10. Романовський О., Горбач І. Лідерський потенціал майбутніх фахівців Державної кримінально-виконавчої служби України / О. Романовський, І. Горбач // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2019. – № 2. – С. 73 – 84

11. Романовський О., Пономарьов О., Гура Т., Ігнатюк О., Резнік С., Мовчан Я. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти. – Харків: ФОП Мезіна В.В. – 2017. – С. 292

12. Романовський О., Ігнатюк О., Резнік С., Солодовник Т. Концептуальні засади інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони у умовах освітніх трансформацій / О. Романовський, О. Ігнатюк, С. Резнік, Т. Солодовник // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2021. – №4. – С.47 – 56

13. Romanovski, O., Reznik, S., Chebakova Yu. (2019), "Peculiarities of perception of teaching style and motivation of students' learning", The New Educational Review, 58(4), pp. 72 – 84

14. Резнік С. Лідерський стиль викладачів вищої школи / С. Резнік // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2019. – № 3. – С. 71 – 84.

15. Thijs, J., Verkuyten, M. (2009), "Students' Anticipated Situational Engagement: The Roles of Teacher Behavior, Personal Engagement, and Gender", The Journal of Genetic Psychology, 170(3), pp. 268 – 286

16. Ягунов Д. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування / Д. Ягунов. – Одеса: Фенікс. – 2011. – С.445

17. Максвелл Дж. Воспитай в себе лидера / Дж. Максвелл // Минск: Попурри. – 2018. – С. 230

18. Kim, C., Renée, A. (2017), "Blue Ocean Leadership. Mauborgne, Harvard Business Review Press, p. 80

References:

1. Avolio, B., Bass, B. (1991). "The full-range of leadership development", Binghamton, NY: Center for Leadership Studies, p. 280

2. Bass, B. M., Avolio, B. J. (1997), "Full-range leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire", Palo Alto, CA: Mind Garden, p. 170

3. Bota, O.A., Tulbure, C. (2017), "The Relationship Between Leadership Styles and Pupils' School Results", European Proceedings of Social and Behavioural Sciences, 23, pp. 460 – 467

4. Halaj, A. O. (2004), "Organizational and legal foundations of forming and operation of penitentiary institutions personnel", Autoref. thesis for obtaining sciences. candidate degree law Sciences: spec. 12.00.07, Irpin', p. 18

5. Horbach, I. (2020), "Ways of formation of the strategic-activity component of the leadership capacity of future specialists of the state penal enforcement service of Ukraine", Theory and practice of managing social systems: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, no. 3, pp. 122 – 138

6. Hura, T. (2015), "Leader Potential as Important Constituent of Pedagogy Culture of Teacher of Technical University", Pedagogy of creative personality formation in higher and secondary schools: a collection of scientific works, vyp. 44 (97), pp. 418 – 428

7. Darmohraj, P. (2017), "Forming professional competency in future officers of the State Penitentiary Service of Ukraine in the process of professional training", Autoref. dis.. candidate ped. Sciences: 13.00.04., Khmel'nyts'kyj, p. 20

8. Dubynina, O., Ihnatiuk, O. (2020), "Diagnostic technique of professionally important qualities of an educational leader",

Theory and practice of managing social systems, no. 1, pp. 68 – 79

9. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2017), Draft Law "On Penitentiary System" of 03.10.2017, available at: <https://ips.ligazakon.net/document/NT3860>

10. Romanovs'kyj O., Horbach I. (2019), "Leadership potential for future factors state criminal-executive service of Ukraine", Theory and practice of managing social systems: philosophy, psychology, pedagogy, sociology, no 2, pp. 73 – 84

11. Romanovs'kyj, O., Ponomar'ov, O., Hura, T., Ihnatiuk, O., Reznik, S., Movchan, Ya. (2017), "Development of leadership potential in the national humanities, technical, and managerial elite", Kharkiv: FOP Mezina V. p. 292

12. Romanovs'kyj, O., Ihnatiuk, O., Reznik, S., Solodovnyk, T. (2021), "Conceptual foundations of innovative-strategic field of study of future military specialists of various specialties of the security, protection and defense sector under the conditions of educational transformations", Theory and practice of social systems management, no. 4. pp.47 – 56

13. Romanovskiy, O., Reznik, S., Chebakova Yu. (2019), "Peculiarities of perception of teaching style and motivation of students' learning", The New Educational Review, 58(4), pp. 72 – 84

14. Reznik, S. (2019), "Leader style of university teachers", Theory and practice of social systems management, no. 3. pp. 71 – 84

15. Thijs, J., Verkuyten, M. (2009), "Students' Anticipated Situational Engagement: The Roles of Teacher Behavior, Personal Engagement, and Gender", The Journal of Genetic Psychology, 170(3), pp. 268 – 286

16. Yahunov, D. (2011), "The penitentiary system of Ukraine: historic development, current problems, and perspectives of reforming", Odesa: Feniks. p. 445

17. Maksvell, Dzh. (2018), "Cultivate a leader in yourself", Минск: Potpourri, p. 230

18. Kim, C., Renée, A. (2017), "Blue Ocean Leadership. Mauborgne, Harvard Business Review Press, p. 80

Стаття надійшла до редколегії 20.12.2022