

**Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»
Кафедра педагогіки та психології управління соціальними системами
ім. академіка І.А. Зязюна
Національна академія педагогічних наук України,
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих
імені Івана Зязюна НАПН України,
Інститут інформаційних технологій і засобів навчання НАПН України,
Балтійська міжнародна академія (Латвія)
Петрошанський університет (Румунія)
Румунсько-німецький університет Сібіу (Румунія)
Міжнародний інститут менеджменту «ІМІ-NOVA» (Молдова)
Університет Гданський (Польща)
Школа менеджменту університету Тампере (Фінляндія)**

ЗБІРКА ТЕЗ

VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

“Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє”

22-23 жовтня 2022 р.

ХАРКІВ, 2022

УДК 371:339

Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє: Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції 22-23 жовтня 2022 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. – Х. : НТУ «ХП», 2022. – 127 с.

Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.

Містить матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції з актуальних проблем лідерства та розвитку лідерського потенціалу засобами гуманітарних технологій.

Організаційний комітет:

Голова:

Романовський О.Г. Завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор

Заступники голови організаційного комітету:

Грень Л.М. Професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету «ХП», доктор наук з державного управління, професор

Панфілов Ю.І. Професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету «ХП», кандидат психологічних наук, доцент

Вчений секретар:

Грибко О.В. Доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету «ХП», кандидат наук з державного управління

© Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», 2022

ПЕРЕДМОВА

Шановні колеги!

Сьогодні, коли вся країна переживає тяжкі часи, коли наші міста і села зазнають ракетних ударів збоку країни-агресора, як ніколи актуальними є роль лідера у суспільстві і ті вимоги, які суспільство до нього пред'являє. У першу чергу, це відповідальність за долю країни, вболівання за збереження життя громадян і їх гідне майбутнє у світовій спільноті. У непросту для України годину ми об'єдналися, щоб довести всім, небайдужим до її долі: наука живе, наука знаходиться на передових позиціях боротьби за перемогу світла над темрявою, добра над злом, творення над руйнуванням. Питома вага у цьому процесі належить лідерству, і назва нашої науково-практичної конференції «ЛІДЕРИ XXI СТОЛІТТЯ. ПОГЛЯД У МАЙБУТНЄ» є цьому неабияким підтвердженням.

Пріоритетним напрямком виховання національної гуманітарно-технічної еліти є формування харизматичних лідерів, надихаючих послідовників на звершення амбітних цілей у науці, техніці, розвитку громадянського суспільства. Лідерство відіграє важливу роль у соціальному забезпеченні суспільства змін. Бути керівником-лідером означає вести послідовників до визначеної мети, бачити стратегію, тактику і засоби її здійснення. Неможливо бути лідером не будучи патріотом своєї держави, який піклується про виховання шанобливого ставлення до фізичного здоров'я молоді, творця майбутнього української нації. На професорсько-викладацький склад покладена велика відповідальність: засобами психолого-педагогічних технологій впливати на сучасних фахівців, формуючи у них лідерські якості. Система підготовки молодих викладачів спрямована на розвиток їх лідерського потенціалу, саме на них покладається держава і суспільство у своєму поступі до прогресу, миру і добра. За будь-яких обставин неможливо зупинити соціальний розвиток людства, і роль лідера у цьому процесі неоціненна!

Голова організаційного комітету, завідувач кафедри педагогіки та психології управління соціальними ситемами ім. академіка І.А. Зязюна,
директор Центру сучасних педагогічних, психологічних та управлінських технологій, член-кореспондент НАПН України, доктор педагогічних наук, професор

Олександр РОМАНОВСЬКИЙ

Секція 1. Лідерство і соціальний прогрес

ПАЗИНІЧ Станіслав Миколайович

професор кафедри філософії та політології, Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова,
д.філос.н., проф. (Україна, м. Харків);

ПОНОМАРЬОВ Олександр Семенович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.т.н., проф. (Україна, м. Харків)

Лідерство і духовно-культурний розвиток суспільства

Сьогодні як ніколи раніше наше суспільство відчуває гостру потребу в нових лідерах, здатних не тільки мобілізувати людей на боротьбу з підступним ворогом та на відновлення країни після перемоги. Не менш важливою функцією цих лідерів виступає здатність рішуче долати ті недоліки та складні проблемні ситуації, що регулярно виникають в суспільному житті. І перш за все необхідно підкреслити орієнтацію їхньої діяльності на подолання корупції і здійснення необхідних реформ, які мають вивести Україну на шлях сталого поступального розвитку. При цьому механізмами лідерського впливу на людей виступають не тільки харизма, але й високий рівень професіоналізму лідера, його моральнісні принципи, вольові якості, наполегливість та відповідальність. Високу ефективність цього впливу забезпечує їхнє гармонійне поєднання з багатим духовним світом лідера та його розвиненою загальною і професійною культурою.

Сама ж професійна культура сучасного лідера має ґрунтуватися на справді інноваційному характері його мислення, на його прагненні та умінні формувати інноваційне мислення і творчий характер діяльності у своїх підлеглих. Ця культура передбачає системний підхід, використання синергетичних принципів, оволодіння інноваційними технологіями та їх впровадження в суспільне виробництво. Разом з тим, загальна та професійна культура лідера виступає потужним чинником науково-технічного і соціального прогресу, забезпечення належного розвитку рівня матеріального і духовного життя широких верств населення.

Не випадково С. Кримський підкреслював що «жодна країна в жодну епоху не виходила з кризи завдяки виключно економічним обставинам. Адже в основі економічної діяльності лежить певна психокультура, що потребує відповіді на запитання: для чого заробляти гроші?». Вчений чітко акцентував увагу на тому, що саме «усвідомлення такої психокультури як чинника діяльності й окреслює антикризовий вектор духовності, вказує орієнтири до берега спасіння» [1, с. 7]. Отже, ментальність як прояв психокультури українського народу виявляється одним з тих чинників, які забезпечують успішний опір російській агресії і дають надію на нашу остаточну перемогу.

Виходячи з екзистенціального сенсу феномену лідерства, слід визнати, що його місія полягає не просто у певному упорядкуванні й раціоналізації діяльності людей, доброзичливого характеру взаємовідносин між ними. Надзвичайно важливе його завдання – постійне вдосконалення матеріальних і духовних основ життя й діяльності людей, подальша демократизація суспільного буття, розвиток громадянського суспільства, науково-технічний і соціальний прогрес. Водночас в загальній системі завдань та цілей лідерства чільне місце має належати духовному й культурному розвитку суспільства, прищепленню людям почуття особистої відповідальності за характер та цілі цього розвитку.

Уявляється цілком очевидним, що ефективність впливу лідера на інших людей, а отже й успішність їхньої спільної діяльності істотною мірою визначаються його вмінням навіювати їм розуміння нерозривного взаємозв'язку цієї діяльності з глибинним сенсом їхнього буття. Тому В. Бабаєв та С. Пазиніч підкреслюють, що «соціологи виявили очевидну закономірність: що більше життя людини підкоряється одноманітній сфері повсякденного спілкування, або що більше визначувана нею робота усвідомлюється як діяльність, що становить сенс буття, то швидше зростає усвідомлення особистістю того, що вона повинна зробити своє життя емоційнішим і духовно зорієнтованим» [2, с. 249].

Вважаємо за необхідне зазначити, що стосовно лідерів та лідерства вказана закономірність відображає діалектичну єдність і взаємообумовленість характеру впливу лідерів на інших людей та розвитку духовно-культурного потенціалу самих лідерів. Ця єдність виступає проявом взаємовпливу лідерства і суспільства. Одним з важливих результатів цього взаємовпливу постає розвиток соціокультурного простору, духовності й гуманістичної системи життєвих цінностей широких верств населення. Іншими словами, їхній взаємовплив виявляється потужним чинником соціального прогресу з такими його проявами, як справедливість, доброзичливість, толерантність та відповідальність.

Наведені онтологічні риси і якості лідерства як складного і специфічного соціального і водночас індивідуального феномену та сукупності його складних зв'язків з духовністю і культурою суспільства відкривають реальні можливості для з'ясування ціннісних аспектів лідерства, які безпосередньо виводять на розуміння шляхів і способів виявлення потенційних лідерів та їхньої наступної професійної й загальнокультурної підготовки й розвитку лідерського потенціалу в системі освіти. Цілі, зміст і характер цієї підготовки визначаються місією лідерства й завданнями, які суспільство ставить перед лідерами.

Ці завдання безпосередньо випливають з суспільних потреб та їх осмислення й визначають основні аксіологічні вектори і лідерства, і його впливу на суспільний розвиток, в тому числі на розвиток духовності й культури. Виконання ж вказаних завдань вимагає не просто відповідного рівня розвитку культури й моральності лідерів, але й їхньої інтелігентності й навіть

шляхетності. Більш того, ця вимога з часом тільки посилюватиметься у зв'язку із зростанням освітнього, культурного та кваліфікаційного рівня населення та підвищенням інтелектуального рівня багатьох сфер суспільного виробництва у самому широкому його розумінні.

Ще один істотний аксіологічний вектор лідерства та його впливу на людей пов'язаний з реальною загрозою глобальної екологічної катастрофи. Її джерелом постає безвідповідальне ставлення людей до розуміння своїх потреб, обмеженості природних ресурсів та шкідливого впливу на навколишнє природне середовище багатьох видів господарської діяльності. Саме лідери повинні усвідомлювати, що необхідно забезпечити гармонізацію взаємовідносин людини і природи. Саме вони, використовуючи свій лідерський вплив, мають прищепити це розуміння широким масам людей, і в першу чергу, політичним і державним діячам та бізнесменам.

Наші дослідження проблем лідерства стосуються переважно мирного часу. Сьогодні ж основні зусилля лідерів повинні бути зосереджені на організації та успішному здійсненні деокупації української території, відновленні територіальної цілісності нашої країни й розробці стратегії післявоєнного її відновлення. Успішне вирішення цих складних, але вкрай важливих завдань стикається, на жаль, з такими проявами, як корупція, зловживання службовим станом, прагнення окремих людей нажитися за рахунок внутрішньо переміщених осіб, а то й пряма зрада і перехід на бік ворога. Подібні факти вимагають посилення і дієвості механізмів боротьби з асоціальними явищами, і духовно-культурного розвитку, і системного виховання патріотизму та відповідальності.

Суспільна потреба в таких діях зумовлює необхідність залучення до їхнього виконання лідерів буквально всіх сфер суспільного життя. Йдеться про військових і педагогів, політичних і громадських діячів, представників державної влади і управління, системи місцевого самоврядування, науково-технічної і художньої інтелігенції, спортсменів та авторитетних релігійних діячів тощо. Їхня спільна цілеспрямована професійна діяльність і узгоджений вплив на людей створюватиме потужний синергетичний ефект. Завдяки йому поступово долатимуться недоліки, в тому числі ті, що сьогодні заважають нашому вступу до ЄС та НАТО, ті, що істотно ускладнюють опір російській агресії, гальмують процес деокупації і відновлення територіальної цілісності нашої країни.

Більш того, неупереджений аналіз суспільних процесів переконливо свідчить про те, що специфічні умови воєнного стану сприяють не лише відчутному сплеску патріотизму і прагненню якщо не безпосередньої участі у збройному захисті країни, то у різних формах матеріальної чи фінансової допомоги Збройним силам. Водночас ці умови сприяють зменшенню кількості правопорушень і збільшенню числа справжніх лідерів – патріотів та професіоналів, які наближують перемогу.

Список використаної літератури

1. Бабаєв В.М., Пазиніч С.М. Філософія педагогічного спілкування: монографія. Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 2019. 268 с.
2. Кримський С.Б. Заклики духовності XXI століття. Київ: Вид. дім «КМ Академія», 2003. 32 с.

ПОНОМАРЬОВ Олександр Семенович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПШ»,
к.т.н., проф. (Україна, м. Харків)

Інтелігентність лідерства і поступ соціального прогресу

Для процесів, що у своїй єдності і системній цілісності означають суспільний розвиток, однією з характерних рис виступає їхня нерівномірність. Її проявом і водночас одним з її наслідків постає складна взаємозалежність, взаємозумовленість і взаємодія науково-технічного і технологічного розвитку, з одного боку, та соціального і духовно-культурного прогресу, з іншого боку. Нерівномірність відповідних процесів можна розглядати у трьох аспектах. По-перше, періоди прискореного їх протікання можуть поступатися періодам їхнього уповільнення і навпаки. По-друге, самим цим процесам притаманний турбулентний характер, тобто різні складові частини тієї чи іншої групи процесів розвиваються неоднаково. По-третє, процеси науково-технічного і соціального розвитку відбуваються здебільшого асинхронно, хоча між ними, цілком природно, й існує певна кореляція.

Нерівномірність розглядуваних процесів пов'язана як з об'єктивними, так і з суб'єктивними чинниками. Серед об'єктивних слід назвати як війни, в тому числі й криваве вторгнення російських агресорів у нашу країну, епідемії, стихійні лиха тощо. До них же слід віднести також наукові відкриття та технічні й технологічні винаходи. Якщо перша група цих чинників переважно гальмують суспільний розвиток, хоча певним чином вони можуть бути здатні й стимулювати його для протидії їхньому негативному впливу, то друга їх група, як правило, сприяє суспільному розвитку, хоча деякі з них не позбавлені й можливості негативних проявів.

Серед суб'єктивних чинників впливу на суспільний розвиток доцільно назвати в першу чергу появу сильних особистостей. Ними можуть бути, по-перше, талановиті вчені й інженери, які віднаходять ефективні інноваційні рішення складних проблем. По-друге, це сильні керівники-лідери, здатні впроваджувати інноваційні ідеї, конструкції й технології у виробництво, що істотно підвищує продуктивність праці та її культуру, а отже також і рівень добробуту широких верств населення. По-третє, це переважно представники інтелігенції – фахівці у сфері соціальних і гуманітарних знань. Їхня діяльність безпосередньо чи опосередковано спрямована на вдосконалення суспільного устрою, на посилення справедливості, духовності й культури та гуманістичних життєвих цінностей в суспільній свідомості. Вони прагнуть затверджувати

принципи справедливості й толерантності в міжособистих взаємовідносинах та на їх гармонізацію. Саме ці процеси і означають соціальний прогрес.

Розглянута сукупність завдань лідерства по забезпеченню соціального прогресу вимагає більш детального аналізу цільових, діяльнісних та функціональних аспектів професійної підготовки лідерів та їх орієнтації на належне виконання цих завдань. Цей аналіз на основі системного підходу до вибору шляхів і методів успішного формування професійної і соціальної компетентності потенційних лідерів і забезпечення їх відповідного виховання та особистісного розвитку і виступає метою даної роботи. Вона ґрунтується на результатах наукових досліджень автора, на осмисленні й узагальненні більш як п'ятдесятирічного досвіду його педагогічної діяльності у вищій школі.

Функціонування будь-якого суспільства являє собою величезну сукупність процесів різноманітної природи і цілей, змісту і характеру. Але у множині цих процесів в результаті їх взаємовпливу може формуватися своєрідна рівнодіюча, яка й визначає основні, домінуючі напрямки суспільного розвитку. При цьому сенс поняття суспільного розвитку прийнято розуміти як закономірні й незворотні зміни самого суспільства або характеру його функціонування, спрямовані на появу й затвердження нових суспільних інститутів, взаємовідносин цінностей, правових і моральних норм, принципів і правил співжиття. Одна ж з важливих умов успішного суспільного розвитку полягає в наявності у даному суспільстві сильних яскравих лідерів.

Звичайно вказані зміни спрямовані на підвищення стійкості суспільства як складної системи й на гармонізацію взаємовідносин між її підсистемами. Підсистемами ж можуть виступати політичні, економічні, соціальні, культурні та інші утворення, а також особистості та різні їх об'єднання. У тому разі, коли розвиток як підсистем, так і суспільства у цілому відбувається у напрямку затвердження справедливості, толерантності, підвищення рівня матеріального й духовно-культурного життя широких верств населення, вказаний розвиток являє собою соціальний прогрес. Він виступає метою і водночас результатом суспільного розвитку. Визначальною ж умовою трансформації суспільного розвитку в соціальний прогрес виступає розвинена система лідерства в даному конкретному соціумі.

Ця система передбачає, по-перше, наявність лідерів в кожному колективі та їх належний авторитет серед людей та дієвий вплив на них. По-друге, лідер повинен мати високу професійну і соціальну компетентність як підставу для професійного авторитету а також розвинені професійно і соціально значущі особистісні якості як основу особистого авторитету. По-третє, лідерові мають бути притаманні висока культура, багатий духовний світ та гуманістична система життєвих цінностей. Іншими словами, у поєднанні з його здатністю прищеплювати ці риси своєму оточенню та з розвиненою моральністю й відповідальністю це робить лідера справжнім інтелектом.

Очевидно, що інтелігентність лідера в умовах істотного підвищення ролі інтелектуальної праці і відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня багатьох

виконавців стає важливим чинником ефективності його впливу на людей та керування їхньою спільною діяльністю. В. Г. Кремень справедливо стверджує, що «інтелігент – це завжди особистість. Нею, як відомо, не народжуються, а стають. Освіта – головне середовище виховання інтелігентності» [2, с. 20]. Отже, освіта, насамперед вища школа підготовку лідерів і прищеплення їм інтелігентності має вважати своїм важливим і відповідальним завданням.

Ми вже писали, що «відповідальність формується тільки в процесі цілеспрямованого виховного впливу. На жаль, поширення безвідповідальності в суспільстві торкнулася й системи вищої освіти» [3, с. 33]. Її проявом постає недостатня увага викладачів вихованню й особистісному розвитку студентів. А це вкрай необхідно для підготовки і розвитку лідерів, для прищеплення їм рис і якостей інтелігента. Для цього вкрай важливо, щоб педагоги самі були гідними представниками інтелігенції. А «її важливими характеристиками є висока професійна компетентність, висока педагогічна майстерність, чіткі моральні принципи і переконання, загальна і професійна культура і багатий духовний світ, витончені естетичні смаки й ідеали» [1, с. 151].

Особливо українське суспільство потребує сьогодні високопрофесійних лідерів – інтелігентів, справжніх палких патріотів. В умовах російської агресії й післявоєнного відновлення нашої країни вони мають не просто активно очолювати процеси захисту, звільнення та відбудови нашої рідної України на основі інноваційних технологій і матеріалів. Не менш важливим їх завданням постає формування у людей віри в нашу перемогу, впевненості у собі, у своїх силах, здібностях і можливостях. Забезпечити трансформацію суспільного розвитку в соціальний прогрес можуть тільки лідери-інтелігенти.

Таким чином, умовою узгодження складних і суперечливих процесів суспільного розвитку є наявність в соціумі сильних у професійному і соціальному відношеннях авторитетних лідерів. Крім того, ефективний вплив лідерів на інших людей та на їхню спільну діяльність вимагає їхньої високої культури й інтелігентності. Саме таких лідерів вимагає боротьба нашого народу з російською навалою, яка прагне знищити Україну як державу.

Список використаної літератури

1. Кіпенський А.В., Пономарьов О.С. Прищеплення якостей інтелігентності лідерам і гуманітарно-технічній еліті. Цільова підготовка лідерів і гуманітарно-технічної еліти. З досвіду роботи факультету соціально-гуманітарних технологій НТУ «ХПІ»: монографія. Харків: Друкарня Мадрид, 2021. С. 149-159

2. Кремень В.Г. Взаємозв'язок і взаємовідношення феноменів інтелекту та інтелігентності. Філософія і сучасність. 2009. № 3. С. 11-21.

3. Пономарьов О.С., Чеботарьов М.К. Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця. Харків: НТУ «ХПІ», 2012. 220 с.

ПОНОМАРЬОВ Олександр Семенович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.т.н., проф. (Україна, м. Харків);

ХАРЧЕНКО Алла Олександрівна

доцент кафедри маркетингу, НТУ «ХП», к.е.н., доц. (Україна, м. Харків)

Феномен лідерства як чинник економічного розвитку

Однією з характеристик сьогодення постає істотна турбулентність суспільно-політичних, соціально-економічних й духовно-культурних процесів. Їх ускладнює сукупність зовнішніх чинників різної природи. Домінуючими з них виступають запекла боротьба Збройних сил України з російським агресором, неприхованою метою якого є тотальне знищення української ідентичності, захоплення й анексія наших територій. Брутально порушуючи міжнародні норми і принципи ведення війни, орки руйнують житло, медичні установи й заклади освіти, об'єкти інфраструктури. Верхом цинізму стало знищення продовольчих складів та урожаю на полях, щоб спровокувати ще один голодомор. Збитки, нанесені Україні, оцінюються у суму в понад трильйон доларів. І це лише попередні оцінки.

Відвага і стійкість наших воїнів та істотна допомога союзників технікою, боєприпасами, грошима і продовольством дають нам вагомі підстави не просто сподіватися, а бути впевненими у нашій неминучій перемозі над жорстоким і підступним ворогом. Але після перемоги перед Україною постане не менш важке і складне, важливе й відповідальне завдання з повоєнного відновлення національної економіки та забезпечення її поступального розвитку на принципах інноваційного розвитку. Економіка як надзвичайно складна динамічна система підпорядковується певним закономірностям. Але для забезпечення її нормального функціонування та розвитку у відповідності з цими закономірностями необхідною умовою виступає наявність ефективного планування й політична воля національних лідерів.

Однією з характерних особливостей феномену лідерства постає його загальна спрямованість не просто на ефективний вплив на людей та на їхню спільну діяльність, а в першу чергу на забезпечення науково-технічного і соціального прогресу. Тому від лідерів визначальною мірою залежатимуть як цілі, зміст і характер розвитку національної економіки, так і успішна їх реалізація. Отже, в надзвичайно складних умовах післявоєнного відновлення нашої економіки вкрай важливо визначитися зі стратегічними напрямками її розвитку. При цьому необхідно пам'ятати, що довоєнний стан і характер розвитку зумовив її істотне технологічне відставання від провідних економічно розвинених країн.

Ось чому не можна не погодитись з думкою А. Книш, яка справедливо стверджує, що «сучасна економіка, що стає все більш орієнтованою на

працівників з унікальними здібностями, потребує лідерів, які будуть здатні не тільки утримувати надцінних співробітників у колективі, але й оптимально використовувати їхні ресурси». Дослідниця глибоко впевнена у тому, що «найкращим шляхом ефективного управління є управління з використанням емоційного інтелекту» [1, с. 21]. А для цього необхідно орієнтуватися не на сьогодні й не на завтра, а на післязавтрашній день, рішуче формуючи та реалізуючи економічну модель на основі виробництв і технологій 4.0.

Відповідною має стати й система професійної підготовки фахівців, які повинні бути і висококомпетентними професіоналами, і справжніми лідерами. Рівень їхньої загальної та професійної культури має відповідати суспільним вимогам до них як до інтелігентів. А це передбачає їх підготовку у закладах вищої освіти також рівня 4.0. Формування саме таких закладів освіти, як підкреслюють Є. Сокол та О. Пономарьов, виступає одним з найважливіших завдань освіти [3]. Умовою ж успішного виконання цього складного, важливого і відповідального завдання є істотне підвищення професійного, педагогічного, світоглядного, управлінського й загальнокультурного рівня науково-педагогічного складу вищої школи. Вкрай необхідним уявляється й урахування передового досвіду провідних іноземних університетів.

Зовсім не випадково О. Романовський, В. Михайліченко та Л. Грень, досліджуючи проблеми педагогіки лідерства, зазначають, що «в наш час нові задачі, які постають перед керівниками, викликали необхідність серйозного вдосконалювання стилю управління. Це пов'язано з тим, що продуктивність праці значною мірою визначається конкретними формами і методами управління, які використовують різні керівники» [2, с. 43]. Так, високий рівень ефективності притаманний технології управління проектами. Вона постійно розвивається й знаходить все більш широке застосування у різноманітних сферах суспільного життя. Одними з її переваг вважаються командний характер діяльності, урахування та використання емоційного інтелекту, а також розвинена корпоративна культура.

Ще однією особливістю технології управління проектами постає тимчасовий характер складу проєктної команди, яка формується на час виконання проєкту та відповідає характеру виконуваних завдань. Як пише П.Дж. Філдінг, «переглядаючи завдання, ви почнете визначати, які типи кадрових ресурсів вам потрібні. Візьміть до уваги, звідки надходять ці ресурси. Визначте, хто ними керує» [4, с. 143]. У разі залучення працівників організації-замовника проєкту до виконання його завдань не варто суттєво змінювати систему взаємовідносин. Наприклад, коли цими людьми та їхньою діяльністю керує досвідчений та ефективний керівник, доцільно зберегти систему підпорядкування, що склалася, та увести цього керівника до складу управлінської команди, погодивши це рішення з керівництвом організації.

Слід підкреслити, що одна з важливих особливостей професійної діяльності сучасних лідерів, вкрай важлива для економічного розвитку, полягає не стільки безпосередньо у виконанні управлінських функціях, скільки у

раціональній організації спільної діяльності людських спільнот і колективів. При цьому вони широко і плідно використовують таку ефективну управлінську технологію, якою є делегування повноважень та відповідальності. Вона не тільки розвантажує лідера від другорядних справ і допомагає зосереджуватись на стратегічних питаннях економічного розвитку, але й виступає потужним засобом мотивації персоналу. Разом з системою його постійного навчання й підвищення кваліфікації це активно сприяє розвитку професійної і соціальної компетентності працівників, розвитку та ефективній реалізації їхнього лідерського потенціалу.

Завдяки цьому стає цілком можливим кардинальне перетворення загальної структури національної економіки. Мається на увазі, по-перше, використання варіативних моделей і прогнозування економічного розвитку за допомогою методів економічної кібернетики. Це дозволить обрати як доцільну структуру економіки, так і шляхи і способи її успішної реалізації. По-друге, необхідна розробка й цільове використання перспективних технологій виробництва продукції та ефективного управління виробничими процесами. По-третє, пошук і використання рішучого переходу від орієнтації економіки на сировину чи напівфабрикати до поглибленої переробки та виробництва готової продукції.

Ці заходи можуть бути здійснені за умови, якщо вони виконуються лідерами нової генерації та нової якості. Йдеться про їхню професійну компетентність, морально-вольові якості, культуру, патріотизм, рішучість та відповідальність. Визначальною умовою і їхньої підготовки, і успішності діяльності постає цілісна система реформ. Це стосується рішучого подолання корупції, орієнтація на це правозахисної й судової системи, активізації демократичних інституцій, забезпечення справедливості та демократизації суспільного життя.

Світова практика напрацювала ефективні підходи до ефективного вирішення завдань економічного розвитку. Достатньо навести імена таких реформаторів, як Ден Сяопін у Китаї, Лі Кун Ю в Сінгапурі, Шарль де Голль у Франції, Людвіг Ерхард та Конрад Аденауер у Німеччині, Лешек Бальцеревич в Польщі тощо. Ми впевнені, що подібними талановитими лідерами не обділена й Україна.

Список використаної літератури

1. Книш А.Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу: навчальний посібник; за заг. ред. О.Г. Романовського, С.А. Калашнікової. К.: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
2. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Харків, 2022. 500 с.
3. Сокол Є.І., Пономарьов О.С. Цільова підготовка еліти і лідерів в умовах технічного університету // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2021. № 4. С.3-14.
4. Філдінг Пол Дж. Як керувати проектами : пер. з англ. Харків : Ранок; Фабула, 2020. 240 с.

ЧЕРЕМСЬКИЙ Максим Петрович

асистент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП», (Україна, м. Харків)

Людяність як основоположна якість справжнього лідера

Уявляючи, яким має бути лідер ХХІ століття, перше, що хочеться в ньому бачити – це людяність, здатність до співпереживання та співчуття. На жаль, здебільшого сучасним лідерам бракує цієї такої важливої для всіх нас риси характеру. Внаслідок того, що наше суспільство є авторитарним, і все вирішується лише силовими методами впливу на особистість, ми сьогодні маємо здебільшого авторитарних лідерів. І це не дивно, адже бути людяним непросто, а іноді навіть небезпечно. Так, наприклад, давньогрецький герой Прометей за те, що осмілився піти проти богів, подарувавши людям вогонь, був прикутий до скелі. Аналогічну історію ми знаходимо і в єгипетській міфології, а саме легенду про Осіріса, який навчив людей землеробству, за що був жорстоко вбитий. Християнська релігія почитає Ісуса Христа, який був розп'ятий за те, що допомагав немічним та проповідував любов до ближнього. За любов до людей віддали своє життя давньогрецький байкар Езоп та давньогрецький філософ і педагог Сократ. Жертвою релігійних фанатиків стала перша жінка-філософ та науковець Іпатія.

Історія зберігає велику кількість особистостей, які за любов до свого народу, прийняли смерть. Це, зокрема, лицар Роланд, який врятував своє військо та свою державу від загибелі. Смерть на вогнищі прийняла народна героїня, проста французька селянка на ймення Жанна д'Арк, яка відважилася стати на чолі війська та звільнити Францію від загарбників. За любов до українського народу склав свою голову легендарний Байда Вишневецький, про якого вдячний народ склав велику кількість народних пісень та дум. Жорстоко були покарані російські ватажки народних повстань Степан Разін та Омелян Пугачов. А скільки було відправлено до тюрем та на каторгу тих, хто боровся за те, щоб ми мали змогу сьогодні бути вільними людьми.

Одним з тих, хто все своє життя проповідував свободу, як найвищу цінність, був наш незабутній філософ, педагог, поет, художник та музикант Григорій Савич Сковорода, якому цього року виповнюється 300 років від дня його народження. Маючи європейську освіту та великі кар'єрні перспективи, Сковорода віддав все своє життя тим, хто був позбавлений можливості навчатися, а саме бідним селянам, які з ранку до ночі гнули спину на свого пана. Педагог навчав їхніх дітей, ніколи не беручи ніякої винагороди за свою працю. Григорій Савич прагнув виховувати своїх учнів у добрі та красі. Тому педагог будував свої заняття таким чином, щоб діти мали можливість максимально виявити найкращі сторони своєї душі. Таке навчання Сковорода називав "сродною працею", яка передбачала залучення природних здібностей дитини. Таким чином, навчання носило людяний, природовідповідний характер, нагадуючи захоплюючу мандрівку країною знань. Діти пізнавали

навколишній світ, відштовхуючись від власного внутрішнього світу. Особливо учням дуже подобалися байки Григорія Савича, в яких поет в притаманній йому гумористичній алегоричній формі висміював жадібність та пиху можновладців. Водночас митець оспівував тих, хто ставив свою свободу вище різних чинів та посад.

Іншим втіленням самої людяності є Василь Олександрович Сухомлинський, який, як і Григорій Сковорода з великою пошаною та любов'ю ставився до дитини та її духовного світу. Педагог створив школу, в якій дитина мала можливість залишатися сама собою, не підлаштовуючись під суворий дорослий світ. “Життя “Школи радості” не було обмежене суворим регламентом. Не було встановлено, скільки часу мають знаходитися діти під блакитним небом. Найголовніше – щоб дітям не набридло, щоб в дитячі серця не закралося тужливе очікування тієї миті, коли вчитель скаже: “Час додому”. Я намагався закінчити роботу нашої школи в той момент, коли у дітей загострювалася цікавість до предмету спостереження, до праці, якою вони зайняті” [1, с. 36].

Сухомлинський вважав, що педагог має дарувати учням радість, а не страждання. Водночас важливо, щоб “кожна дитина не лише відчувала радість, але й творила її, вносячи крупицю своєї творчості в життя колективу” [1, с. 37].

Отже, важливою ознакою людяного ставлення до особистості є радість, яка народжується внаслідок того почуття, яке греки називали “пафо”, тобто співпереживання. Арістотель вважав, що людині притаманно співчувати іншій людині. Тому людина читаючи книгу, дивлячись фільм чи слухаючи музику переживає відповідні емоції, котрі переходять в стан “катарсису”, який, на думку Арістотеля, очищує та прояснює душу людини. Тому так важливо звертатися до чудотворного світу мистецтва, який покликаний робити людину кращою ніж вона є. Чудо мистецтва, за словами Л. Виготського, нагадує євангельське чудо “перетворення води на вино”. “Справжня природа мистецтва завжди несе в собі щось перетворювальне, що переборює звичайне почуття, і той самий страх, і той самий біль, і те саме хвилювання, коли вони викликається мистецтвом, містять в собі ще щось зверх того, що в них є” [2, с. 309].

Американський психолог Едвард Тітченер називає стан співпереживання “емпатією”. Він вважає, що люди так чи інакше співчують один одному, завдяки чому і відбувається взаємодія між людьми [3].

Американський психолог, засновник соціальної психології Джордж Мід вважає, що для того, щоб успішно здійснювати взаємодію (інтерацію) між людьми потрібно, щоб одна сторона відчула себе в ролі іншої сторони, і навпаки. Такий підхід дає змогу людині зрозуміти мотиви поведінки іншої людини, що значно сприяє встановленню взаєморозуміння між двома сторонами.

Актор, режисер та педагог Костянтин Станіславський розробив спеціальну систему підготовки акторів, що включає в себе цілу низку вправ, які

допомагають актору краще вжитися в ту чи іншу роль. Наприклад, за допомогою магічного “коли б” та “пропонованих обставин” актор може реально проживати життя свого героя, думаючи, переживаючи та діючи від його імені.

У навчанні вже давно застосовується театральна педагогіка, яка дає змогу як вчителю так і учню краще порозумітися між собою. Адже гра – це найкращий метод заохочення дітей до навчання. Саме у грі діти виявляють повною мірою свій неповторний внутрішній світ, який вчитель має поважати. Василь Олександрович Сухомлинський зауважував, що педагог, який навчає дітей має розуміти світ дитини. “Маючи доступ до казкового палацу, ім’я якому – Дитинство, я завжди вважав за необхідне стати певною мірою дитиною. Лише за таких умов діти не будуть дивитися на вас як на людину, яка випадково потрапила за ворота їхнього казкового світу, як на охоронця, що охороняє цей світ, охоронця, якому байдуже, що робиться всередині цього світу” [1, с. 6].

Театральну педагогіку, зокрема, систему Станіславського всіляко пропагував наш визначний педагог Іван Андрійович Зязюн, чиє ім’я носить наша кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами, яку очолює доктор педагогічних наук, відомий поет та музикант Олександр Георгійович Романовський.

Вищенаведені приклади показують, наскільки важливою є така риса, як людяність, особливо, в наш, такий жорстокий та підступний час, коли проливається кров дітей, і ніхто не в змозі це спинити. Причиною є саме брак людяності в сучасних лідерах, які ставлять свої інтереси вище інтересів простих людей, завдяки яким вони стали лідерами.

Тож важливим завданням на сьогодні є перебудова нашого авторитарного суспільства на демократичних та гуманістичних засадах, що дасть змогу кожному з нас стати дійсно цивілізованою, культурною та вільною особистістю.

Список використаної літератури

1. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям. К. : Рад. школа, 1988. 272 с.
2. Выготский Л.С. Психология искусства. М.: Искусство, 1968. 345 с.
3. Dialogues in Philosophy. Mental and Neuro Sciences. 2014. № 7 (1). P. 25-30.

ЧЕБОТАРЬОВ Микола Корнійович

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Лідерство як чинник суспільного розвитку

Сьогодні, в умовах війни з жорстоким агресором, складно говорити про суспільний прогрес, однак сподівання на нашу неминучу перемогу і на те, що відбудова й відновлення України на принципово нових духовних, моральних і технологічних засадах дає нам вагомі підстави аналізувати процес суспільного

розвитку та його визначальні чинники і рушійні сили. Одним з таких чинників виступає феномен лідерства, а чільне місце в загальній сукупності рушійних сил суспільного розвитку посідають лідери та їхня цілеспрямована діяльність.

Визначальною умовою належного забезпечення ефективного виконання буквально кожним лідером своїх завдань і функцій з очікуваного характеру суспільного розвитку виступає нова якість самих лідерів. Йдеться про вимоги соціуму не просто до рівня їхньої професійної і соціальної компетентності та до розвитку їхніх професійно і соціально значущих особистісних рис і якостей. Реалії сьогодення вимагають такого системного поєднання професіоналізму та особистісних характеристик лідера, яке б у їхній цілісності спрямовувалося на чітке визначення та успішну й послідовну реалізацію стратегічних завдань.

По-перше, професіоналізм лідера має передбачати його інтелектуальний рівень, загальну та професійну культуру, інтелігентність та публічність. Тож не випадково Е.В. Саїд, не вживаючи самого терміну «лідер», говорить про публічного інтелектуала, яким для нього постає «той, хто посідає публічне місце для того, щоб ставити незручні питання, щоб нападати на ортодоксію і її догмати ... він той, кого не можуть просто так заманити до себе уряди і корпорації» [4, р. 32]. Саме такі лідери-інтелектуали, на наше глибоке переконання, потрібні Україні сьогодні для перемоги та для розробки стратегії післявоєнного розвитку. Вони особливо будуть потрібні завтра для її успішної реалізації, що вимагатиме інноваційної спрямованості їхнього мислення.

По-друге, система освіти, на яку суспільство значною мірою покладає обов'язок з підготовки лідерів нової якості, на наше переконання, недостатньо серйозно розуміє його значущість. Формування та розвиток духовності й культури студентства, в тому числі й потенційних лідерів, ще не став одним з пріоритетних завдань педагогіки вищої школи й освітньої практики. Проявом певного консерватизму, притаманного освіті, виступає домінування фахової підготовки на тлі нерідко відвертого нехтування завданнями з виховання та особистісного розвитку студентів.

Ми цілком згодні з тим, як С.О. Заветний та його співавтори аналізують ту тривожну обставину, що «виникла й постійно все відчутніше загострюється суперечність між колосальним обсягом надбань духовної культури людства і все меншим рівнем потреби в ній». Їх тривожить, що «сьогодні студентська молодь недостатньо цікавиться культурним життям, не відвідує театральних і музичних вистав, художніх виставок, майже не читає творів художньої літератури. На жаль, не виступають взірцем для них у цій сфері й значна частина викладачів» [1, с. 213-214].

По-третє, особистість сучасного лідера, особливо лідера-інтелігента, має бути не тільки носієм культури, але й відповідальною людиною. В іншому разі він не зможе ефективно впливати на своє оточення, та й сам не буде розвиватися й не виконає належним чином тих завдань, які випливають з його суспільної місії. Раніше ми вже підкреслювали, що «відповідальність формується тільки в процесі цілеспрямованого виховного впливу. На жаль,

поширення безвідповідальності в суспільстві торкнулася й системи вищої освіти. Проявом її стало відверте нехтування певною частиною викладачів виховною складовою цілісного навчально-виховного процесу» [3, с. 33]. Вважаємо це одним з проявів згадуваної вище тривожної ситуації, оскільки викладачі вже за своїм призначенням мають бути лідерами й інтелігентами з виразно інноваційним мисленням.

У той же час завдання з післявоєнного відновлення України за своєю складністю й масштабністю, спричиненими варварським знищенням нашої економіки, в тому числі виробничих підприємств, інфраструктури і житла, може бути виконане тільки на основі застосування інноваційних технологій, матеріалів та підходів і принципів логістики. Формування ж і розвиток таких підходів у потенційних лідерів виступає визначальною умовою забезпечення належного напрямку й характеру суспільного розвитку та його матеріальних засад. Це ж має становити і основу стратегії відбудови й відновлення країни.

По-четверте, війна істотно вплинула й на суспільну свідомість, на характер взаємовідносин між людьми і народами. Вона істотно змінила когнітивну поведінку, тобто здатність і можливості психіки сприймати, обробляти й інтерпретувати реальність. Йдеться про зовнішній світ, в тому числі і в першу чергу, про інших людей та їхні наміри і поведінку. Підозрілість і недовіра, зумовлені підступною агресією й проявами жорстокості окупантів, посилюються численними прикладами зради і колаборації. Водночас ми стали свідками численних проявів жертвності, безкорисливості й толерантності, патріотизму, доброти і гуманності.

На слухну думку відомого філософа С.Б. Кримського, «толерантність у сучасному контексті сполучається із утвердженням цінності особистості та її вимог». Посилаючись на Т. Манна, вчений спеціально підкреслює, що згідно з персоналістичним підходом «всьяке рішення у справах особистості є передчасним. Це не виключає найжорсткіших оцінок негативних рис особи, але при цьому треба усвідомлювати передчасність нашої негачії, бо особистість може змінитись. Введення такого допуску на зміну є тим «люфтом», що живить толерантність» [2, с. 19].

Саме передчасність оцінки особистості призводить до її упередженості, через яку ми з часом розуміємо, що та чи інша людина виявляється зовсім не такою, як нам уявлялося на перший погляд. А насправді вона є лідером та інтелігентом. Високий рівень її професіоналізму і розвинені особистісні якості виступають надійною передумовою її громадянськості, принциповості й відповідальності. Отже, їй належатиме вагомий внесок у суспільний розвиток. Але їй слід допомогти повірити у себе, у свої сили й можливості.

Оскільки формування і розвиток суспільно спрямованої особистості потенційного лідера виступає одним з важливих завдань вищої школи, саме педагог повинен прагнути й уміти адекватно оцінювати особистість буквально кожного студента та його лідерський потенціал. У зв'язку з цим вважаємо доречним навести думку видатного українського педагога К.Д. Ушинського що

для того, щоб виховати особистість у всіх відношеннях, необхідно її взяти у всіх відношеннях.

Саме з таких позицій виходять при організації та здійсненні освітнього процесу вчені й педагоги кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». Тут склалася потужна наукова школа з проблем лідерства, яку очолює член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України доктор педагогічних наук професор О.Г. Романовський. Представники цієї школи глибоко досліджують різні важливі аспекти лідерства та цілеспрямованої підготовки і особистісного розвитку лідерів. Істотне місце в цих дослідженнях посідає і питання впливу лідерства на процеси науково-технічного і соціального прогресу. Вони безпосередньо пов'язані з рівнем професіоналізму та соціальної компетентності лідера, з усвідомленням ним потреби у постійному його самонавчанні й саморозвитку, самовихованні й самовдосконаленні. А ці процеси слід розглядати як прояви соціальної свідомості лідера та його відповідальності.

Список використаної літератури

1. Зав'язаний С.О., Пазиніч С.М., Пономарьов О.С., Тіщенко Л.М. Культура педагога: монографія. За ред. О.С. Пономарьова. Харків : Міськдрук; ХНТУСГ ім. П. Василенка, 2015. 320 с.
2. Кримський С. Б. Заклики духовності ХХІ століття. Київ : Вид. дім «КМ Академія», 2003. 32 с.
3. Пономарьов О.С., Чеботарьов М.К. Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця. Харків : НТУ «ХП», 2012. 220 с.
4. Said E.W. Representations of the Intellectual. N.Y.: Pantheon, 1994. 121 p.

ШАПОЛОВА Вікторія Велеріївна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Логачова Олена Олегівна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Особливості еволюційного розвитку лідера в історичній ретроспективі

Кожна людина має свої приклади для наслідування, для одних – політики, для інших – вчені, для когось – зірки шоубізу. Їх життєві історії спонукають людей до нових звершень. Лідерство – це здатність впливати на людей так, щоб вони змогли досягти конкретних цілей. Поняття лідерства почало активно досліджуватись у науці починаючи з 1920-х років. Головне завдання лідера – згуртувати людей довкола спільної мети, фактично лідер і є голосом мас, який уособлює їх думки і веде шляхом їх реалізації [5].

Неформальні лідери не мають формального статусу і посади, але мають великий вплив на людей. Навідмінну від них формальні лідери володіють певним статусом і відповідною посадою, воони спрямовані на роботу інших і несуть персональну відповідність за її результат [7].

У кожному періоді історії людства, починаючи з первісного світу, був актуальним свій тип лідера. У первісні часи, коли люди ще мали устрій, подібний до тваринної зграї, «важаком» вважався той, хто голосніше за інших кричав та був сильнішим фізично. Границі між формальним і неформальним лідером тоді не було [1].

З плином часу образ лідера поступово змінювався. Одним з найвідоміших лідерів давнини є Гай Юлій Цезар (100 рік до н.е. – 44 рік до н.е.), диктатор, давньоримський сенатор. Також він був формальним лідером Римської республіки, який значно поширив її території. Проаналізувавши біографію цього історичного діяча, не можна зробити однозначних висновків про те, як до нього ставився народ, бо для когось він є диктатором та деспотом, а для інших, тим хто сприяв розвитку демократії. Цезар був лідером, який в управлінні народом і державою опирався на демократичний стиль. Цезара можна назвати демократичним лідером, їм притаманні такі риси: постійна боротьба за своє місце, потреба приймати рішення демократичним шляхом, урахування думок народу, навіть якщо вони ідуть у розріз із твоїми [3].

Наполеон I Бонапарт (1769-1821р.), відомий імператор Франції, великий полководець, державний діяч та яскравий представник лідера того часу. Його життя є свідомством того, як виховати в собі лідера. Він зробив це справою власного життя, завдяки наполегливості, силі характеру і умінню правильно ставити мету. Наполеон, не будучи вихідцем зі знатного роду, зміг досягти висот у кар'єрі. На нашу думку, він – є повним відображенням харизматичного лідера, за яким радо слідує народ. Харизматичні лідери наділені силою характеру і особливими рисами, які приваблюють людей до них і мотивують їх до діяльності. Наполеон у своїх битвах завжди діяв безстрашно, чим і змушував своїх підлеглих забувати про страх – це є однією з особливих рис, притаманних такому типу лідера [3].

Фідель Кастро – комуністичний революціонер і багаторічний з Куби. Його особистість суперечлива, для багатьох кубінців він був незамінним і неперевершеним лідером. Фідель Кастро мав здібність виголошувати багатогодинні промови. Харизматичний революціонер іноді полонив своїх слухачів упродовж п'яти чи семи годин. Одні ним захоплювалися, вважаючи його рятівником нації, а інші, називали диктатором. Але правдивим з обох сторін було те, що він мав безперечні лідерські якості, вмів повернути до себе людей і загорнути їх у свої думки та погляди. Фідель Кастро є прикладом авторитарного керівника держави [7].

Мати Тереза мабуть найвідоміша монашка в цілому світі, за свій вік вона намагалась робити добрі справи і чинити по заповідяб божим. Навіть після її смерті її продовжували вшановувати і хулити. Багато хто думає, що вона

допомагала бідним, бо сама бідувала, проте вони помиляються. Мати Тереза походила із доволі заможної родини і її фінансове становище було стійке. За своє життя вона отримала понад 120 нагород, серед них є і Нобелівська премія миру. Мати Тереза не була лідером думок, що гуртував довкола себе людей для досягнення цілі, мабуть вона сама не очікувала, що стане для багатьох прикладом, вона просто робила справу своєї душі – допомагал людям. Її можна назвати емоційним лідером, ці лідери спрямовані на повагу до етичних переконань і цінностей, також на відстоювання інтересів своїх груп. Головні якості такого типу лідера: доброта, чесність та справедливість. Ці якості були притаманні Матері Терезі і вона слідувала ним усе своє життя [3].

Королеа Єлизавета друга стала монархом, що найдовше пробув на престолі. Хоча по-суті монарх у Великій Британії не уособлює собою владу, окрім нього є і уряд, проте уряд змінювався, а корона залишала собі прихильність народу. Багато у чоу це була заслуга саме Єлизавети II, вона дотримувалась традицій, але постійно рухалась із часом, тобто вносила прогресивні погляди у дім королівської родини, вона уміла слухати народ. Її вчинки нерідко приводили у захоплення народ Британії, а її промови могли дивитись в усьому світі. Для британців вона була справжнім лідером, до того ж демократичним, цей стиль передбачає активну участь співробітників у роботі над поставленими цілями. Королева уміла згуртувати людей довкола себе, обрати правильних помічників. Увесь свій час правління вона відповідально і з обережністю ставилась до своєї посади і для багатьох стала олицям британської монархії [4; 6].

Як бачимо з наведених прикладів, з роками образ лідера зазнав кардинальних змін. На зміну видатній фізичній силі, головними якостями лідера стали видатні інтелектуальні здібності, а також винахідливість та розвинена ораторська майстерність, розвинений емоційний інтелект та віра у свої сили та сили своїх послідовників. Це можна пояснити впливом досить розвиненої культури та все більші відмінності сучасного суспільства від первинного.

Список використаної літератури

1. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник. О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017.
2. «Емоційне лідерство». (Primal Leadership) Деніела Гоулман, Річарда Бояціс і Енні МакКі. К., 2019.
3. Інтернет джерело: https://mind.ua/kmbs_alumni/openmind/20231933-
4. Інтернет джерело: <https://www.royal.uk/royal-art-and-residences>
5. Романовский А.Г., Квасник О.В., Шаполова В.В. Трёхвекторная структура понятия лидерство. Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана. Междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2016 г. Алматы, 2016. II том. С. 73-77
6. Queen of Our Times: The Life of Queen Elizabeth II Hardcover/Robert Hardman/London, April 5, 2022.

7. Романовський О.Г., Шаполова В.В., Квасник О.В., Гура Т.В. Психологія тимблдингу: навчальний посібник ; за заг. ред. Романовського О.Г., Калашникової С.В. К., 2017. 100 с.

QUAROUACH Ghita

student of first (bachelor) level of higher education
National Technical University «KhPI» (Kharkiv, Ukraine)

The difference between social anxiety and shyness, and it's influence on leadership

The feeling of discomfort and the psychological difficulties when we perform publicly or meet new people is a common experience to lots of us. That makes us notice that in every group of friends we will at least have someone who is either a shy person or suffers from social anxiety. And since these two terms are commonly used in our daily lives, we may have made the mistake of confusing them, since they have very similar characteristics.

Even when we search about the definition of “shyness”, we usually find that shyness is a feeling of fear or discomfort caused by others, especially in new situations. It's the unpleasant feeling of self-consciousness. Which makes shyness certainly a form of social anxiety, but as we know social anxiety is the social phobia and this disorder reduces our quality of life and makes it hard to be social, and as humans we seek social interaction since it's part of who we are. Which explains why those people who suffer either from social anxiety or shyness can be affected by it, because it makes it harder to interact with others. However, there are some features to distinguish between social phobia and shyness. But before we dig in the difference between these two terms, we'll first understand what their meaning is.

So first of all, what's shyness?

Shyness can be defined as a feeling of uneasiness when facing new situations or people. Shy people are usually worried about “what others might think” of them, which hinders their social interactions. Their behavior is thus governed by the ego-driven fear, which colors all their activities in life. Such individuals attempt to avoid social situations as much as possible because they fear to express their opinion thinking that they would be subjected to criticism and negativity, and we can link it with low self-esteem. Shyness can be characterized with excessive self-consciousness, negative self-evaluation, negative self-preoccupation, etc. People can feel shy from new situations, being among strangers, and even approaching or being approached by someone. The three characteristics of shyness that I mentioned above require a sense of self; and this one does not begin to develop until the age of 18 months. Research shows that shyness is influenced by social experiences, especially those with our parents. Overprotective parents can cause children to be shy and have difficulty developing social skills. Shyness comes from both nature and nurture. There are people who are born with such temperaments. In these instances, a person's behavior bordering on shyness is genetic.

Such people are naturally worried and feel awkward in the face of social situations. But what about social anxiety?

Social anxiety or social phobia is different; it's an extreme version of shyness, it can even cause panic attacks. It can be defined as a condition of extreme fear that is experienced by an individual in social interactions that stems from the fear of being rejected or judged by others. A person suffering from social anxiety is constantly bothered about his interactions with others, especially of the possibility of being 'not good enough'. Social anxiety appears in two forms, which are: Developmental social anxiety, and chronic social anxiety. The first form of developmental social anxiety is rather natural. Children experience this as they encounter new situations and people in their lives. As the little humans grow they develop the ability to adapt to the expanding world which allows them to grow out of this condition. However, if the condition emerges in adult life again, this can be considered as chronic social anxiety. People who experience this in an intense manner are diagnosed with social anxiety disorder. Such people display not only an intense fear of social situations but also try to avoid the situation. There are certain situations that act as triggers for social anxiety disorder, for example public speaking, stage performances, eating in public places, going on dates, etc. When a person with social anxiety encounters a situation that makes them worried and nervous, the person begins to blush, feel nauseated, dizzy, to tremble, to sweat and even short of breath. So it is clear that social anxiety goes much deeper than shyness.

Unlike shyness, social anxiety isn't something you are born with. However, genetics can influence whether you develop social anxiety or not. Social anxiety can be caused by environmental factors such as your social interactions during your development years. People are more at risk of developing social anxiety in controlling or overprotective environments. Being socially anxious is linked to a history of abuse, bullying, or family conflict. These negative experiences in combination with genetic and environmental factors can cause someone to be socially anxious.

Now after we got to know more about both social phobia and shyness, there's definitely a similarity between the two which is the fear associated with facing social situations. However, this factor also works as the key difference between the two conditions. In a study, it was found that shyness and social anxiety both exist on the same continuum. This means that the symptoms from both experiences are very similar, but the intensity can vary depending on where you are in the continuum (figure 1 based on 1-3).

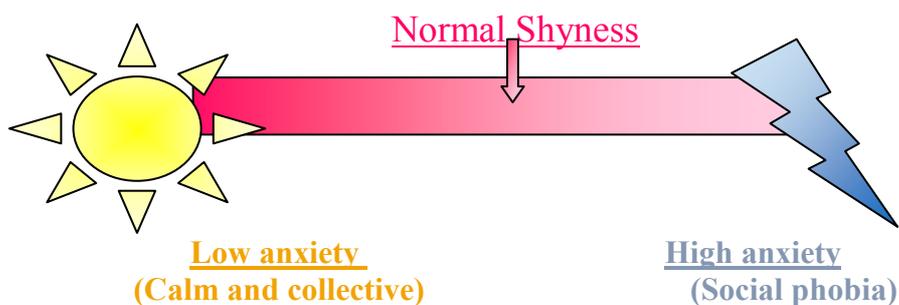


Figure 1. Shyness and social anxiety both existing.

The study reported that shy people had more similarities with social phobia on the affective dimension; the level of the fear and anxiety, and less so on the behavioral dimension; the functional impairment and avoidance. And we may have noticed that the symptoms of both are very similar. Generally, people with shyness experience lower severity of symptoms. Most don't experience any disruptions to their daily life compared to people with social anxiety [4]. Avoidance of social activities is also much less common with those who are shy.

And as we know there is a bit of overlap between social anxiety and shyness, but shyness is a personality trait that doesn't require treatment. But on the other hand, social anxiety is a mental health condition that can worsen over time. Someone with social anxiety may feel extremely nervous in social situations, but present as extroverted and confident. Other people might not even be able to detect their anxiety.

A key determinant in separating a personality trait from a mental health condition is the impact that it has on the person's quality of life. So in the case of shyness and social anxiety disorder, someone who is shy may be more reserved in social settings, and feel awkward or anxious regarding initial meetings or interactions. These feelings generally dissipate as the person grows more comfortable and familiar with the situation. But for someone living with social anxiety, their anxiety around interactions with others can cause severe and obvious physical symptoms, and drive them to isolate or otherwise limit themselves in order to avoid these reactions. This results in a diminished quality of life for the person with social phobia as they slowly cut themselves off from people, places, or activities that they might otherwise enjoy in order to find some relief from their symptoms of anxiety [6]. What can we say about social anxiety and leadership?

For those who feel anxious giving presentations – or even in less pressurized scenarios – taking on leadership or managerial roles can feel incredibly daunting. And the fact that being in the spotlight doesn't always mean that person enjoys it. Our mental well-being should be our priority, and just because someone's skills thrust them into the spotlight, it doesn't mean they enjoy the attention it brings. For someone who experiences social anxiety, the fame that their talent affords them can ruin the enjoyment of their craft [5].

Not all leaders are comfortable being in the spotlight; neither do they want to hog it. They are the face of their organization or department and because it is a requirement of their role, they push themselves to do it.

If leaders don't find a way to manage social anxiety, it can take its toll and negatively affect their mental health. Some leaders try to suppress social anxiety believing that doing so means they won't give attention to it. But this can make them feel worse. Trying not to focus on it makes them think about it more, creating even more anxiety. Dismissing it and suppressing it may only serve to magnify it.

References

1. <https://thedawnrehab.com/blog/the-difference-between-shyness-and-social-anxiety-disorder/>
2. <https://www.choosingtherapy.com/social-anxiety-vs-shyness/>
3. <https://www.differencebetween.com/difference-between-shyness-and-vs-social-anxiety/>
4. <https://www.mindmypeelings.com/>

5. <https://www.linkedin.com/pulse/you-introverted-leader-who-experiences-social-anxiety-carol>

6. <https://www.futuretalentlearning.com/en/future-talent-learning-blog/how-to-be-a-leader-with-social-anxiety>

TAHIRI Younes

student of first (bachelor) level of higher education
National Technical University «KhPI» (Morocco)

Being a leader with social anxiety: how to overcome your fear

Fear/anxiety is a basic human instinct, and no leader is immune to it. What way do leaders have to overcome it? Such a way includes several steps [based on 1-3].

1. Working with social anxiety.

Around 6.8 percent of the US population suffers from social anxiety or social anxiety disorder (SAD). That's around 15 million adults. So, let's just agree that for now, you're not alone. Just like you, there are numerous people, all struggling with their own battles.

What you must do to win this battle against your anxiety is learn how to overcome it, or at least control it.

2. Acknowledge it.

The ostrich-style head-in-the-sand trick isn't going to work and you know it. If you have anxiety, or if you know you have symptoms of anxiety, acknowledge it. It's hard to do so, but by accepting that you have anxiety, you're really doing yourself a favor. You're scared that something like this has power over you. You have to let yourself know it, that you accept it and you will not let it overwhelm you.

3. Don't overwhelm yourself.

This is a common mistake. Don't go cold turkey and just start pushing yourself to do everything, otherwise you will get a full panic attack. Understand that overcoming your fear isn't a one-day or one-week journey. You have to take it, one day at a time.

4. Know the difference between thoughts and truths.

When someone says, 'don't let your anxiety bully you', it's easier said than done, but it's not impossible. Start by learning the difference between what the truth is, and what your mind is pushing you to believe in. If you're not getting a call back from a potential client, it might be because they don't have the funds yet, not because of your marketing skills; someone says they forgot to send you an email, it's because they really did forget because of their own workload, not because they don't like you. Get in the habit of noticing the distinctions.

5. Overcoming fear.

Not much can get in the way of leading well, making good decisions and moving your organization forward like fear. Fear of the changes that are bound to happen, how you'll handle them and how your team will react. The fear of making

the wrong decision. All the risks and “what ifs” that can stop you in your tracks – from economic changes or market shifts, to the specter of job cuts or restructuring, to global crises.

6. Dealing with stress and anxiety.

With all of these leadership challenges staring you in the face, you’d be well within your rights to feel a bit stressed out. It’s natural. But the anxiety these leadership challenges create can itself be a significant challenge to your leadership. The fear, the self-doubt, the cascade of problems and expectations that leaders often face – it can all add up to a level of stress that puts your ability to lead in danger.

Because we act differently in times of stress. It’s harder to be patient. It’s tough to stay focused. We can become angry and fall back on defensiveness – it’s the old fight-or-flight response that can effectively turn off our rational brain.

That’s why it can be so valuable for leaders to learn more about how they react to stress, understand their behaviors, and better avoid the pitfalls to leadership that happen when anxiety goes unchecked.

7. Delivering bad news.

Life isn’t all sunshine and rainbows. We all know this. But that doesn’t make it any easier to be the bearer of bad news.

Things don’t always go as planned. Mistakes happen. Problems need to be addressed. Sometimes leadership means having to deliver the bad news about what went wrong or what needs to change. Sometimes it means being “the bad guy.”

It can be challenging to be in that position. But it’s the leader’s calling to be clear and decisive. Empathy is important, but so is clarity and understanding. It’s hard work to be honest. To deliver information clearly. Bad news can be dramatic – it’s your job to deliver it and manage it in a way that stifles drama before it contaminates your culture.

References

1. <https://ywflleaders.com/2018/08/23/being-a-leader-with-social-anxiety-how-to-overcome-your-fear/>
2. <https://www.initiativeone.com/insights/blog/leadership-challenges/>
3. <https://www.healthline.com/health/stress/amygdala-hijack>

YALCINER Muhlis

student of first (bachelor) level of higher education
National Technical University «KhPI» (Turkey)

Environmental-sustainability leadership

Since the the last century world is going through various difficult global challenges and perhaps most importantantly ones that are based on environmental factors. Climate change is widely recognized and been in the center of focus for debates and scientific investigations on the other hand for some it is overexaggerated and faced with denials. “Climate change” encompasses global warming, but refers to the broader

range of changes that are happening in the planet, including rising sea levels; shrinking mountain glaciers; accelerating ice melt in Greenland, Antarctica and the Arctic; and shifts in flower/plant blooming times etc. The IPCC's Sixth Assessment report, published in 2021, found that human emissions of heat-trapping gases have already warmed the climate by nearly 2 degrees Fahrenheit (1.1 degrees Celsius) since pre-Industrial times (starting in 1750).¹ The global average temperature is expected to reach or exceed 1.5 degrees C (about 3 degrees F) within the next few decades [3]. These changes will affect all regions of Earth.

Complex tasks to find necessary solutions and improvements depend on organizations, with the help of adapted organizational leadership. Cobb asserted that the term 'sustainable' grew from those with a focus on environmental concerns, and the literature and assessment instruments reflect this perspective. Defining environmental leadership as "a process in which, inspired by their own personal values, leaders strive to influence others at all levels of the organization in an effort to benefit the natural environment" [1].

Employees' and management's commitment to pro-environmental behavior influences the outcomes of success on that matter. But another key aspect "anti-environmental leadership" should be examined according to each individual organization's goals and approach in workplace. Unsworth and Wilson used an experimental approach to demonstrate that when a leader signals conflict between environmental goals and organizational goals then the employee is less likely to engage in pro-environmental behaviors [2].

Furthermore, the eco-sensitive leader will need to focus the goal of the organisation on becoming organisationally eco-sensitive above the conventional goals of profit and the like and be willing to manipulate with Machiavellian political virtue. Perception of organization and sustainability shelters the future of commitment and direction to preserve future's pro-environmental acceleration to desired outcome.

According to Dervitsiotis [3], life in nature is a dynamic process of periods of relative stability and change that alternate. In contrast, people in organisations resist change when it is imposed from the top or externally. However, change in organisations may be welcomed by all employees when those involved have participation in the decision process. If the organisation is perceived as a living system, it must continually evolve and adapt over time. The traditional leadership's goal was to stay on course; however, maintaining the same strategy in times of change can be disastrous. Exceptional corporate leadership must therefore remain in a flexible, fluid state to encourage and nurture creativity and innovation. Therefore, the only sustainable leadership strategy depends on creating an organisation that is able to learn better and faster and become more flexible and adaptable than its competition.

Today organizations view more in the favor of sustainability and considers it as a strategy for their long-term success. Slankis identified ten pillars of sustainable leadership:

- 1- change orientation = a willingness to change an organisation;

- 2- broad systems thinking = the ability to connect the organisation;
- 3- social and environmental consciousness = viewing the role of the organisation externally and its impact;
- 4- business savvy and credibility = linking sustainability and stakeholder value;
- 5- adaptability = manage, implement and change;
- 6- patience = commitment to the long-term;
- 7- translational skills = thought into action;
- 8- persuasiveness = communicating and building relationships;
- 9- energy and passion = communicate vision and encourage innovation to drive innovation;
- 10- mentoring and development = commitment to sound lasting leadership through development of people [2].

To conclude, despite of facing huge environmental issues and if not taken seriously can keep increasing in intensity by time, there is many precautions can be taken both in individual and organizational level. To do this clear definitions of sustainable-environmental leadership and other applicable definitions, increased awareness of climate change progression built on from scientific researchs, nature-organization interconnected perception of environmental leadership concept, pro-eco values that can become identity of organizations, designed pillars of this leadership in depth, innovative solutions and advancements of organizations to resist the escalation of natural crises or strategies to use sources by returning to nature are vital for the conflict.

References

1. 1. Academy of Management Annual Meeting Proceedings 2015(1): 13791-13791:10.5465/AMBPP.2015.13791symposium (January 2015). URL : https://www.researchgate.net/publication/291359898_Environmental_Leadership
2. McCann, J.T. and Holt, R.A. (2010). Defining sustainable leadership. Int. J. Sustainable Strategic Management, Vol. 2, No. 2, pp.204–210.
3. IPCC 2021, Climate Change 2021: The Physical Science Basis, the Working Group I contribution to the Sixth Assessment Report, Cambridge University Press, Cambridge, UK. URL : climate.nasa.gov/effects/

Секція 2. Формування харизматичних лідерів як один з пріоритетних напрямків виховання національної гуманітарно-технічної еліти

АНОХІНА Анастасія Олександрівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

КОСТИРЯ Ірина Валентинівна,

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків)

Харизматичне лідерство як інструмент розвитку лідерського потенціалу

На сучасному етапі розвитку суспільства набуває актуальності харизматичне лідерство, сутність якого полягає в тому, що вплив лідера на людей обумовлює його особистісна привабливість. Саме завдяки цьому лідер порівняно легко завойовує визнання і отримує підтримку людей, їх готовність слідкувати за ним. Більш того, харизма забезпечує лідеру часто незриму, але цілком реальну владу над своїми прихильниками та послідовниками.

Як джерело лідерської влади, харизма пов'язана зі здатністю керівника впливати на підлеглих в силу своїх особистих якостей і стилю керівництва. Харизма – це особлива обдарованість яка виступає засобом впливу на інших, викликає приязнь, захоплення, підтримку, і, зрештою – визнання лідерства того, хто має цю обдарованість. Ряд фахівців вважає, що людей можна навчити демонструвати харизматичні форми поведінки (наприклад, мислити стратегічно, переконувати інших, володіти мистецтвом громадських виступів («мовою» жестів і т.д.).

М. Вебер вважав, що витoki самої харизми не так важливі і залежать скоріше від очікувань маси, від того соціального запиту, що склався в суспільстві на даний історичний момент. Харизма лідера – це результат злиття маси і лідера, свідчення єдності образу їхніх думок, найближчих інтересів.

У своїх роботах М. Вебер стверджував, що харизмою варто називати якість особистості, визнану надзвичайним, завдяки якій вона оцінюється як обдарована надприродними, надлюдськими або, щонайменше, специфічно особливими силами і властивостями, недоступними іншим людям Він вважав, що вона проявляється в періоди різних соціальних криз: у таких ситуаціях лідер з неабиякими особистими характеристиками пропонує радикальні і дієві вирішення для виходу з кризової ситуації. Лідер притягує послідовників, які вірять в запропоновані лідером рішення і розцінюють його як стабільну постать керівника [1].

Найбільш яскраво харизматичне лідерство проявляється в політичному житті суспільства. Поява політичного лідера, котрий користується досить

великою підтримкою, звичайно, не виключає відомої раціональності електорату, проте при цьому важливе значення мають і емоційні, соціально-психологічні моменти, пов'язані зі сприйняттям образу лідера і уявленням людей про нього [2].

Харизматичний стиль лідерства іноді пов'язують із трансформаційним стилем керівництва. Це тому, що вони мають певну схожість. Однак харизматичний лідер відрізняється від лідера-трансформатора. Харизматичний лідер часто покладається на свої навички та чарівність, щоб підштовхнути своїх послідовників до дії. У той час як трансформаційний лідер покладається на спільне бачення для створення змін.

Існує два варіанти харизматичного лідерства – м'яка та жорстка харизма. Лідера з м'якою харизмою люблять, поважають, але не бояться. Він швидше схильний мотивувати і переконувати, ніж залякувати та карати. Лідер з жорсткою харизмою, безумовно, привертає до себе увагу, заворожує, але при цьому вселяє певний страх підлеглим [3].

М. Гантер вивів шість основних характеристик, властивих харизматичному лідеру:

- 1) обмін енергією, чи сугестивні здібності;
- 2) вміння впливати на людей;
- 3) дар «випромінювати» енергію та «заряджати» нею оточуючих;
- 4) заворожлива зовнішність;
- 5) незалежність характеру;
- 6) хороші риторичні здібності та деякий артистизм.

На нашу думку, необхідний та важливий показник наявності харизми в особистості лідера – це вміння перемагати в будь-якій ситуації. Неодмінно слід враховувати рівень вміння створювати привабливий імідж та ореол лідера та духовну, психологічну і енергетичну привабливість для оточуючих людей, що спонукають до співробітництва.

Отже, успішний харизматичний лідер має життєвий потенціал для самореалізації і самоствердження та спонукає оточуючих долучитися до своєї команди, за умови толерантності, добровільності та єднання ціннісного й мотиваційного концептів даної особистості. Він володіє вмінням обмінюватися енергією, така людина має обґрунтовану незалежність характеру, що являє собою спосіб прояву цілеспрямованості, володіє досконалыми риторичними здібностями та артистизмом, мистецтвом переконання тощо. Встановлено, що ті, хто йде за лідерами, які мають харизматичні якості, відрізняються високою мотивацією, здатні працювати з ентузіазмом і досягати високих результатів [4].

Ми згодні з тим, що коли лідер відчуває посилення тиску на себе або іншого впливу з боку своїх опонентів чи зовнішнього середовища, він істотно активізує не лише можливості харизми, але й весь свій лідерський потенціал. Характерно при цьому, що така активізація зазвичай спрямована не на захист від небажаного впливу, а на усвідомлену протидію йому і на усунення будь-яких перешкод на шляху до реалізації тієї життєвої програми і досягнення тих

цілей, які лідер поставив перед собою і на які спрямовані його зусилля й енергія [5].

Таким чином, лідер має бути прикладом для наслідування і одночасно тим фактором, що упорядковує взаємовідносини та діяльність свого оточення. Ефективності здійснення поставлених завдань сприяє харизма. Харизму мають відносно небагато людей, однак особистісні якості які обумовлюють харизму можна розвивати. Для цього треба розуміти структурні складові та компоненти особистості, що сприяють ефективній діяльності харизматичного лідера.

Список використаної літератури

1. Яковенко. К.В. Особистісні якості харизматичного лідера. Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я : наук. вид.: тези доп. 25-ї міжнар. наук.-практ. конф. MicroCAD-2017 : у 4 ч. Ч. 4 ; ред. Є.І. Сокол. Харків, НТУ «ХП», 2017. С. 61.

2. Романовський О.Г., Яковенко К.В. Втілення концепції харизматичного лідерства в сучасному світі. XI Міжнародна науково-практична конференція магістрантів та аспірантів: матеріали конф., 8-21 квіт. 2017 р.: у 3 ч. Ч. 3/ ред. Є.І. Сокол. Харків, НТУ «ХП», 2017. С. 270–271.

3. Роль університету у розвитку лідерського потенціалу суспільства: концептуальні засади. / О. Аарна та ін.; за заг. ред. С. Калашнікової. Київ, ДП НВЦ «Приоритети», 2014. 100 с.

4. Романовський О. Обов'язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху. Лідер. Еліта. Суспільство =Leader. Elite. Society. 2017. №1. С. 60–73.

5. Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Парадокси харизматичного лідерства. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2017. №1. С. 47–56.

ВЕРХОВОДОВА Оксана Юріївна

студентка групи С-12-20-М1ПС1(2.0з), кафедра психології, Навчально-науковий інститут міжнародних відносин і соціальних наук, «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна академія управління персоналом»» (Україна, м. Київ)

Розвиток емоційного інтелекту лідерів медичних закладів

У даних тезах частково висвітлено результати магістерського дослідження, проведеного на базі медичних закладів у січні-серпні 2022 р., в контексті розвитку емоційного інтелекту їх лідерів. Його важливість зумовлена актуалізацією функцій сучасного емоційного лідерства щодо продукування конструктивних ідей, виявлення в підлеглих та ефективного використання їхніх найсильніших потенцій, оптимізації управлінської взаємодії у своїх закладах. Перед дослідженням стояли завдання оцінити значення емоційного інтелекту в управлінській діяльності лідера та можливості його розвитку, розробити

відповідну тренінгову програму, підтвердити чи спростувати розвиток різних складових емоційного інтелекту лідерів, котрі взяли участь в апробації програми.

Емоційний інтелект є інтегральною властивістю особистості, яка поєднує в людині емоційне та раціональне, відображає міжфункціональний взаємозв'язок між мисленням та емоціями. Американські психологи Дж. Майер і П. Селуей визначили його як підструктуру соціального інтелекту, яка включає здатність відстежувати власні й чужі почуття та емоції, розрізняти їх і використовувати для свідомого спрямування свого мислення і діяльності [5, р. 197-198]. Узагальнюючи різні визначення, можна говорити про сукупність емоційних і соціальних здібностей, що відрізняються від інших видів інтелектуальних здібностей (когнітивних, практичних, творчих) і ґрунтуються на здатності до розуміння власних емоцій та емоцій інших людей, до управління своїми і чужими емоціями [1, с. 81-86].

Емоційний інтелект є важливим компонентом менеджменту, що безпосередньо формує так званий емоційний менеджмент. Емоційний інтелект є також важливою умовою професійної компетенції керівника і зокрема лідера соціальної групи (спільноти) [3, с. 77]. Останній повинен уміти будувати відносини (що є проявом соціальної компетентності на базі міжособистісного емоційного інтелекту), володіти мистецтвом міжособистісного спілкування, володіти навичками контролю емоційного стану для забезпечення гнучкості у прийнятті управлінських рішень.

Американський психолог Д. Гоулман дійшов висновку про можливість розвитку емоційного інтелекту в будь-якому віці, спираючись на явище нейропластичності, наслідком якої є цілеспрямовані зміни людиною структури і роботи свого головного мозку [2]. Загальний алгоритм розвитку емоційного інтелекту можна представити як послідовний розвиток здатності до розуміння своїх і чужих емоцій, а відтак – здатності до управління власними емоціями та емоціями інших людей. Важливим є також комплексний розвиток різних складових його структури.

Розвинений емоційний інтелект лідера відіграє важливу роль у розвитку персоналу організації. Завдяки своїй когнітивній складовій, він заохочує до розширення поля пізнання і набуття нових компетенцій. У поєднанні з креативністю емоційний інтелект лідера сприяє появі нових знань, на основі яких формуються нові навички, що забезпечують здатність більш креативно підходити до виконання професійних обов'язків і, крім іншого, використовувати свої і чужі емоції для досягнення очікуваних результатів [3, с. 78; 4, с. 385-392]. Розвинений емоційний інтелект також прямо впливає на прийняття рішень – без впливу на цей процес неконтрольованих емоцій та імпульсивних дій.

Отже, розвиток емоційного інтелекту лідера має величезну практичну значимість щодо оптимізації міжособистісної взаємодії в соціальній групі (спільноті).

У межах дослідження розроблено тренінгову програму розвитку емоційного інтелекту лідера, апробованою з групою лікарів та представників

адміністративного персоналу одного з київських медичних закладів, котрі виявили лідерські здібності. Програма розрахована на виконання протягом трьох місяців із проведенням занять один раз на тиждень тривалістю до двох годин і передбачає проведення дванадцяти занять у рамках семи змістових модулів: «Формування емоційної компетентності» (два заняття), «Діагностика емоційного інтелекту» (одне заняття), «Розвиток здатності розуміння власних емоцій» (два заняття), «Розвиток здатності ідентифікації та розуміння емоцій інших людей» (одне заняття), «Розвиток здатності управління власними емоціями» (три заняття), «Розвиток здатності управління емоціями інших людей» (два заняття), «Розкриття емоційного потенціалу та розвиток емоційної креативності» (одне заняття). На заняттях застосовуються такі методи психологічної роботи як модерація, міні-лекція, групова дискусія, тематична або практична психологічна вправа, рольова гра, мозковий штурм, виконання індивідуального психологічного завдання, парний і груповий тренінг.

Результати апробації програми були отримані в ході емпіричного дослідження з використанням методик визначення рівня емоційного інтелекту Н. Холла та практичної самооцінки емоційних компетентностей Д. Гоулмана. В якості експериментальної бази дослідження було обрано два медичні заклади, лідери одного з яких сформували контрольну, а іншого – експериментальну групи. Узагальнення результатів, отриманих на діагностичному етапі дослідження за обома методиками, показало, що високий рівень загального рівня емоційного інтелекту і розвитку емоційних компетентностей характерний у середньому для 15-25% лідерів із числа лікарів і представників адміністративного персоналу медичних закладів, середній рівень – для 50-60%, низький – для 20-30% лідерів.

Узагальнення результатів, отриманих на етапі контрольного експерименту, повністю підтвердило ефективність тренінгової програми в плані розвитку всіх соціально-психологічних складових емоційного інтелекту лідерів. Найбільшою мірою реалізація програми вплинула на розвиток самомотивації і здатності розпізнавати емоції інших людей, що є результатом планомірного спостереження за вербальною комунікацією та невербальними сигналами від оточуючого світу. Меншою мірою реалізація програми вплинула на розвиток саморегуляції і вміння управляти своїми емоціями, а ще меншою – на розвиток емпатії і здатності до управління емоціями інших людей. Це вказує на певний розвиток у лідерів експериментальної групи навичок асимілювати емоції в мисленні, гнучко переходити від одних позитивних емоцій до інших, більш продуктивних у конкретних ситуаціях професійної діяльності, сприймати та опрацьовувати, зокрема у процесі мислення, новий емоційний досвід.

Ще одним яскравим підтвердженням ефективності тренінгової програми є те, що в результаті її комплексної реалізації змінився розподіл досліджуваних лідерів за рівнями емоційного інтелекту і розвитку емоційних компетентностей: високий рівень продемонстрували в середньому 25-35% респондентів, середній рівень – 55-65%, а низький – лише 5-15% лідерів із числа досліджених.

Таким чином, цілеспрямований психолого-педагогічний вплив забезпечує комплексний розвиток різних елементів структури емоційного інтелекту лідерів

медичних закладів із числа лікарів та представників адміністративного персоналу.

Список використаної літератури

1. Августюк М.М. Теоретичний аналіз концептуальних підходів до операціоналізації емоційного інтелекту. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія. 2021. № 13. С. 81-87.

2. Гоулман Д. Емоційний інтелект. Пер. з англ. С.Л. Гумецької. Харків : Віват, 2019. 512 с.

3. Захарчин Г.М., Любомудрова Н.П. Емоційний інтелект та креативність як сучасний інструментарій менеджменту. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2020. Вип. 34. С. 76-80.

4. Щетініна Л.В., Рудакова С.Г., Заєць А.І. Емоційний інтелект в управлінні персоналом: підходи до розуміння та його розвиток. Бізнес Інформ. 2019. № 3. С. 385-393.

ГУРА Тетяна Віталіївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

ГУРЕНКО Юлія Олександрівна

здобувач третього рівня вищої освіти НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Підготовка майбутніх військових офіцерів – лідерів

В умовах відбиття агресії Російської Федерації (РФ) на Україну та реалізації стратегічного курсу держави на приєднання до європейської спільноти, її безпекових структур Збройним Силам України (ЗСУ) потрібні компетентні фахівці з лідерськими якостями, які спроможні виконувати завдання із захисту держави, діяти спільно із підрозділами країн-членів НАТО. Війна, яку розв'язала РФ прискорила вступ нашої держави до НАТО. Тому, для кожного військовослужбовця – прояв лідерства, захищаючи Україну в бойовій обстановці – це головна місія і найважливіша проблема, яку він вирішує. Щоб зробити це успішно, кожний військовий офіцер повинен розвивати характер і професіоналізм, досягаючи досконалості. Місія військових офіцерів-лідерів: морально, психологічно, професійно готувати себе і підлеглий особовий склад до виконання завдань за призначенням, згуртовувати його і вести за собою до визначеної мети. Підготовка військових лідерів здійснюється у вищих військових закладах освіти, військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти, військових ліцеях, навчальних військових частинах з урахуванням національного досвіду та стандартів збройних сил держав – членів НАТО [3].

Велике значення має набуття міжнародного досвіду ведення бойових дій. В умовах сьогодення Велика Британія вже зараз готує військових офіцерів – лідерів майбутнього покоління. Розпочалася ця підготовка ще до воєнних дій в Україні. Одним із важливих етапів підготовки став лідерський блок за

стандартами та програмами НАТО. Це були короткострокові курси лідерства для сержантів і курси для інструкторів, де навчали працювати з людьми та давали можливість кар'єрного зростання сержантові. Особливо всі ці зрушення у підготовці стали помітні на сержантах молодшої градації, тих, чий голови не були засмічені старими давно віджилими й далеко непрофесійними радянськими канонами. Сержант у сучасних ЗСУ став не просто військовослужбовцем, а справжнім командиром, який мав відповідати й відповідав за своїх людей і за свої рішення. Що стосується ролі та місця сержанта саме у бою, то цьому питанню приділялося також чимало уваги. Адже у повсякденній діяльності головний сержант має одні напрямки роботи, а коли він заїжджає в район виконання завдань, то основними є три: моральний дух, підготовка та військова дисципліна у підрозділі. І вони охоплюють певні складові. Передусім сержант повинен підтримати особовий склад, налаштувати їх морально на виконання завдання. Що стосується підготовки, тут все просто – той хто має навчати, сам повинен досконало володіти всіма зразками техніки та озброєння, знати, як відділення (взвод, рота) повинні діяти у складі підрозділу під час наступу або оборони, у разі потреби допомагати організовувати або навіть проводити заходи підготовки з особовим складом. І, звісно, військова дисципліна. Найбільше виражена роль сержанта там, де він є старшим безпосередньо на позиції. За час війни, на жаль, ми втратили багатьох досвідчених офіцерів, і саме сержанти заміняли їх і брали кермо управління на себе. Нині ми бачимо сержантів, які є старшими на взводних та ротних опорних пунктах, також вони виконують обов'язки в штабах всіх рівнів, на деяких посадах, які раніше були притаманні лише для офіцерів. І вони показали свій авторитет й те, що виконують завдання на рівні з офіцерами щодо управління підрозділами та ухвалення військових рішень [2].

Наразі у Великій Британії триває підготовка військовослужбовців ЗСУ у Великій Британії у рамках операції INTERFLEX, започаткованої урядом Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії, яка є одним із яскравих та дієвих прикладів міжнародної підтримки України. У ході її реалізації заплановано підготувати близько 10 тисяч українських військовослужбовців. Тренування проводяться на об'єктах навчально-матеріальної бази Збройних сил Великої Британії. До проведення занять залучені як інструктори Королівської армії, так і Збройних сил Данії, Канади, Нідерландів, Фінляндії, Нової Зеландії та України. Сполучене Королівство запропонувало навчити до 10 тисяч українських військовослужбовців бойовим навичкам, щоб допомогти їм підтримувати героїчну оборону перед лицем одних із найзапекліших бойових дій у Європі за останні десятиліття. Програма є частиною постійного зобов'язання Британії підтримувати Україну в її боротьбі проти неспровокованого вторгнення РФ і наразі становить понад 2,3 млрд фунтів стерлінгів військової допомоги та включає понад 5 тисяч легких протитанкових засобів нового покоління NLAW (Next Generation Light Anti-tank Weapon) та реактивних систем залпового вогню M270.

У Британії вже пройшли підготовку майже 5 тисяч українських військових. Близько 1050 британських військовослужбовців буде задіяно під час виконання програми, яка проходитиме на об'єктах Міністерства оборони на північному

заході, південному заході та південному сході Сполученого Королівства. Кожен курс триватиме кілька тижнів і проводитиметься підрозділами 11-ї бригади сприяння силам безпеки. Підготовка дасть новобранцям-добровольцям з невеликим військовим досвідом або без нього навички для ефективного ведення бойових дій на передовій. Базуючись на базовій підготовці солдатів у Великій Британії, курс охоплює поводження зі зброєю, першу допомогу на полі бою, польову техніку, тактику патрулювання та право збройних конфліктів. Сполучене Королівство має довгу історію підтримки українських військовослужбовців у рамках операції ORBITAL, під час якої з 2015 по 2022 рік було підготовлено 22 тисячі українців. Нова програма спиратиметься на цей успіх і продемонструє незмінне лідерство Сполученого Королівства у відповіді на військові вимоги України з розвитком війни [1].

Таким чином, практична реалізація підготовки майбутніх військових офіцерів-лідерів дозволить підняти рівень професійної підготовки, розвинути моральні та психологічні можливості особового складу сил оборони, розкрити та реалізувати національно-духовний потенціал бойових традицій українського війська, підтримувати психологічну готовність, ефективно виконувати завдання за призначенням.

Список використаної літератури

1. Навчання українських військових у Британії. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3581817-genstab-pokazav-navcanna-ukrainskih-vijskovih-u-britanii.html>
2. Підготовка сержантів у реаліях війни: проблеми та перспективи. URL: <https://armyinform.com.ua/2022/08/19/pidgotovka-serzhantiv-u-realiyah-vijny-problemy-ta-perspektyvy/>
3. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. URL: https://dovidnykmpz.info/wp-content/uploads/2020/12/Doktryna_rozvytku_viyskovoho_liderstva_v_Zbroynykh_sylakh_Ukrainy_compressed.pdf

ЗАХАРОВА Ольга Миколаївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

ГУРА Тетяна Віталіївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Особливості розвитку лідерських якостей у студентів

Лідерство існувало з найдавніших часів, а лідерські якості особистості допомагали в досягненні успіху людям в усіх сферах їх життя. Чималу роль вони відіграють і в студентському житті, а саме, вони відображають наше ставлення до соціальної дійсності, мотивують і пояснюють поведінку, вчинки,

допомагають в прийнятті рішень і впливають на всі сфери людської діяльності. На сьогоднішній день науковці вважають, що лідерами не народжуються, а становляться, тому кожна людина може розвинути свій лідерський потенціал. Найважливішими факторами, що допомагають лідерові вести за собою підлеглих є: його особистісні якості; середовище існування; динамічність зовнішнього середовища; зрілість, вміння та досвід лідера; результати діяльності та очікування послідовників [2].

Студентські роки – це період прояву максимальної ініціативності та активності в період професіоналізації та соціалізації особистості. Саме тому цей період ідеально підходить для формування та розвитку лідерських якостей. У студентські роки студенти знаходяться в ресурсному стані, коли вони швидко засвоюють інформацію, продовжують розвиватися і формуватись як особистості [1].

Розвиток лідерських якостей – це цілеспрямований процес творчої взаємодії студентів один з одним, з педагогами, соціальними партнерами, що дозволяє розвивати якості особистості, які пов'язані з лідерським статусом та набувати досвіду лідерської поведінки.

Лідерство це не тільки вміння вести за собою інших, а й уміння управляти власним життям. Ми можемо жити, слідуючи за кимось, втілюючи в життя чужі бажання, потреби і мрії, при цьому приносити в жертву свої власні інтереси. Тому необхідно розвивати себе як особистість, для того, щоб самостійно керувати своїм власним життям і вміти вести за собою інших людей.

Одна із можливостей, де студент може проявити свої навички лідера – це участь в роботі різноманітних профспілок, в громадській та студентській діяльності. Коли здобувач вищої освіти долучається до такого типу активності, перед ним виникає багато організаційних задач, які необхідно вміти якісно вирішити. Окрім цього, студенту треба завоювати авторитет в колективі, заручитися підтримкою підлеглих, навчитися домовлятися з іншими організаціями, спілками та людьми, вміти креативно мислити, щоб відтворювати свої ідеї в життя тощо. Подібна діяльність позитивно впливає на розвиток лідерського потенціалу.

Крім цього, кожен студент є частиною великого механізму, що має назву – освітній процес. Під час цього процесу здобувач стикається з різного роду завданнями на інтерактивних заняттях, де для закріплення знань застосовуються різноманітні вправи, ігри, кейси, які направлені не лише на закріплення вивченого матеріалу, а й на розвиток студента, як особистості. Тому під час виконання таких завдань та участі в них, людина показує свої вміння та навички, застосовує свої організаторські уміння, творчі, ораторські, педагогічні, психологічні, акторські здібності, які входять до переліку лідерських якостей. При цьому така практика створює ідеальні умови для розвитку лідерських якостей.

Кожна людина є унікальною, кожен з нас володіє різноманітним набором особистісних якостей, які застосовує в певних сферах своєї діяльності. На шляху вдосконалення своїх якостей і навичок, необхідно мати витримку та вольові якості.

Розвиток лідерських якостей – це процес перетворення своїх вроджених задатків, поява новоутворень, розвиток тих лідерських якостей, які раніше мало проявлялись або зовсім не проявлялись. Їх розвиток це процес формування на основі природних задатків, певних здібностей, який відбувається під час залучення людини в різні види діяльності, поза якими психічний розвиток неможливий.

Як вже зазначалося вище, лідерські якості допомагають у багатьох сферах життя. Наприклад, за допомогою розвинених комунікативних навичок можна легко спілкуватися з незнайомими людьми і створювати широке коло спілкування; впевненість в собі допомагає відстоювати свою лідерську позицію; ініціативність, працьовитість, наполегливість і відповідальність є цінними якостями для будь-якої роботи, а отже, допоможуть виявити себе як висококваліфікованого фахівця [3].

Отже, виходячи з цього, можна сказати, що лідерські якості особистості допомагатимуть кожній людині, а студентські роки є найбільш продуктивними для їх розвитку. Тому одним з провідних завдань освітнього процесу має бути створення необхідних умов для розвитку лідерських якостей у здобувачів вищої освіти.

Список використаної літератури

1. Головешко Б. Р. Про деякі проблеми розвитку лідерських якостей у студентів вищих навчальних закладів. Проблеми та перспективи формування нац. гуманітарно-технічн. еліти. Вестник НТУ «ХПІ». 2012. № 32. С. 89–96.
2. Сушик Н.С. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. Педагогічні науки. 2013. № 7. С. 110–115.
3. Лідерські якості в професійній діяльності : навчальний посібник ; О.Г. Романовський та ін.; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". Харків : НТУ "ХПІ", 2017. 143 с.

KRAVTSOVA Nataliia

PhD student of the Department of I. A. Ziaziun Social System Control Pedagogy and Psychology, National Technical University «KhPI» (Ukraine, Kharkiv);

KONKIN Stanislav

Master's student of the Department of Computer Modelling of Processes and Systems, National Technical University «KhPI» (Ukraine, Kharkiv)

Self-educational competence of the leader-mechanical engineer as a factor of the social progress in the postwar times

Nowadays, the realities in Ukraine, which directly depend on the process of military conflict, are characterized by significant challenges in all areas of life of our society. These extraordinary conditions certainly affect the material well-being

of the population, its educational and intellectual requirements, spiritual and cultural needs, psychological health, etc. But now it is necessary to define the concept of recovery and development of Ukraine through the perspective of the importance of the leader's personality, his expertise, charisma, and understanding of his mission and purpose. Periods of crises and considerable uncertainty require leaders to achieve goals where unusual rules and orders dominate, and to form a global mindset in themselves and their teams to achieve the goal and implement the planned tasks as soon as possible [1].

In other words, it can be emphasized that today in the Ukrainian society there is a situation when for its progressive existence, functioning and development there is an urgent need for effective leaders, because it is difficult to even imagine how much the Ukrainian nation is losing during the war! And that is why the leader must be well aware of the community's need in him, on the one hand, and on the other – must feel the need for a community in which his activities will take place and his own leadership potential will be realized.

In accordance with the actuality of this problem, we conducted a study with future bachelors of mechanical engineering specialties of Kremenchuk Mykhailo Ostrohradskyi National University in September-October 2022/2023 academic year to identify the most significant, from their point of view, leadership qualities of a personality and to determine a kind of model of a desirable effective leader capable of rebuilding the machine-building industry of Ukraine in the postwar period. The sample consisted of 67 students, with which the following empirical research methods were conducted: a conversation in the form of a mini-discussion, a survey, a dialogue-discussion.

During the first stage of the study (mini-discussion) with applicants for higher technical education, the issue of ways to rebuild the machine-building industry in the postwar period and their ability to solve new professional problems was considered. According to the results of the discussion, it was determined that the emergency situation that has developed today in our country will lead to large-scale reforms in the machine-building industry, which has suffered catastrophically as a result of military attacks.

The objective of the second stage of the study was to identify certain qualities that are characteristic of leaders, from the point of view of future graduates of mechanical engineering specialties. Leadership traits were conditionally divided into four groups (according to the author's development of the components of leadership qualities by Oleksandr Romanovskiy [2]): 1. cognitive-emotional area; 2. moral and volitional area; 3. social and communicative area; 4. individual-paradoxical area.

After the survey, respondents identified the following, the most relevant in their opinion:

- the desire for perfection in their profession, the desire for self-development in related fields of knowledge and professions, self-criticism as a source of self-development, being always in the search and proactive (cognitive-emotional area);

- responsibility, positive attitude and ability to change, high spirituality and high morality (moral and volitional area);
- sociability, tolerance, high professional competence (social and communicative area);
- ability to be in permanent search of truth, ability to take risks (individual-paradoxical area).

At the third, final stage of the study (dialogue-discussion), students-future bachelors of mechanical engineering specialties were asked to simulate the personality of a leader capable of leading the recovery of the engineering industry in the post-war period.

According to the opinion of the students in the process of dialogue-discussion, seven main factors of an active and active personality of a leader were identified: the desire for perfection and self-development in the engineering profession, a sense of responsibility, the ability to change, communication skills, high professional competence and the ability to take risks.

But what is interesting, the students pointed out that the post-war period will be characterized by a state of uncertainty in the engineering industry, so the main work of the leader should be focused on education, training during professional activity. According to the respondents, the so-called "culture of image", when the society was for years being fed only with beautiful promises and attractive prospects, will have to become a thing of the past.

That is why the self-educational activity of the leader was identified by the students as a priority vector for the development of the Ukrainian machine-building industry, which will become a necessary requirement of the post-war period, when the importance of raising consciousness for effective productive work with the rapidly changing "world of techniques and technologies" will increase. Indeed, changes for the better always occur during a large-scale break of times (in the confrontation of the past and the future), so the self-educational activity of the leader will guarantee him the generation of non-standard effective approaches and brave extraordinary solutions to work in advance.

References

1. Bida O.A., Oros I.I., Chychuk A.P. Vazhlyvyi faktor uspishnosti profesiinoi diialnosti fakhivtsiv – formuvannia liderskykh yakostei. "Lidery ХХІ stolittia. Formuvannia osobystosti kharyzmatychnoho lidera na osnovi humanitarnykh tekhnolohii dlia upravlinnia sotsialnyimi systemamy": coll. theses V International science and practice conference, October 29 2021, 2021. P. 26-29.

2. Lidetski yakosti v profesiinii diialnosti: educational method textbook / Romanovskiy O.H. et al.; in general ed. O.H. Romanovskoho. Kharkiv : NTU «KhPI», 2017. 143 p.

LAPUZINA Olena

Head of the Department of Natural Sciences, Candidate of Pedagogic Sciences, associate professor, professor, NTU "KhPI" (Ukraine, Kharkiv)

Intellectual leadership of scientists and teachers as an integral feature of modern higher education

The intellectual leadership of teachers and researchers in higher education institutions is a topic of great interest for pedagogical research and practice.

Intellectual leadership is the field of complex processes of designing, creating, defining, providing, criticizing, teaching, coaching, researching, mentoring, generating ideas, envisioning, encouraging, rethinking, managing, representing, consulting, evaluating and achieving. These aspects should be recognized through a collective common understanding in academic circles and appropriate contextual principles should be created for the formation of leadership skills of modern intellectuals – scientists, researchers, professors, teachers – representatives of the scientific community of higher education institutions.

Leadership is not just about telling people what to do and how to do it. It is a comprehensive skill set that includes the integration of intellectual acumen and emotional intelligence [4]. Effective leadership is about building strong relationships through strong communication, creating a sense of stable culture and community. By clearly aligning your vision with your actions and creating a different, more cohesive sequence and routine for your employees and colleagues, you create a solid foundation for success.

By developing an understanding of their own aspirations, intentions, overcoming obstacles and challenges, the scientist leader can pave the way for research team members to create a greater sense of purpose and satisfaction. More importantly, it creates greater investment in the research being done, which in turn will support the financial well-being that underpins overall success. Cultivating a sense of purpose in the personal context as a lifelong learner, adaptor and changer, and then engages the collaboration of one's colleagues, the scientist, teacher, researcher, while enhancing the scientist's personal, professional level as an intellectual leader.

One of the most effective ways to create a level of seamless collaboration and the most effective work environment for yourself and your employees is to create one of the key elements of strategic planning – a shared vision and mission. If these two elements are understood by all partners and reviewed regularly, each will understand where they are in the context of the collaboration and, accordingly, what their role is.

Breaking this idea down, mission is "where you're going" and vision is "how you're going to get there." For example, Steve Jobs did not set out to create innovative technologies – his shared mission was to "change the world", which he certainly did. Through a collaborative, if sometimes conflicting, partnership, Jonathan Ive realized this mission through his personally created and shared vision. It is known

that it was called like this: "Jony Ive & Apple: When the person is the product". Yes, the iPhone that is used by many people in the world today is the result of an intelligent strategic partnership that realizes a vision and a mission that resolves contradictions through cooperation and common goals.

Based on the above, there is a need to raise questions about different forms of leadership and the responsibilities of university professors and researchers in shaping the academic environment and communities.

Bruce Macfarlane, Professor of Higher Education at the University of Portsmouth (UK), Head of Academic Development, Vice Chair of the Society for Research into Higher Education, developed a model of intellectual leadership of the professor-scientist, which combines the roles of the professor and the scientist as a mentor, popularizer of science, activist and public intellectual [3].

- Being a mentor covers the following aspects: 1) development of the potential of less experienced colleagues through joint research; 2) support of academic values and standards on scientific platforms and promotion of transformation of scientific fields in new directions through impartial review.

- To be a popularizer of science means the following. Popularizers of science should: 1) influence the awareness of the general public regarding the importance of science and the ethical application of scientific developments, transferring their knowledge, ideas and proposals to people at the local, national and international levels, adapting the theoretical understanding of their disciplines; 2) receive patents and copyrights, as well as grants and contracts for research and development; 3) represent higher educational institutions and their interests on local, national and international platforms, which will fully contribute to increasing their reputation; 4) be activists, which means supporting the research initiatives of young scientists by coordinating and leading project teams to obtain research funds.

- To be a public intellectual is to seek to challenge the norms of established disciplines and to develop connections in different fields of research as they cross conventions and enter adjacent academic territories, addressing social, moral and economic issues through public debates, speeches, appeals and conducting campaigns.

Management of reputational activities of scientists, commercialization of scientific research, creation of startups, are an integral part of active intellectual leaders today. For example, an impressive dissertation can be published as a well-received book, which can lead to a number of book contracts, speaking engagements, and media coverage, helping to spread ideas and build a following [1].

The issue of intellectual leadership is becoming increasingly important, given the education-technology interventions, research and services in higher education. The increasingly intensive implementation of innovative digital technologies in the educational process requires a more intensive study of the problems of intellectual leadership, related to the ethics of management and the problems of maintaining the intellectual space. Today, it is extremely necessary to emphasize the training of effective engineering specialists-leaders – representatives of the humanitarian and technical elite, who have professional responsibility in the innovative technologies

providing and are guided by ethical principles in professional activity, according to which an intellectual specialist should avoid causing undue harm [2].

Intellectual leadership is aimed at strengthening cooperation between universities and industry, establishing close ties between representatives of the scientific and business communities.

References

1. Baert P., & Morgan M. A performative framework for the study of intellectuals. *European Journal of Social Theory*. 2017. № 21(3). P. 1–18.
2. Bucchi M. Norms, competition and visibility in contemporary science: The legacy of Robert K. Merton. *Journal of Classical Sociology*. 2015. № 15(3). P. 233–252. URL : <https://doi.org/10.1177/1468795X14558766>
3. Macfarlane B. Professors as intellectual leaders: Formation, identity and role. *Studies in Higher Education*. 2011. № 36(1). P. 57–73.
4. Oleksiyenko A, Ruan N. Intellectual leadership and academic communities: Issues for discussion and research. *Higher Educ. Q.* 2019. P. 1–13. URL : <https://doi.org/10.1111/hequ.12199>

РАЙ Катерина Юріївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

КОСТИРЯ Ірина Валентинівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків)

Особливості формування лідерських якостей в системі Монтессорі для тоддлерів

Кожна дитина індивідуально проходить шлях свого розвитку. З самого зачаття всі діти проявляють свою індивідуальність вже в животі мами. Народившись, з першої хвилини життя вони заявляють про неповторність власної особистості. Отже, після народження всі діти мають різний темперамент, який базується в основному на вроджених властивостях нервової системи. Кожна дитина має особливості розвитку і вже змалку може проявляти характер й лідерські якості.

При роботі за методом Монтессорі педагогом створюється особливе середовище, в якому тоддлери (діти віком 1-3 роки) відчують себе затишно та отримують навички самообслуговування. Ця система виховання допомагає малюкам з перших місяців життя розвиватися таким чином, щоб максимально задіяти свій особистісний потенціал, розвинути лідерські якості і перетворитися на гармонійну і самостійну людину. Система навчання спрямована на індивідуальні навчальні стилі та допомогу учням в оволодінні вмінням вчитися найбільш ефективно.

Ми вважаємо особливо привабливим один із найважливіших принципів педагогіки Монтессорі «допоможи мені зробити це самому», який свідчить про

те, що дорослий не вчить дитину, а допомагає їй освоювати навколишній світ [1]. У даній системі акцент робиться на практичному навчанні та розвитку навичок реального світу. Це підкреслює самостійність дітей і дає змогу розглядати їх як особистостей, які від природи прагнуть до знань і здатних розпочати навчання в достатньо сприятливому та добре підготовленому навчальному середовищі. Монтессорі-педагог навчає дитину роботі з матеріалом, потім спостерігає за самостійною роботою дитини і приходиться їй на допомогу тільки в потрібний момент. Таким чином, педагог не втручається зайвий раз в навчальний процес тоддлерів. Завдяки тому, що групи в Монтессорі класі різновікові, відбувається ефективна соціалізація дітей. Молодші вчаться у старших. А старші дітки допомагають молодшим без залучення педагога. Найчастіше, старшим подобається самим пояснювати матеріал молодшим. При цьому поки старші діти пояснюють матеріал молодшим, вони ще краще його засвоюють. В цей час вони стають лідерами, незважаючи на те, що їм всього 3 роки. Через деякий час молодші самі стають старшими, а їх ролі змінюються, з послідовників вони стають лідерами. Розвиток лідерства – це цілеспрямоване формування і поглиблення відповідних якостей і навичок [2]. Таким чином, лідерські якості можна розвивати у кожній дитини. При цьому відбувається гармонійна взаємодія між дітьми, успішна соціалізація, розвивається повага один до одного.

Отже, підсумовуючи вищезазначене, можемо дійти висновку, що методика Монтессорі допомагає тоддлерам засвоїти навички спілкування в групі. Створене за допомогою цієї методики середовище сприяє розвитку самостійності і проявам лідерських якостей кожної дитини.

Список використаної літератури

1. Дичківська І.М., Поніманська Т.І. М. Монтессорі: теорія і технологія. К. : Видавничий Дім «Слово», 2009. 304 с.
2. Сергеева Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навч. посіб. ; за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано Франківськ : «Лілея НВ», 2015. 296 с.

ХМИЛКО Богдан Славомирович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

КОСТИРЯ Ірина Валентинівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків)

Підготовка майбутніх викладачів-лідерів до застосування smart-технологій у вищій школі

XXI століття – це століття, коли цифрові технології є невід’ємною частиною життєвого простору людини. Сьогодні викладачі та студенти – це покоління людей нового типу, для яких мобільний телефон, комп’ютер та

Інтернет є необхідними складовими їх професійної та життєвої сфери. Лідер ХХІ століття повинен мати навички та уміння для впливу на оточення за допомогою цифрових технологій, тому дуже актуально формування цих навичок та умінь ще у вищій школі. Для розвитку сучасної освіти вже недостатньо традиційних форм і методів навчання. Необхідно змінювати саме освітнє середовище, змінювати сам зміст освіти, його методи, інструменти та середовища в першу чергу за допомогою інноваційних Smart-технологій, до яких потрібно долучити і цифрові технології.

Аналіз наукової літератури привів нас до такого переконання, що соціальний сервіс Facebook, Twitter, Instagram, Telegram сервіси та інструменти Google, відео у мережі Інтернет, блоги, відеохостинг Youtube – все це є Smart-технології, котрі можна і потрібно застосовувати у педагогічній практиці для спілкування, для обміну професійним досвідом, для збагачення змісту занять новим матеріалом, для підвищення мотивації студентів до навчання, для професійного розвитку. Викладач і студенти є рівноправними учасниками освітнього процесу: всім однаковою мірою доступна необхідна інформація і кожен доповнює навчальне заняття результатами своєї роботи.

Як зазначає А. Кушнір, перехід до Smart-освіти передбачає створення Smart-університету, що, перш за все, «має бути готовим до об'єднання із глобальним інформаційним відкритим освітнім простором, що характеризується вільним доступом студентів і викладачів до світових інформаційних ресурсів, задоволенням потреб студентів в інформаційних продуктах та послугах, а також ефективною взаємодією усіх учасників освітнього процесу. У наслідок цього відбудеться перехід від книжкового до інтерактивного контенту, зміняться викладачі і студенти та їх компетентності, буде створена нова концепція управління академічними та корпоративними знаннями» [1, с. 29].

Л. Шевченко стверджує: Smart-університет – це університет, у якому «сукупність використання підготовлених людьми технологічних інновацій та Інтернету приводить до нової якості процесів і результатів освітньої, науково-дослідної, комерційної, соціальної та ін. діяльності ЗВО, що відповідає запитам Smart-суспільства» [2, с. 224]).

Зазначимо, що використання Smart-технологій позитивно впливає на викладання дисциплін гуманітарного циклу. Використання комп'ютера, Інтернету, мобільних телефонів, введення гейміфікації у процесі навчання майбутніх педагогів вищої школи сприяє підвищенню їх мотивації до навчання. Нове покоління викладачів та студентів, використовуючи сучасні інновації та Інтернет, уже залучається до опанування навичками та уміннями впливати на оточуючих. Smart-технології успішно використовуються на практичних заняттях з дисциплін «Спілкування та риторика» та «Етика». Ураховуючи специфіку викладання цих дисциплін застосовуємо такі інструмент Smart-технологій як: Smart interaction, Smart store.

Соціальні мережі (Facebook, Twitter, Instagram) можна віднести до групи Smart interaction, оскільки вони створюють особливий комунікативний простір

та забезпечують взаємозв'язок між викладачем і студентами. Їх дидактичний потенціал проявляється, перш за все, в доступності для більшості користувачів Інтернету, які самостійно створюють контент. Використання соціальних мереж у викладанні дисциплін «Спілкування та риторика» та «Етика» сприяє удосконаленню навичок впливати на оточуючих. Як зазначає E. Segev, це відбувається за умов, що студенти відкриті до самонавчання і активно беруть участь у роботі [3].

До групи технологій Smart store належить портал YouTube, де можна знайти величезну кількість відеоматеріалів: від повноцінних відеоуроків, створених спеціально для використання у процесі опанування вербальної, невербальної комунікації та норм педагогічної етики, до блогів, монтованих блогерами, які також активно включаються студентами – майбутніми лідерами в освітній процес. Відео вже давно вважається ефективним інструментом викладання і навчання. Так, згідно з дослідженнями R. Kozma, «поєднання аудіо- та візуальних презентацій посилює сприйняття отриманої інформації та побудову ментальних моделей» [4, с. 234].

Таким чином, можемо зазначити, що підготовка майбутніх викладачів-лідерів до застосування SMART-технологій у вищій школі ефективно відбувається на практичних заняттях з дисциплін «Спілкування та риторика» та «Етика». Уміння впливати на оточуючих одна з основних здібностей лідера. Завдяки використанню цих технологій суттєво підвищуються навички впливу на оточуючих за допомогою вербальних та невербальних методів з дотриманням норм педагогічної етики.

Список використаної літератури

1. Кушнір А.С. Підготовка майбутніх учителів філологічних спеціальностей до застосування Smart-технологій у професійній діяльності: дис. ... д-ра філософії в галузі знань 01 Освіта : спец. 015; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2020. 295 с.
2. Шевченко Л.С. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх учителів технологій до інноваційної педагогічної діяльності : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04. Вінниця, 2019. 703 с.
3. Segev E. Mobile learning: improve your English anytime, anywhere 2014. URL : <https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/mobile-learningimprove-englishanytime-anywhere> (дата звернення: 29.09.2022)
4. Kozma R. B. The Influence of Media on Learning: The Debate Continues. School Library Media Research. 1994. Vol. 22. P. 233–239.

Секція 3. Лідерство в соціальній роботі та соціальному забезпеченні суспільства змін

ГРЕНЬ Лариса Миколаївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, д.держ.упр., проф.,
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Лідерські якості сучасного керівника соціального закладу

Серед основних цілей реалізації державної кадрової політики є відновлення технології добору кадрів для зайняття управлінських посад із числа працівників, що мають досвід роботи на посадах нижчого рівня у відповідній сфері діяльності; формування дієвого кадрового резерву на зайняття керівних посад у сферах державного управління; посилення вимог до моральних якостей осіб, які залучаються до управлінської діяльності.

До загальновідомих факторів, таких, що впливають на процес прийняття управлінських рішень, відносять: особисті якості керівника; його поведінку; середовище прийняття рішень (визначеність та ризик); інформаційні обмеження (зростання витрат на отримання додаткової інформації); взаємозалежність рішень; готовність до можливих негативних наслідків; можливість застосування сучасних технічних засобів; наявність ефективних комунікацій; відповідність структури управління цілям та місії організації [1, с. 243].

Визначне місце серед особистісних якостей керівника соціального закладу належить лідерським якостям. За словами Дж. К'юла, «лідерство – це не особа чи посада. Це комплекс моральних стосунків між людьми, що ґрунтується на довірі, обов'язку, відданості, емоціях та спільному баченні блага». Лідерство – це більше, ніж набір якостей чи навичок, не посада, а постійна робота, лідерство «напрацьовується»; лідерство зростає зі зменшенням використання сили посади, лідерство – це вибір робити правильні речі (а не робити речі правильно), воно проявляється у постійному прагненні вдосконалення, у стосунках. Лідерство – це ведення змін, формування і надихання баченням, розвиток та підтримка командної роботи, насаження інших. Лідерство – це створення умов, посилення можливостей, комунікація, довіра, м'яке підштовхування, розвиток лідерства в інших. Лідерство – це більше, ніж менеджмент, це відповідь на виклики [2, с. 7].

На думку вітчизняних дослідників, «до основних ідей, розроблених у рамках гуманістичної парадигми розуміння лідерства, які слід ураховувати в процесі реалізації управлінської діяльності керівників, можна віднести:

- встановлення партнерських стосунків між лідером та співробітниками; активне залучення співробітників до прийняття рішень в організації;
- спільне визначення переважно творчих, інноваційних напрямків діяльності та підходів до їх здійснення;
- сприяння професійному та особистісному розвитку співробітників;

– взаємодію в команді на основі чітко визначених ролей та взаємодопомоги; орієнтація на задоволення потреб як організації, так і співробітників;

– підготовку співробітників до самолідерства у власній професійній та інших видах діяльності»[3].

Для керівника соціального закладу основою розвитку лідерства виступає самопізнання, адже зміни варто починати з себе, зі свідомого розмірковування, усвідомлення власних підходів. Керівник-лідер соціального закладу повинен ставити перед собою питання і чесно відповідати на них (Чи виділяю я час, щоб подумати про свої потреби на роботі? Які мої цінності, прагнення, мотиви? Чи так само їх сприймають інші? Якими є мої сильні сторони, і що треба зробити, аби їх примножити? Якими є зони розвитку? Як можна розвинути потрібні компетенції? Чи зважаю я на свої емоції? Чи аналізую їх? Чи думаю Ви над тим, «як» я думаю? Як часто перевіряю правильність припущень, обґрунтованість своїх уявлень, логічність висновків та рішень? Коли схильний робити висновки «автоматично»? Чи може бути так, що узагальнюючи те, що побачив – не враховую якісь фактори, «інші аспекти реальності»?) [2, с. 13].

Якщо керівник соціального закладу прагне розуміти себе і свої вчинки, виявляє небайдужість до того, як його сприймають послідовники, то він буде заохочувати інших прагнути постійного вдосконалення, буде спроможним навчатися від інших та навчати інших, відшліфовуючи власні лідерські якості.

Список використаної літератури

1. Грень Л.М., Чеботарьов М.К. Вплив філософсько-управлінських факторів на формування атрибутивних рис сучасного керівника. Вісник Національного університету цивільного захисту України. 2021. Вип. 1 (14). С. 242 – 249. (Серія «Державне управління»).

2. Ібрагімова І.М. Лідерство у громаді. Як наснажувати людей та досягати спільних цілей. Посібник. К. : «Видавництво «Юстон», 2020. 106 с.

3. Карамушка Л.М., Фелькель Т.Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 52-60.

ГРЕНЬ Лариса Миколаївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, д.держ.упр., проф.,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

ДУХНО Ніна Вікторівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Лідуючі позиції Полтави в соціальній роботі з внутрішньо переміщеними особами

З 24 лютого 2022 року третина українців була змушена покинути свої домівки. На даний момент, це найбільша криза з переміщенням людей у світі. Близько 7 мільйонів осіб були переміщені в межах України, тоді як приблизно

13 мільйонів людей лишаються на територіях, постраждалих від конфлікту, будучи не в змозі виїхати через підвищені безпекові ризики, руйнування мостів і доріг, нестачу ресурсів або інформації про те, де вони можуть знайти прихисток і житло.

Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН) – агентство системи Організації Об'єднаних Націй, що займається захистом та підтримкою біженців, сприяє їх місцевій інтеграції, добровільному поверненню на батьківщину чи переселенню до третьої країни. УВКБ ООН працює, забезпечуючи право кожної людини, яка тікає від насильства, переслідувань, війни чи стихійного лиха у своїй країні, на захист та безпечне місце для життя.

Загальна мета оперативного забезпечення УВКБ ООН полягає в тому, щоб надати негайну допомогу тим, хто тікає від військових дій, одночасно заклавши основу для стійких і довготривалих рішень, тісно співпрацюючи з державними та місцевими органами влади, акторами та партнерами на рівні громад.

Чим довше триває війна, тим далі зростатимуть середньо- і довгострокові потреби постраждалого населення, внутрішньо переміщених осіб (ВПО) та осіб, які повертаються, під час їхніх зусиль повернутися до нормального життя. Це потребує більш стабільної допомоги від гуманітарної та більш широкої міжнародної спільноти.

Діти – найбільш вразливі, і найбільше потребують особливої уваги та захисту. Так, у м. Полтава проводиться робота з дітьми, які разом із своїми батьками виїхали з Донеччини, Харкова, Охтирки та інших міст. Полтавський артцентр Zelo та ГО Художників «Пектораль» ведуть з дітьми безкоштовні заняття з малювання та естетичного виховання. Всі заняття проходять під наглядом професійних художників та майстрів своєї справи. Також, на випадок повітряної тривоги, діти разом з викладачем та речами переходять до сховища, яке обладнане системою обігріву, чайним куточком та стільцями. Заняття проводять двічі на тиждень. Тривають вони півтори години. Розраховані уроки на дітей віком від 7 до 14 років.

За словами організатора школи естетичного виховання для дітей ВПО, голови ГО Художників «Пектораль», «вже 25 дітей змогли безкоштовно спробувати заняття. Дітям дуже подобається. Ще 45 дітей чекають своєї черги на навчання. Уроки проходять за рахунок неприбуткової організації художників, за благодійні внески добровольців, які хочуть підтримати дітей» [1].

Співробітники Полтавської обласної бібліотеки для юнацтва ім. Олеся Гончара також проводять велику роботу із дітьми ВПО: майстер-клас «Теплі обійми»; весела естафета «Ліга чемпіонів»; виставка малюнків «Хай буде мир на нашій рідній Україні»; фестиваль читацьких талантів «Крок до успіху»; он-лайн презентація книжки полтавської письменниці Тетяни Луньової «Янголяткова абетка»; щотижневі заняття з малювання «Веселі олівці»; бібліоекспедиція «Їдемо до індіанців»; майстер-класи «Квіти нашого літа», «Море фантазії», «Квітка сонця», «Сміливий їжачок» арт-терапевтичного

центру Арт-мозаїка; заходи «Бібліотека поспішає на допомогу» (дні здоров'я за участі лікарів – консультації педіатра, дерматолога, хірурга; надання гуманітарної допомоги); «Коло друзів» (простір для спілкування для підлітків, дітей та їх батьків).

На особливу увагу заслуговує ізраїльський проєкт «Хібукі – собака-обіймака», що дозволяє дитині заспокоїтися, почуватися у затишку та безпеці.

Таким чином, почесна місія колективу Полтавської обласної бібліотеки для юнацтва ім. Олесея Гончара нести всім добро, тепло і любов, заслуговує на повагу і велику вдячність, адже таку необхідну роботу для суспільства змін можуть виконувати відповідальні, небайдужі особистості, професіонали свої справи, справжні лідери, яких мотивує працювати на користь суспільства любов до країни, до людей, бажання бачити їх щасливими, упевненими у майбутньому.

Список використаної літератури

1. «Я малюю смішного робота»: як у Полтаві відволікають дітей від війни. URL : <https://poltavawave.com.ua/p/ia-maliuiu-smishnogo-robota-iak-u-poltavi-vidvolikaiut-ditei-vid-viini-620626>

ГРИБКО Ольга Владиславівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПШ»,
к.держ.упр. (Україна, м. Харків)

Лідерство та управління в соціальній роботі

Розглядаючи проблему взаємозв'язку лідерства й управління, багато учених ХХ століття зводили її до формули: лідерство – це складова частина управління. Утвердженню такої точки зору значною мірою сприяв авторитет Генрі Мінцберга, який ще у 1973 р. визначив лідерство як одну із десяти ролей, які «менеджеру доводиться грати в процесі повсякденної діяльності» і яка «впливає безпосередньо із його владних повноважень». Щоправда Мінцберг визнавав, що «саме ця управлінська роль найбільш повно характеризує рівень впливу менеджера. «Офіційний статус, – підкреслює він, – наділяє керівника величезною потенційною владою, і його здатність гідно справлятися з роллю лідера багато в чому визначає, наскільки успішно він зможе реалізувати ці повноваження» [3]. Цю ж позицію підтримали і видатні теоретики управління Мескон, Альберт і Хедоурі, стверджуючи: «Щоб бути ефективним менеджером, необхідно бути і ефективним лідером» [2].

А от в 1999 р. Дж. Коттер наголошує на різниці між управлінцями і лідерами в контексті управління складними структурами й, відповідно, виживання за умов мінливих обставин [1]. Щоб успішно управляти складною структурою менеджери перш за все визначають найближчі перспективні плани, цілі, детально визначають етапи і шляхи їх досягнення, а потім розподіляють ресурси для реалізації цих планів. Лідери ж прагнуть до конструктивних

організаційних змін. Тому їх робота розпочинається з вибору курсу розвитку – створення бажаного образу організації у віддаленому майбутньому (бачення, візія), а також розробки стратегій для здійснення необхідних заходів, щоб втілити цей образ в життя.

З огляду на цю відмінність, Тефвелін, Хівонен та Вестерберг зазначають, що лідери соціальної роботи мають «робити правильні речі», а управлінці «робити речі правильно» [5] (див. рис.1).



Рис. 1. Функціональні відмінності між лідерами та управлінцями [2; 5].

Лідери соціальної роботи, «які діють як зразки для наслідування та надихають практиків у контексті турбулентності та невизначеності» [3, с. 5] мають відповідати зростаючим вимогам, пов'язаним із програмою жорсткої економії (по суті – фінансового тиску), дедалі складніших соціальних проблем, більшого попиту на послуги та ресурси, труднощів із наймом й утриманням персоналу тощо – у скороченні їхнього професійного обов'язку до такого, який віддає перевагу процедурам і бюрократії над людьми та стосунками. Останнє є суттєвою загрозою самій суті соціальної роботи.

Ця небезпека посилюється тим фактом, що новопризначені управлінці часто краще знайомі з практикою управління, ніж з найкращою практикою

лідерства, в результаті чого управлінській діяльності надається пріоритет над діяльністю, пов'язаною зі стратегічним баченням та здатністю вести за собою.

Таким чином, завдання лідерства та управління повинні йти поряд, адже обидва мають життєво важливе значення для ефективної практики соціальної роботи. Важливо, щоб керівники та менеджери соціальної роботи не потрапили в пастку думки, що лідерство є вищим за управління чи навпаки. І практики мають спиратися на ці відмінні набори навичок, залежно від обставин, з якими вони стикаються.

Список використаної літератури

1. Kotter John P. On What Leaders Really Do. Harvard Business Review Book, 1999. 192 p
2. Mescon Michael H., Albert Michael, Khedouri Franklin. Management: Individual and Organizational Effectiveness. New York – London. : Harper & Row, 1985. 777 p.
3. Mintzberg Henry. The Nature of Managerial Work. New York. : Harper & Row, 1973. 298 p.
4. Ruch G. and Maglajlic R. An Evidence Scoping Study: Professional Development Programmes for First Time Social Work Leaders and Managers. 2019. 62 p.
5. Tafvelin S, Hyvonen U. and Westerberg K. Transformational leadership in the social work context: The importance of leader continuity and co-worker support. British Journal of Social Work. 2014. № 44 (4). P. 886-904.

ГУРА Тетяна Віталіївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Особливості розвитку лідерського потенціалу у сфері соціального управління

Термін "потенціал" був введений в науковий обіг не так давно. Етимологічно він означає "приховані можливості, потужність, силу". Широке використання смислового поняття "потенціал" складається з його аналізу як "джерела можливостей, засобів, запасів, що можуть бути приведені до дії або використані для вирішення будь-якого завдання або досягнення певної мети; можливості окремої особистості, суспільства, держави у певній галузі".

Таким чином, стосовно даного випадку, терміни "потенціал" або "потенційний" означає наявність у кого-небудь (будь-то окрема людина, певний прошарок робочої сили, первинний трудовий колектив, суспільство в цілому) прихованих, не виявлених ще можливостей або здібностей у відповідній сфері їх життєдіяльності.

Потенціал (економічний, виробничий, трудовий, інтелектуальний, управлінський, лідерський) представляє собою узагальнену, підсумкову характеристику ресурсів, що прив'язані до місця, терміну та носіїв певного

виду професійної діяльності. Існує три напрямки в розвитку уяви про потенціал, а саме:

– прибічники першого вважають, що потенціал – це сукупність необхідних для функціонування або розвитку системи різних ресурсів, головним чином економічних, безпосередньо пов'язаних з функціонуванням виробництва та прискоренням науково-технічного прогресу;

– прибічники другого розглядають потенціал як систему матеріальних та трудових факторів (умов, складових), що забезпечують досягнення головної мети та цілей виробництва;

– прибічники третього визначають потенціал як здібність комплексу ресурсів вирішувати поставлені перед ними завдання, тобто потенціал – це цілісне подання сукупної можливості колективу для виконання якого-небудь завдання [2].

Розглянемо більш детально лідерський потенціал та особливості його розвитку в сфері соціального управління.

Лідерський потенціал особистості представляє собою соціально-психологічну характеристику, яка відображає здатність особистості до успішної лідерської поведінки.

Його основу становлять такі потенціали: особистісний (біологічний, соціальний, психологічний, духовний); професійний; управлінський; творчий та інноваційний.

Складовими лідерського потенціалу керівника сфери соціального управління є:

– установки, цінності, потреби, пріоритети (чіткі особисті цілі, прагнення до самовдосконалення, морально-етичні якості);

– особистісні та ділові якості (проактивність, умотивованість, самоорганізованість, комунікативність, емоційна стійкість, відповідальність тощо);

– здібності (творчі здібності, інноваційність, здатність до самоаналізу, адаптивність тощо);

– професійна та лідерська компетентності (знання, уміння, навички та поведінкові якості, які забезпечують здатність ефективно виконувати професійну діяльність і функції лідера у сфері державного управління).

Оскільки серед сучасних науковців існує чимало підходів до розуміння походження лідерства, відповідно до основних теорій (з позиції лідерських якостей, поведінковий та ситуаційний підходи) розвиток лідерського потенціалу керівника сфери соціального управління – це одночасна робота за такими напрямками:

– розвиток особистісних якостей, які сприяють виробленню поведінки лідера (емоційна самосвідомість, упевненість у собі, асертивність, стресостійкість, адаптивність тощо);

– підвищення ситуаційної компетентності шляхом набуття досвіду вирішення професійних, управлінських і міжособистісних проблем;

– удосконалення ключових умінь і навичок, з яких складається поведінка лідера (комунікація, управління командою, управління змінами, стратегічне управління тощо);

– напрацювання репутації лідера, готового «взяти ситуацію під контроль» та «привести команду до цілі».

Основними факторами, що впливають на розвиток лідерського потенціалу керівника сфери соціального управління, є не тільки його якості й потенції, а також соціальні фактори (зміст професії, перспективи кар'єрного зростання, комунікації, сприйняття керівника його підлеглими) та інституційні фактори (організаційні цінності та культура, модель управління, інноваційність розвитку) [1].

Тому умовами розвитку його лідерського потенціалу вважаємо:

– чітке розуміння потреб і цілей розвитку соціального закладу;
– внутрішня мотивація витратити час та енергію для досягнення цілей розвитку;

– наявність необхідних для розвитку ресурсів, а також знань і навичок (зокрема щодо індивідуального стилю мислення і навчання, використання ефективних методів і технологій розвитку);

– сприятливе для розвитку нових лідерських навиків в соціальному середовищі;

– відповідальність щодо цілей розвитку на підвищення ефективності діяльності та досягнення результатів в діяльності соціального закладу.

Як же на практиці розвивати лідерський потенціал керівника соціального закладу?

Не можна обмежуватись оволодінням виключно знань та вмінь, оскільки визначальними для керівника соціального закладу є поведінкові якості.. Нові знання краще засвоюються, якщо и вони втілюються у життя, а максимальні результати від навчання досягаються шляхом навчання інших.

Для розвитку лідерських якостей керівника соціального закладу найбільш найбільш ефективними є такі методи, як:

- тренінг;
- навчання через дію (діяльнісне навчання);
- наставництво (менторство);
- коучинг.

Список використаної літератури

1. Орлів М.С. Розвиток лідерського потенціалу керівника сфери державного управління : навчальний посібник. К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2017. 40 с.

2. Управління персоналом в соціальній сфері URL : https://kazedu.com/referat/125119#google_vignette

ДЕМІДОВА Юлія Євгенівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.т.н., доц. (Україна, м. Харків)

Інформаційно-психологічна безпека особистості як складова лідерського потенціалу у професіях соціального напрямку

На даний час в психологічних науках набуває важливості концепція формування безпечного типу особистості, тобто людини, здатної, з одного боку, протистояти численним загрозам, з іншого – бути самій джерелом небезпеки для оточення і самої себе. Вивчення питань психологічної безпеки людини в аспекті професійного значення почалося на початку ХХ століття. До цього часу «людський» фактор розглядався в контексті додаткової одиниці к промисловим технологічним пристроям. Людина в професії розглядалася як складова техносфери, без акценту на індивідуальні та фізіологічні, а тим більше психологічні особливості. На початку ХХ століття з'явилися дослідження психологів та фізіологів, в яких обґрунтовано індивідуальні властивості психіки людини і на підставі цього вказано на відмінності поведінки людини в особливих виробничих ситуаціях та наявність індивідуальної схильності до травматизму.

Сьогодні техносфера досягла високого прогресу. Усі досягнення нашого суспільства безпосередньо пов'язані з психічними можливостями людини. Тому питання саме психологічної безпеки стоїть на першому місці в піраміді забезпечення загальної безпеки людини будь-якої професії.

Психологічна безпека особистості в професіях забезпечується кількома складовими. Однією з найважливіших складових для професій соціального напрямку є інформаційно-психологічна безпека.

Інформаційно-психологічна безпека особистості – це стан захищеності особистості від негативних інформаційно-психологічних впливів та пов'язаних із цим життєво важливих інтересів особистості та суспільства в інформаційній сфері.

У сучасному світі інформаційний простір визначається такими компонентами: інформаційними ресурсами, інформаційно-телекомунікаційною інфраструктурою, системою масової інформації, ринком інформаційних технологій, засобів зв'язку, інформатизації та телекомунікацій, інформаційних продуктів та послуг, сполученістю зі світовими відкритими мережами, системою інформаційного законодавства. З розвитком інформатизації суспільства виникла потреба у захисті інформації та її негативних наслідків, зокрема у професійній діяльності.

Це особливо актуально в контексті розвитку лідерських якостей особистості у професіях соціального напрямку. Основою даних професій є велика кількість комунікацій з різними ресурсами, у тому числі й

міжнародними, отримання та переробка інформації, спілкування безпосередньо із соціумом. Тому компетентному лідеру необхідно орієнтуватися в інформаційному потоці, мати достатню кількість знань у різних сферах, вміти розрізняти якісне та неякісне інформаційне поле і мати здатність прийняти та донести інформацію соціуму у правильно сприйманому форматі.

Задля більшої інформаційно-психологічної безпеки особистості, зокрема для професій соціального напрямку, рекомендують різні способи психологічного захисту. Вони дозволяють запобігти або нейтралізувати негативний вплив інформації в різних ситуаціях, наприклад, мас-комунікаційних, контакт-комунікаційних та міжособистісних.

Список використаної літератури

1. Волянчук Н.Ю., Ложкін Г.В. Безпека і надійність суб'єкта праці. Психологія праці. Хмельницький : ХНУ, 2013. С. 87-116.
2. Котик М.А. Психология и безопасность. Таллин «Валтус», 1987. 440 с.

JLASSI Linda

student of first (bachelor) level of higher education
National Technical University «KhPI» (Tunisia)

PTSD in workplace and leader's social strategies to support employees who suffer from it

PTSD is the acronym for the mental health disorder, "Post-Traumatic Stress Disorder". According to the NHS, "Post-traumatic stress disorder (PTSD) is an anxiety disorder caused by very stressful, frightening or distressing events. Someone with PTSD often relives the traumatic event through nightmares and flashbacks, and may experience feelings of isolation, irritability, and guilt" [4].

This is most commonly experienced by people who have served in the military or by people who have experienced a traumatic event in their personal life. However, people can also experience PTSD from their workplace as well.

According to psychotherapist, Joyce Marter, in the book, *The Financial Mindset Fix: A Mental Fitness Program for an Abundant Life*, "workplace PTSD is characterized by the different emotional, cognitive, and physical challenges people experience when they have difficulty coping with negative, abusive, or traumatic aspects of their jobs" [2]. This can include a variety of different factors in the workplace, such as unfair requirements from supervisors, challenging co-workers, lack of respect for boundaries, sexual harassment, or even no job flexibility.

PTSD can also be caused by the office culture itself, Marter noted. Ongoing exposure to things like emotional abuse, threatening behaviors It can be even be prompted by less overtly egregious but persistent career harms that Marter described as "chronic overwork; unrealistic performance expectations; not being given the resources to succeed at your job; undelivered promises; boundary violations such as expecting you to do work when on vacation; and not allowing you to use your

benefits like vacation, sick time, or leave” – cues that tell employees they aren’t psychologically safe at work.

PTSD generally arises when something triggers someone to a time where they have experienced trauma. At the workplace, simply overworking the employee, not giving the employee any recognition for their work, and treating employees poorly consistently can be traumatizing. This can mean having the employee feel overwhelmingly burnt out from their work environment. These feelings can lead to fear around work and make them afraid to speak up when necessary.

PTSD at the workplace can even be from interactions with someone who is a reminder of a past traumatic experience. A coworker or supervisor may say things or have an attitude that is a reminder of someone who was once verbally abusive. There may even be situations where an event that has similar association to a past traumatic event occurs. Once a person gets triggered in a situation, it will cause the individual to feel the symptoms of PTSD.

Workplace PTSD can negatively impact attendance, job performance, productivity, efficiency, and efficacy it can also cause accidents, errors, and turnover. So Leaders should to pay attention n social strategies to support employee who suffer from PTSD.

Being aware of PTSD is the first step, mental health professionals agree. An HR department should have general knowledge, and perhaps training, about trauma, stress, and burnout. You can’t address something if you don’t know it exists. For companies that want to be proactive about assisting employees who suffer from workplace PTSD and create a supportive workplace culture, professionals recommend some best practices. Providing channels for employees to file reports or complaints about conditions that can trigger the PTSD – anonymously, if needed – is critical, as is offering mental wellness training for staff that covers awareness, conflict resolution, and effective communication.

Creating an atmosphere where employees can talk about what they are experiencing is key.

We can distinguish seven ways company leaders can help employees that may be suffering from PTSD [based on 1; 3].

1. Showing empathy and allowing employees to feel comfortable. This allows employees to know that if they need anything or need to share anything that is going on in their personal life, they can do so. Employees that know they work in a judgment-free space will feel safer at work

2. Checking in with employees. When managers check-in, it gives employees the reinforcement that they are cared about and can make their day better by knowing someone cares about how they are doing.

3. Creating bonds with employees. This can include having company lunches or even setting up events for employees outside of the workplace. This allows the employer the opportunity to get to know their employees on a different level as well as some insight on who they are as a person.

4. Providing employees with effective positive and negative feedback. When doing this, you want to start off with positive feedback by letting employees know the

things they are doing well at their job followed by the negative feedback with the things that they need to work on. This gives the employees reassurance that they are good at their job, there are just some things that need to be worked on.

5. Respect employees' time. Employees are entitled to sick days and PTO days. If an employee has requested that time off, allow them to have it without disturbing their time with work. Also, if it is outside of work hours, do not reach out with work unless there is an emergency.

6. Provide mental health training for employees. This allows employees to know that you care about their mental health as well as provides your employees with some useful resources.

7. Provide resources for employees to have access to mental health. This gives your employees access to tools that can support their mental health. For some people, mental health care may be too costly, and this can be a great help for that. This can include providing specific insurance plans or partnering with a mental health benefits provider.

References

1. <https://nivati.com/blog/how-company-leaders-can-help-employees-manage-ptsd-at-work/>

2. <https://www.forbes.com/sites/christopherlittlefield/2021/12/06/trauma-expert-shares-four-leadership-strategies-to-support-employee-mental-health/?sh=2038bbb1158d>

3. <https://lattice.com/library/what-is-workplace-ptsd-and-how-can-you-support-your-employees-who-suffer-from-it>

4. <https://homewoodhealth.com/corporate/blog/ptsd-in-the-workplace>

РАДЧЕНКО Олександр Віталійович

професор інституту соціально-економічної географії та просторового розвитку
д.держ.упр., проф., Університет Гданський (Республіка Польща)

*Пріоритети і завдання політики соціальної безпеки України щодо становлення
сучасного пенсійного забезпечення*

Аналіз наукової літератури свідчить про велику увагу вітчизняних науковців до проблематики становлення сучасного пенсійного забезпечення в Україні як провідного фактора зміцнення соціальної безпеки держави.

Соціальні цінності, інтереси і соціальна безпека повинні бути пріоритетами в державній соціальній політиці. У ст. 3 Закону України «Про основи національної безпеки» зазначається, що національний інтерес полягає у створенні демократичного, громадянського, правового суспільства, де будуть забезпечені політичні, соціальні, духовні та інші інтереси і права всіх громадян [1].

У сучасному розумінні «соціальна безпека – це стан життєдіяльності людини та суспільства, що характеризується сформованою, сталою соціальною системою забезпечення соціальних умов діяльності особистості, її соціальної

захищеності, стійкості щодо впливу чинників, які підвищують соціальний ризик» [3]. Пріоритетами політики соціальної безпеки є створення умов для забезпечення достатнього життєвого рівня населення, розвитку трудового потенціалу, народонаселення, формування середнього класу, недопущення надмірної диференціації населення за рівнем доходів, проведення пенсійної реформи, надання адресної підтримки незахищеним верствам населення, всебічного розвитку освіти, культури, поліпшення здоров'я населення.

Фундаментальним завданням політики соціальної безпеки є створення стану соціальної захищеності в Україні через забезпечення гідного рівня життя для всіх громадян, особливо соціально вразливих верств населення. Це є надзвичайно важливим завданням держави як основного гаранта соціального захисту. Найважливішою складовою системи соціального захисту населення є пенсійне забезпечення, організаційно-правова форма якого визначається станом економіки і ринку праці, політикою у сфері податків і доходів, демографічною ситуацією, розвиненістю фінансових і страхових інститутів, прийняттям конкретної моделі пенсійного забезпечення.

Головною метою щодо пошуку шляхів вдосконалення існуючої системи соціального захисту і пенсійного забезпечення вбачаємо їх реформування. Змістом заходів з реформування соціального захисту є: оптимізація заходів соціального захисту; адресність соціальної допомоги; обумовленість розміру надання допомоги визначеною потребою; зумовленість форм, розмірів та видів соціального захисту попередніми виплатами особи; формування у працюючого індивіда почуття особистої відповідальності за власний добробут у літньому віці; проведення державних заходів зі стимулювання участі особи в різноманітних програмах соціального страхування; розподіл навантаження з соціального забезпечення на непрацездатного населення між державою та іншими суб'єктами; перенос акцентів з держави як основного суб'єкта соціального захисту до інших, більш наближених до особи суб'єктів за ознакою належності до локальної соціальної мережі (у першу чергу – родини, родичів, місцевої або релігійної громади, громадських організацій) [2; 4].

Таким чином, перетворення, що відбуваються в сучасному суспільному житті, мають безпосередній вплив на форми і методи здійснення державою соціальної політики, на роль та значення її суб'єктів у здійсненні соціального захисту та пенсійного забезпечення соціально вразливих категорій населення і реалізацію державної політики щодо створення в суспільстві стану соціальної захищеності.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про основи національної безпеки». Офіційний вісник України. 2003. № 29. С.1433.
2. Радченко О.В., Тамм А.Є. Роль пенсійного забезпечення в системі соціальної безпеки держави. Державне будівництво. 2012. № 1. UPL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_37

3. Скуратівський В.А. Соціальна безпека // Енциклопедичний словник з державного управління ; [уклад. В.П. Сурмін, В.Д. Бакуменко, А.М. Михненко та ін.]; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна]. К. : НАДУ. 2010. 820 с.

4. Макаренко О.М. Історичні та соціальні передумови й основні концептуальні підходи до соціального захисту осіб похилого віку. Теорія та практика державного управління : зб.наук.пр. Харків : Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр». 2009. Вип. 1 (24). С. 371-378.

РОМАНКО Вікторія Юріївна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків);

ПІДБУЦЬКА Ніна Вікторівна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, д.психол.н., проф.,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

*Взаємозв'язок особистісних якостей військовослужбовців та стилів поведінки
у конфліктній ситуації*

Життя під час війни – це не абияке випробування для нашої психіки. У такі важкі часи кожен з нас потребує психологічної допомоги, але є групи населення, які більш постраждали від військових дій. А саме – це внутрішньо переміщенні особи, військовослужбовці та їх родичі.

Для нашої роботи були обрані військовослужбовці. Для психологічної стабільності кожен військовий має ротуватися після 45 днів перебування в зоні бойових дій, але більшість чоловіків та жінок проводять там місяці. Саме через постійний контроль, дисципліну, виконання приказів, виплеск агресії назовні, життя в страху, думки про життя та смерть, тощо, у військових після повернення додому може бути підвищений рівень агресії та тривожності.

Автори та науковці, які досліджували конфліктні ситуації та особистісну поведінку людини в таких ситуаціях: Пісна Ю.В., Підбуцька Н.В., Романовський О.Г., Пономарьов О.С.; автори та науковці, які в своїх роботах вивчали особистість військовослужбовців: Жорж К.В., Калагін Ю.А., Панфілов Ю.І., Солодовник Т.О., Черкашин А.І., Шаполова В.В., Романовський О.Г., Підбуцька Н.В.; вчені та науковці, які розглядали взаємозв'язок особистості військовослужбовців та їх поведінку в конфліктній ситуації: Камінська О.В., Луговська Н.Р., Приходько Д.П., Яремійчук О.В., Кокун О.М.

За науковими даними, у військових колективах менш розповсюджені міжгрупові конфлікти, частіше – міжособистісні. Враховуючи наукові розробки

військових психологів, можна зазначити, що у підрозділі з 50-70 військових, на день може відбуватися до 10 конфліктів. Більшість конфліктів (40%) триває протягом тижня, приблизно 38% конфліктів вичерпуються за декілька днів, і є одиничні випадки довготривалих конфліктних ситуацій [1].

Досліджено, що у військовослужбовців, які перебували в зоні АТО, ООС, або в зоні бойових дій, відзначається підвищений рівень тривожності, агресивності, фрустрації; а також вони схильні до контролю навколишньої ситуації та власних дій [2].

Спостереження вчених вказують на взаємозв'язок особистісних рис характеру людини та її поведінку в конфліктній ситуації. Доведено, що людина, яка має високий рівень агресивності, тривожності, запальності, більш схильна до створення та підтримання конфліктних ситуацій, ніж люди з низьким рівнем цих рис.

Я. Мельник та А. Беспалько стверджують, що під час перебування в конфліктній ситуації у людини підвищується рівень тривожності, в якому вона перебуває весь час конфлікту. Існує 3 різновиди поведінкових реакцій на стрес:

- втеча;
- напад;
- ступор [3].

Якщо військовослужбовці у типовому стані мають підвищену тривожність, то у конфлікті рівень тривоги буде зашкалювати. Тому не дивно, що у більшості конфліктних випадків, реакція військовослужбовців на стрес – напад (агресія).

За дослідженнями вчених, військові, які були в зоні бойових дій, мають підвищений рівень фізичної, вербальної та непрямой агресії, а також роздратування та нервозності. Емпіричні дані – вказують на те, що у більшості військовослужбовців домінуюча поведінка у конфлікті – компроміс та пристосування – тобто часткове задоволення своїх інтересів та схильність до задоволення інтересів опонентів [4].

Таким чином, після обробки та аналізу інформації за даною темою, можна підсумувати, що рівень конфліктності та особистісні особливості на пряму пов'язані зі специфікою роботи військовослужбовців. Професійна діяльність є середою для розгорнення конфліктних ситуацій, труднощів та проблем, які пов'язані з особистісними якостями військових, міжособистісними непорозуміннями і виконанням трудових завдань.

Список використаної літератури

1. Блінов О.А., Вернік О.Л. Встановлення проявів ознак посттравматичних стресових розладів у військовослужбовців. Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи. 2019. № 4. С. 33–35.

2. Мушкевич В. Психологічні особливості фрустраційної поведінки військовослужбовців. Психологічні перспективи. 2020. № 35. С. 101–118.

3. Мельник Я., Беспалько А. Поведінкові маркери особистості військовослужбовця при переживанні ним внутрішньоособистісного конфлікту. Військово-спеціальні науки. 2017. Т. 2, № 37. С. 33–37.

4. Котова Л.О., Красовська Л.В. Теоретичні основи конфліктної поведінки військовослужбовців. Актуальні проблеми особистісного зростання. 2021. С. 145–147.

РОМАНОВСЬКИЙ Олександр Георгійович

завідувач кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, Національний технічний університет «ХПІ», член-кореспондент Національної академії педагогічних наук України, д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків);

ЖУШМА Тетяна Віталіївна

здобувач третього рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

КАС'ЯНЕНКО Альона Ігорівна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Жінки в лідерстві та бар'єри з якими вони можуть зіштовхнутись

Така особистість, як лідер, має велике значення в сучасному суспільстві. Лідер потрібен у кожній зі сфер діяльності. Формування такої особистості та її особистісних якостей відбувається впродовж усього життя. Найбільш успішніше процес формування відбувається в тому випадку, коли людина у суспільстві займає активну життєву позицію.

Лідер – це та людина, яка може повести за собою інших людей, а ці люди у свою чергу, будуть за власною волею та з бажання і натхненням слідувати вказівкам, розпорядженням та побажанням лідера. Лідер, як особистість, має більшу кількість якостей які цінуються та на які приділяється більша увага ніж в інших членів команди. Це такі якості як: вміння згуртувати людей, самовпевненість, високі показники IQ та EQ, рішучість, вміння переконувати та вести за собою, уміння зрозуміти психологічні якості інших, вміння знайти спільну ціль, думку та задачу.

Нажаль, навіть в наш час, такому поняттю як лідерство приписують гендер, називаючи його «чоловічим», або ж «жіночим». Це обумовлено тим, що в суспільстві й досі зберігається гендерний уклін, який можна помітити починаючи з великих фірм та компаній та закінчуючи простими родинками. Серед тих якостей, якими має володіти лідер немає жодної, яку можна було б віднести лише до чоловіків, або ж лише до жінок. Але, було доведено, що саме жіноче лідерство має деякі переваги, а саме: жінки-лідери мають кращі природні здібності, такі як, інтуїція, емпатія, здатність до співпраці, співчуття та увага. Саме ці якості впродовж останніх років стали невід'ємною частиною у лідера.

У сучасному світі, уряд, різноманітні корпорації та громадські організації, намагаються викоренити гендерну нерівність, і дати змогу жінкам зрозуміти якими насправді лідерські якості вони мають, а також усвідомити, що вони спроможні досягти великого успіху в лідерстві. Що в свою чергу допоможе побудувати прогресивне та розвинене людське суспільство.

Незважаючи на це, зустріти жінку – лідера, шансів набагато менше, ніж зустріти чоловіка-лідера. Деякі жінки свідомо відмовляються від лідерства. Основною причиною цього є не лише психологічні проблеми, а й різноманітними бар'єрами, з якими дуже часто зіштовхуються жінки, завдяки суспільству.

Взагалі таких бар'єрів є дуже багато, серед них: скляна стеля, професійна компетентність, гендерна нерівність, розрізняюча соціальна структура, низьке представництво на керівних посадах, політична апатія, підтримка балансу між роботою та особистим життям та ін. Розглянемо деякі з них.

Така метафора, як скляна стеля, має велику популярність серед вчених і не тільки. Вона значить невидиму, але, втім дуже реальну перешкоду. Скляна стеля – це нематеріальна, й зазвичай не признана перешкода, яка стає на заваді на шляху до успіху у жінок. Цікаво ще те, що у чоловіків, такої перешкоди не існує. Цей бар'єр не дозволяє жінкам підійматися вгору ієрархією не лише в організаціях та управлінні, а й в інших сферах. Дивлячись на свій кар'єрний ріст, жінки можуть бачити позиції на найвищому місці, але все одно не зможуть їх досягти.

Такий бар'єр, як скляна стеля, побудований не на неспроможності людини виконати поставлені задачі, а скоріш на спільноті жінок, які цілком свідомо, або ж не свідомо відмовляються від підвищення, бо вони «жінки».

Професійна компетентність означає наявність у людини навичок та знань за допомогою яких вона виконує свої професійні обов'язки максимально ефективно та результативно. Дослідження на цю тему, показали, що у жінок та чоловіків відмінності у рівні компетентності незначні. Однак, завдяки стереотипам у суспільстві, компетентність жінок вважається нижчою за чоловіків. Результатом цього є гендерний розрив. Іноді трапляється так, що заробітна плата у жінок нижче ніж у чоловіків, хоча обов'язки та тривалість робочого дня однакова.

Як і раніше, велику кількість домашніх обов'язків та догляд за дітьми виконують жінки, навіть, якщо вони працюють повний робочий день, як і чоловік. У такій ситуації жінка зіштовхується зі складним питанням: як утримати баланс між домашніми справами й робочими обов'язками. Саме підтримка балансу між домом і роботою є найскладнішим бар'єром у становленні жінки, як лідера.

Для жінки-професіонала баланс материнства та праці поза домівкою, викликає стрес. Коли відбувається зміна характеру робочого середовища, особливо якщо це відбувається на вершині ієрархії, яка в свою чергу потребує цілодобового робочого графіку, велика кількість жінок, які бажають продовжити своє життя поза межами роботи, потрапляють у глухий кут.

Отже, жінки-лідери не менш успішні ніж чоловіки, завдяки деяким природним якостям, які в жінок розвинуті краще. Не зважаючи на це, завдяки суспільству, та панівним стереотипам у ньому, жінки зіштовхуються з великою кількістю перешкод на своєму шляху. На щастя, в сучасному світі різноманітні стереотипи та забобони залишаються в минулому. В різноманітних галузях суспільства вже почали боротися із цією проблемою. Саме в вирішенні цієї та багатьох інших проблем пов'язаних із стереотипами та іншими проблемами й є прогресивне й розвинуте майбутнє.

Список використаної літератури

1. Аліфанов С.А. Основні напрями аналізу лідерства. Записки психол. 1991. № 3. С. 90-98.

2. Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Чи кожен може бути лідером?. Теорія і практика управління соціальними системами. 2021. № 3. С.3-14.

3. Самарцева О.К., Фоміна Т.А. Чоловік і жінка: менеджмент сфери бізнесу. Соціологічні дослідження. № 11. 2000.

СЕЛІН Тимур Володимирович

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

ГРИБКО Ольга Владиславівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.держ.упр. (Україна, м. Харків)

Соціальний захист громадян від безробіття

Україна як соціальна держава спрямовує свою політику для забезпечення соціальної захищеності, соціального діалогу і соціальної солідарності суспільства, гарантує громадянам право на соціальний захист. Важливим інструментом соціального захисту безробітних є їх працевлаштування. На сьогоднішній день посередницькі функції щодо працевлаштування безробітних в Україні виконує Державна служба зайнятості (ДСЗ) і кадрові агенції.

Основними нормативно-правовими актами, що гарантують громадянам соціальний захист у сфері зайнятості є Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Зокрема, ст. 9 Право особи на соціальний захист у разі настання безробіття наголошує, що: п. 1. Кожен має право на соціальний захист у разі настання безробіття, що реалізується шляхом:

а) участі в загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні на випадок безробіття, яке передбачає матеріальне забезпечення на випадок безробіття;

б) надання безоплатних соціальних послуг, зокрема, інформаційно-консультаційних та профорієнтаційних, професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням попиту на ринку праці, сприяння у працевлаштуванні, зокрема, шляхом фінансової підтримки самозайнятості та реалізації підприємницької ініціативи відповідно до законодавства;

в) надання особливих гарантій працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;

г) надання додаткової гарантії зайнятості окремим категоріям населення, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці [1].

Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби), особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи – підприємці. Особам, які підлягають страхуванню на випадок безробіття, видається свідоцтво встановленого КМУ зразка про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, яке є єдиним для всіх видів соціального страхування.

Дослідники виділяють основні напрями подолання безробіття: підвищення добробуту за рахунок особистого трудового внеску, підприємництва та ділової активності; надання відповідної допомоги по безробіттю, збереження робочих місць та перепідготовка осіб, які втратили роботу; проведення ґрунтовної пенсійної реформи; сприяння всебічному державному захисту інтелектуального потенціалу суспільства; проведення спеціальних ярмарків праці для навчальних закладів з метою працевлаштування випускників; розширення досвіду організації зустрічей із роботодавцями та колишніми безробітними, які успішно знайшли роботу чи заснували власний бізнес; посилення координації міжнародної діяльності в частині інформаційного обміну з питань зайнятості; забезпечення стабільного фінансування та державної підтримки розвитку духовної сфери, освіти, науки і культури [2, с. 671].

Отже, політика зайнятості має гарантувати соціальний захист населення шляхом забезпечення належних умов життя, регулювання заробітної плати, стимулювання нових місць і виплати допомоги безробітним тощо.

Список використаної літератури

1. Законодавство з питань праці. URL : <https://i.factor.ua/ukr/>
2. Мантур-Чубата О.С., Боронюк Л.В. Соціальний захист безробітних в контексті діяльності державної служби зайнятості України: аналіз основних тенденцій. Економіка і суспільство. Вип. 16. 2018. С. 666-671.

Секція 4. Фізкультурно-спортивна діяльність в освіті лідера

БІЛОУС Олеся Валеріївна

доцент кафедри фізичного виховання, к.т.н., доц., НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Розвиток фізичної культури у студентської молоді

Відповідно до даних Всесвітньої організації охорони здоров'я, у 2019 р. за рівнем здоров'я українці перебували на 93 місці із 169 країн світу. Рівень здоров'я українців потребує покращення. На рівень здоров'я впливає образ життя, розвиток медицини, екологія, спадковість. Відомо, що від образу життя залежить до 55 % рівня нашого здоров'я [1]. Заняття фізичною культурою та спортом вносять вагомий внесок у спосіб життя. Регулярні заняття фізичною культурою допомагають знизити рівень захворюваності на різні хвороби, підвищують фізичні сили, збільшують рівень емоційної стійкості, зменшують тягу до шкідливих звичок, сприяють гармонійному розвитку людини. Для підвищення рівня здоров'я населення важливо підвищувати рівень фізичної культури.

Згідно Постанови кабінету міністрів України «Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року», проблемами, що потребують розв'язання у сфері фізичної культури і спорту, є: 1) недосконала система взаємовідносин між державою та суб'єктами цієї сфери, що перешкоджає розвитку та популяризації фізичної культури та спорту; 2) відсутність належних умов для розвитку спорту вищих досягнень; 3) відсутність привабливої і доступної інфраструктури для регулярних занять населення фізичною активністю і спортом, застаріла матеріально-технічна база комунальних та державних інфраструктурних об'єктів; 4) невідповідність стану цифровізації сфери вітчизняного спорту і фізичної культури сучасним тенденціям розвитку спорту у світі та неможливість виконання актуальних завдань існуючими методами без використання інформаційних технологій; 5) відсутність умов для визначення потреб, ведення обліку, стандартизованих вимог до професій, підготовки та професійного зростання фахівців, які здійснюють заходи з фізичної культури і спорту [2].

Наслідками цих проблем є: нездоровий та пасивний спосіб життя вагової частини населення України, недоступність для інвалідів спортивної інфраструктури через майже повну її відсутність, велика кількість допінгу у наших спортсменів, що псує імідж країни, відсутність розвитку сфери.

Основними цілями вирішення цих проблем є: 1) свідомі та регулярні заняття українців фізичною культурою і спортом; 2) формування України як спортивної держави, що належить до групи передових країн, де створено умови та можливості для ефективної підготовки спортсменів світового рівня; визначення важливості орієнтації на олімпійські, неолімпійські види спорту та види спорту осіб з інвалідністю; 3) доступність для кожної людини, зокрема,

осіб з інвалідністю, розгалуженої мережі спортивної інфраструктури світового рівня; 4) можливість подолання наявних викликів у сфері фізичної культури і спорту шляхом прийняття цифрових інформаційних рішень; 5) наявність ефективної системи забезпечення сфери фізичної культури і спорту фахівцями відповідної кваліфікації з мотивацією до результативної роботи.

Список використаної літератури

1. Вихров, К.Л. Ігри у тренуванні футболістів. К. : «Футбол», 2020.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Стратегії розвитку фізичної культури і спорту на період до 2028 року» від 4 листопада 2020 р. № 1089 (із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 930 від 19.08.2022).

HOLODIUK Viacheslav

head of the historical fencing club "Vostok" (Ukraine, Kharkiv);

STOUMEN Denis

member of the historical fencing club "East" (France, Montpellier)

Leadership and fencing

Throughout the existence of human civilization, leadership has played a significant role both in the life of society as a whole and of individuals.

There are a number of theories regarding the phenomenon of leadership.

Some researchers believe that the characteristics of leadership are certain personality traits, such as intelligence, independence, self-confidence and self-confidence. This is the so-called personality approach (the theory of leadership traits) [3]. It is the personality traits that make people leaders, regardless of the situation in which they are.

The trait theory was replaced by the situational leadership theory, according to which the leader of the group becomes the one who in this particular situation has some necessary quality to act in given conditions, surpassing other members of the group in this [1]. Supporters of this approach believe that a person becomes a leader situationally, in certain circumstances, although the need for some traits inherent in a leader is not disputed.

A kind of compromise of these theories is the synthetic theory of leadership. Leadership is considered by this theory as a process of organizing interpersonal relations in a team, and the leader is seen as the subject of managing this process [3]. The difference between the leader and other members of the group is manifested not only in the presence of special features, but also in the presence of a higher level of influence on the group.

Thus, leadership can be considered as a process arising from a specific set of environmental factors – cultural and group, and the ability to be a leader – as a product of specific social conditions, situations, relationships.

Physical education and sports play a significant role both in finding and in the formation of leadership qualities. The role of sport in the formation of such personal qualities as organizational, communicative, strong-willed, moral and aesthetic is very great.

Sports activities allow you to set specific long-term and intermediate goals, control the movement towards them, evaluate your activities in connection with the timing of achieving intermediate goals and the degree of approximation of promising ones. This especially affects the development of opportunities to achieve the intended goal.

Fencing is a highly mobile sport that requires the development of a range of both physical and mental skills. Fencing is compared to chess in terms of the constant work of the mind to determine the best tactics and strategy for a duel.

It should be noted that many people who became leaders in any areas of human activity were engaged in fencing. Poets, artists, philosophers, scientists, statesmen – for many of them, fencing have become a stepping stone that lifts them to new achievements.

Among them are such outstanding personalities as the great playwright and philosopher Cyrano de Bergerac, the famous mathematician and naturalist Rene Descartes, the founder of the Olympic movement Pierre de Coubertin [2].

Historical fencing is a section of fencing that uses weight and size models of weapons that have analogues in the past, and as protective equipment – equipment that imitates historical armor.

Historical fencing is an official non-Olympic sport in a number of countries, and in others it has the status of a hobby.

Historical fencing organically combines the advantages of traditional sports and a variety of hobbies. On the one hand, there is an opportunity to develop all those qualities that contribute to the formation of a leadership position in a person. But since this is not an Olympic sport, restrictions on age, physical condition and intensity of training vary within a very wide range without reducing the effectiveness of developing the necessary leadership qualities. This greatly increases the opportunity for those who wish to attend classes and participate in competitions.

The uniqueness of historical fencing is also in the fact that it has both individual and team disciplines. Accordingly, an athlete can develop both the qualities that ensure teamwork and individual leadership skills.

In the course of the duel, the ability to quickly make a decision develops. For example, during a duel, an experienced fighter makes up to 5-6 decisions per second. Team fights improve leadership and communication skills, as athletes need to agree and act together. The ability to respect an opponent, to express one's emotions in an environmentally friendly way and to cope with fears is also brought up.

The training process in historical fencing lays a solid foundation for fencing skills, forms a universal reaction, and contributes to the improvement of mental and motor functions.

The competitive process in historical fencing is aimed at maximizing the spiritual and physical capabilities of a person, since the loads during the competition exceed similar loads performed in the training process.

Competitions are a model of human relations: struggle, victory, defeat, mutual assistance, focus on continuous improvement and achievement of the highest result in activities and creative goals, both individually and in a team version.

Competitions contribute to the comprehensive and harmonious education of an athlete. Stimulating the orientation towards the highest achievements, they are a powerful way to influence the formation of personality.

Based on this, it can be noted that historical fencing as an activity provides the most effective practices in the field of leadership, goal setting and training of consciousness and thinking, which can be applied not only in sports, but beyond.

References

1. Loughhead, T.M., Hardy, J., & Eys, M. The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*. № 29. 2006. P. 142–158.

2. Three-time US Olympian Alexander Massialas Launches Innovative National Tour for Young Athletes, Focusing on Fencing and Leadership Development. April 21, 2022. URL : <https://www.prnewswire.com/news-releases/three-time-us-olympian-alexander-massialas-launches-innovative-national-tour-for-young-athletes-focusing-on-fencing-and-leadership-development-in-partnership-with-panda-express-301529665.html>

3. Yevgen Maslennikov, Yuri Safonov, Nataliia Lenska. Evolution and modern tendencies in the theory of leadership. *Baltic Journal of Economic Studies* Vol. 4. 2018. P. 304–310.

КОНОВАЛЕНКО Ксенія Дмитрівна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Індивідуальні складові здоров'я викладача

Здоров'я педагога – делікатна і багатоаспектна проблема. Її значимість настільки важлива, що саме професійне здоров'я викладача має бути показником ефективної роботи сучасної вищої школи і її стратегічною метою.

Індивідуальне здоров'я викладача, як і будь-якої людини, складається з фізичного, психічного, соціального і духовного здоров'я.

Фізичне здоров'я відіграє важливу роль у професійній діяльності викладача. Щоб спрямувати студентів на фізичне виховання й самовиховання, дотримання ними здорового способу життя, викладач повинен бути сам фізично здоровим.

На думку психологів, важливим є дослідження психічного і психологічного здоров'я викладача. Як відомо, неналежний рівень психічного здоров'я виявляється в астенічному й невротичному станах, депресії, вегето-судинних дістаній тощо [2]. Саме такі патологічні стани характерні для професії викладачів, які призводять до зниження рівня їх працездатності, погіршення стосунків з адміністрацією, колегами, студентами, спричиняє конфлікти в сім'ї.

Психічне здоров'я – це стан душевного добробуту, який характеризується відсутністю хворобливих психічних явищ і забезпечує адекватну умовам довкілля регуляцію поведінки і діяльності [3].

Важливим для викладача є нормальний стан його психологічного здоров'я, який містить в собі невичерпні резерви творчої праці викладача. Важко переоцінити значення психологічного здоров'я для викладача, адже його професія належить до категорії соціономічних і вимагає постійного самовдосконалення, самореалізації в педагогічній діяльності, спілкування з великою кількістю людей: студентами, колегами тощо.

Відмінними ознаками морального здоров'я викладача є свідоме і відповідальне ставлення його до педагогічної праці, оволодіння скарбами культури, активного прийняття звичок, що формують здоровий спосіб життя. Це підтверджує і «Етичний кодекс педагога», який містить моральні вимоги до викладача та є орієнтиром у формуванні його моральної поведінки [1].

Моральне здоров'я можна вважати вищою мірою людського здоров'я.

Духовне здоров'я максимально відображає рівень самореалізації особистості і характеризується такими якісними ознаками як альтруїзм, емпатія, відповідальність за долю світу. Це апогей морального здоров'я.

Соціальне здоров'я відображається через такі характеристики, як адекватне сприйняття соціальної реальності, інтерес до навколишнього світу, адаптація до фізичної та суспільної сфер, наслідування соціальних, моральних норм, наявність соціальних знань, умінь і навичок, відповідальність перед іншими, демократизм у поведінці. Ми всі – люди та характери наші різні, в кожного є свої особливості, тому і кажуть, що люди бувають різні та з усіма можна знайти спільну мову.

Індивідуальне здоров'я будь-якого викладача – це важлива складова його професійного здоров'я, що забезпечує успішне здійснення ним педагогічної діяльності й сприяє самореалізації у професії. Складовими індивідуального здоров'я викладача є фізичне, психічне, психологічне, соціальне, моральне і духовне здоров'я. У всіх представників педагогічної професії витрати часу на всі види діяльності набагато перевищують нормативно припустимі. Психічну й фізичну напругу викликають і такі особливості вчительської праці, як постійна увага, необхідність запам'ятовувати й відтворювати великий обсяг інформації, вільно висловлювати свої думки і володіти засобами вербальної і невербальної комунікації; постійне навантаження на голосовий апарат [2]. Вчителі більшою

мірою, ніж представники інших професій, продовжують працювати у разі хвороби та нездужання, не звертаючись за медичною допомогою, що призводить до загострення хвороби під впливом негативних факторів навколишнього середовища.

У процесі дослідження з'ясувалося, що всі викладачі розглядають сім'ю і роботу, як головні фактори впливу на здоров'я. Позитивні стосунки між членами сім'ї і колегами сприяють зміцненню здоров'я. До складових сприятливого для здоров'я викладача психологічного клімату належить також спільна діяльність, психологічна сумісність між членами педагогічного колективу, задоволеність педагогічною професією.

Таким чином, культура здоров'я викладача є своєрідною інвестицією не тільки в здоров'я особистості, а також і в освіту вихованців. Викладач, що не турбується про власне здоров'я, постає негативним прикладом для молоді, а отже і соціуму. Усе це висвітлює фундаментальний принцип педагогіки: якісна підготовка студента до життя визначається в кінцевому результаті професіоналізмом викладача, його культурою здоров'я.

Список використаної літератури

1. Оржеховська В.М., Хілько Т.В., Кириленко С.В. Посібник з самовиховання. К. : Інститут змісту і методів навчання, 1996. 192 с.
2. Технології навчання дорослих / [упоряд.: О. Главник, Г. Бевз]. К. : Главник, 2006. 128 с. (Серія «Бібліотечка соціального працівника»).
3. Комарова Н.М. Формування здорового способу життя: активна участь молоді ; [Н.М. Комарова, А.Г. Зінченко, Д.М. Дикова-Фаворська та ін.]. К. : Укр. ін-т соц. дослідж., 2005. 88 с. (Серія «Формування здорового способу життя молоді» : у 14 кн., кн. 10.).

НАГЛА Дарина Євгенівна

здобувач третього рівня вищої освіти НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Педагогічна діяльність та її психічна та фізична специфіка

Праця викладача відноситься до професій, з підвищеним психоемоційним навантаженням.

Обумовлено це як змістом, так і сутністю педагогічної діяльності. Також не менш важливим виступає фон, на якому ця діяльність здійснюється.

Реалізація педагогічної діяльності відбувається через взаємодію з більшою кількістю людей, що обумовлено міжособистісними контактами з досить високою психоемоційною напругою [1].

Кожен з нас у своєму житті стикається з таким поняттям, як втома. Емоційна або фізична виснаженість наприкінці дня, знесилення, відчуття того, що ти перебуваєш не в ресурсному стані.

Під впливом більш-менш тривалої психічної травматизації, що веде до емоційної перенапруги, може розвинути невротоподібний стан або невроз.

Неприємні й хворобливі відчуття в різних частинах й органах тіла й страх хвороби з патологічною фіксацією уваги на найменших змінах самопочуття усе більше й більше підсилюються. І поступово через порушення іннервації внутрішніх органів окремі психосоматичні симптоми можуть перерости в психосоматичні функціональні зміни органів, а надалі й у виражені психосоматичні захворювання. Часто це функціональні порушення й захворювання серцево-судинної системи.

Для того щоб запобігти негативних наслідків від трудової діяльності, нам необхідно розвивати та гартувати своє фізичне здоров'я. Заняття спортом, йогою, медитацією, активний спосіб життя, все це дозволяє нашому організму знаходитись в балансі та нормально функціонувати.

Також, для запобігань факторів ризику в педагогічній діяльності рекомендується створювати паузи та перерви між заняттями, змінювати форму роботи (з лекційної на практичну), змінювати умови довкілля. Для усунення монотонності в роботі, рекомендується відпочинок в спеціальних кімнатах психологічного розвантаження.

Від вибору оптимального режиму праці та відпочинку залежить напруженість трудового процесу, на це впливає фактична тривалість робочого дня і змінність роботи. Розробка режиму праці та відпочинку заснована на вирішенні питань, коли повинні призначатися перерви й скільки; якої тривалості має бути кожен; який зміст відпочинку. Вчені встановили, що працездатність пов'язана зі змінами характеру протікання фізіологічних і психічних функцій в організмі. Висока працездатність при будь-якому виді діяльності забезпечується тільки в тому випадку, коли трудовий ритм співпадає із природною періодичністю добового ритму фізіологічних функцій.

Суспільна профілактика містить у собі систему мір, переважно соціального й гігієнічного характеру. Вони плануються й проводяться на державному рівні (гігієнічні й протиепідемічні норми й правила) у масштабах країни, регіону, міста, району, у кожному освітньому закладі. В основному ці міри стосуються питань санітарно-гігієнічного змісту приміщень (опалення, освітлення, вентиляція й т.д.) і умов праці, організації педагогічного процесу, питань відпочинку, харчування, тощо.

Основу індивідуальної профілактики становить здоровий спосіб життя, тому що здоров'я людини, схильність його до тих або інших захворювань, вага їхнього перебігу й результат значною мірою визначаються індивідуальними особливостями поведінки людей на роботі й у побуті або способом життя. Крім загально-гігієнічних норм і правил здорового способу життя, які необхідно дотримувати всім, у певних професіях на робочих місцях повинні здійснюватися спеціальні заходи, спрямовані на нейтралізацію професійних факторів ризику.

Центральним завданням психогієни й психопрофілактики в праці викладача є нормалізація міжособистісних відносин, моральнопсихологічного клімату в колективі, нейтралізація факторів підвищення психоемоційної

напруги. Найважливіша умова нейтралізації психоемоційної напруги педагогічної діяльності – це висока трудова активність, творчий характер праці, бажання одержати радість, задоволення від своєї діяльності, прагнення до професійного росту, удосконалюванню педагогічної майстерності, можливості виявити свої здатності. Досить важливим є дотримання професійної психогієни, володіння технікою й умінням нейтралізувати несприятливий вплив, оптимізувати психоемоційний стан [1].

Головним висновком можна зробити наступні ідеї: педагог це насамперед всебічно розвинена особистість, котра повинна окрім своєї професійної діяльності та компетенції, здійснювати ряд заходів щодо забезпечення комфортних умов для свого психоемоційного та фізичного стану. Вміння самоорганізуватись не зважаючи на зовнішні фактори, володіння методами аутотренінгу, вміння швидко та ефективно реагувати на стресові ситуації, та бажання постійно працювати над вдосконаленням своїх професійних компетентностей.

Список використаної літератури

1. Дубініна О., Ігнатюк О. Методика діагностики професійно значущих якостей педагога-лідера. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Харків, 2020. № 1. С. 88-103.

ПЕТРЕНКО Володимир Олексійович

доцент кафедри фізичного виховання, заслужений тренер України,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків);

ПЕТРЕНКО Олександр Олексійович

старший викладач кафедри фізичного виховання, заслужений тренер України,
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків);

Дослідження феномену лідера в армрестлінгу

Армрестлінг представляє різновид малочисленої команди. Головним психологічним ефектом якої є те, що її члени можуть безпосередньо спілкуватися один з одним, вступати в особисті контакти, тощо. В результаті взаємодії тісного спілкування спортивна команда виступає не тільки як об'єкт управління, а як і суб'єкт діяльності. У цій якості команда може функціонувати, якщо вона внутрішньо організована і має певний ступінь інтеграції. У результаті самоорганізації в команді встановлюються відносини домінування і підпорядкування, впливу і спрямування. Ці відносини й характеризують лідерство. Серед них високий рівень компетентності, статус у групі, здатність до керівництва і т.п. [1, 2].

Спираючись на якісні риси, які повинен мати лідер, проведено дослідження лідерства в команді армрестлерів, які являються студентами ННІ

ЕЕЕ НТУ «ХП». Для цього використовувалися соціометричні процедури і розрахунки, які прийняті в сучасних дослідженнях [1, 3]. У результаті досліджень виявлено, що деякі члени команд мали високий рівень необхідних лідеру показників, але не були лідерами групи. В той час, як інші члени команди мали низькі показники, але висувалися на роль лідерів.

Враховуючи результати досліджень слідує, що лідерство в команді армрестлерів доцільно розглядати як соціально необхідний процес самоврядування та координації взаємодій та взаємовідносин між студентами. Лідер, як суб'єкт лідерського процесу впливає на «ведених». В свою чергу «ведені» приймають або відкидають ці впливи. Прийняття лідерського впливу проявляється в підпорядкуванні, походженні вказівкам, порадам, проханням лідера. Відмова лідерського впливу проявляється в непокорі, незгоді з лідером, ухиленні від виконання його розпоряджень. Вплив лідера в спорті може бути безпосереднім (навіть фізично) й зовні легко фіксуємим, але може мати і приховану форму, бути багаторазово опосередкованим через будь-які фактори, наприклад, через етичні чи моральні норми, що існують у колективі. У ролі лідера спортивної команди, як показує аналіз досліджень, виступає зазвичай найбільш авторитетний, досвідчений спортсмен. Однак, існують команди, які мають у ролі лідерів не найавторитетніших і не найдосвідченіших членів колективу. Можливість брати участь в управлінні спортивною командою у лідерів досить широка. При чому, якщо лідер діє у відповідності з планом і завданнями тренера, то досягається, як правило, максимальний позитивний ефект в організації та координації спільних зусиль членів команди. Іноді між офіційним керівником (тренером) і лідером не виникає повної згоди або встановлюється непорозуміння. Це може призвести до певної дезорганізації й порушення процесів управління в команді. У такій ситуації тренеру до нагоди є знання поведінки спортсмена поза командою, тобто у студентській групі, що дозволить знайти оптимальний спосіб спілкування у команді.

Виконані дослідження феномену лідера під час підготовки армрестлерів з врахуванням специфіки їхньої основної підготовки, а саме технічної спеціальності, дозволяє виявити й розвинути у студента три найбільш важливі узагальнені функції лідерства: організаційну, інформаційну та виховну.

Список використаної літератури

1. Melecinek A. Engineering pedagogy. The practice of transferring technical knowledge. MADI (TU), 1998. 185 p.
2. Джамгаров Т.Т., Румянцева В.І. Лідерство в спорті. Фізкультура і спорт, 1983. 80 с.
3. Іваницький Б.В., Мартин В.Д. Армспорт у вищих навчальних закладах : навч. посібник. Львів : ЛДУФК, 2012. 78 с.

РОДИГІНА Віта Петрівна

старший викладач кафедри фізичного виховання,
НТУ «ХП», (Україна, м. Харків)

*Формування мотивації у студентів до занять з фізичного виховання на
дистанційному навчанні в умовах війни*

У зв'язку з російською військовою агресією 2022 року проти нашої країни, весь освітній процес було переведено на дистанційний режим, у східній та північній частині України. Студенти вищих навчальних закладів, змушені займатися формою дистанційного навчання, яка вплинула на структуру навчального заняття, стиль викладання та спосіб життя в цілому. Це супроводжується великою емоційною напругою, порушенням режиму роботи (велику кількість часу проводять біля монітора комп'ютера) та відпочинку, збільшенням обсягу живлення та максимально зниженою руховою активністю.

Фактор, що рушить людину займатися фізичною культурою, особливо в період онлайн навчання, для реалізації рухової активності, називається мотивацією. Мотивація до фізичної активності – особливий стан особистості, спрямоване досягнення оптимального рівня фізичної підготовленості та працездатності [3]. Студенти – це майбутнє нашого суспільства, тому так важливо зберегти та зміцнити їхнє здоров'я, це запорука благополуччя країни, що визначає її трудовий, економічний та оборонний потенціал.

Щоб мотивувати студента бути фізично активним, необхідно правильно підібрати до нього загальний та особистісний підходи [2]. Мотиви до фізичної активності зобов'язані не просто закликати студента до фізичної діяльності, але й мати осмислений характер. Тому так важливо правильне, раціональне поєднання практичної діяльності з теоретичної. Теорія розкриває розуміння важливості занять фізичною культурою та спортом, допомагає сформувати у людини бажання отримувати знання для розвитку та оздоровлення свого організму [1].

У нових обставинах сформувати здорову, гармонійно розвинену особистість – головна мета дисципліни «Фізичне виховання» під час дистанційного навчання в умовах війни. Для вирішення цього завдання було проведено анкетування, в якому брали участь студенти 1-3 курсів (усього 103 людини) навчально-науковий інститут економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХП» (ННІ ЕММБ) 87,2% дівчат та 12,8% юнаків.

Усі студенти на практичних заняттях займалися в основній групі. Оцінюючи свою фізичну активність у період дистанційного навчання, студенти зазначили, що щодня виконують фізичні вправи – 52,7 %, займаються лише за розкладом занять для надання звіту викладачеві та отримання заліку – 32,3 %.

На запитання «Які Ваші мотиви до занять фізичною культурою в період дистанційного навчання?» були отримані відповіді, що 52% студентів

займаються фізичною культурою для зміцнення здоров'я, зміни видів діяльності, активного відпочинку, задоволення потреб у русі, 8,8% – для контролю за масою тіла, 39,2% – для зняття психологічного стресу.

Виявлено види фізичної активності, найцікавіші для студентів у період дистанційного навчання: біг та катання на велосипеді (студенти живуть у замських будинках) – 10,7 %, йога – 14,2 %, заняття гімнастикою – 75,1 %. Негативними мотивами для студентів у заняттях фізичними вправами в період дистанційного навчання були: завантаженість навчальними завданнями з інших дисциплін – 10,7 %, низький рівень фізичної підготовленості – 7,1 %, нервова перенапруга, пов'язана з війною – 27,1 %, нецікаво організована заняття – 18,5 %, відсутність сприятливих умов для занять – 36,6 %.

Були бажання надалі проходити навчання дистанційно 36,7% респондентів, 63,3% студентів віддали перевагу аудиторному навчанню, 42,0% опитуваних висловилися за проведення практичних занять з фізичного виховання дистанційно, 58,0% вибрали заняття у спортивному керівництвом викладача. Студенти, оцінюючи своє психічне здоров'я за умов війни, відзначили високу тривожність у 71,0 % випадків, помірну – у 17,8 %, низьку – у 10,6 %. Підвищену дратівливість відчували 10,6% студентів, середня дратівливість спостерігалася у 39,2%, низька – 50,2%. Порушення сну було властиво 64,3% студентів. Зазнавали дефіциту живого спілкування 64,2 % респондентів, почуття млявості, розсіяності, втоми – 53,4 %.

Аналізуючи виконану роботу, можна стверджувати, що оптимізація та інтенсифікація дистанційних занять з дисципліни «Фізичне виховання» потрібні. Доцільно дати зрозуміти студентам вищу всю важливість щоденних занять фізичними вправами в період максимально зниженої рухової активності на дистанційному навчанні в умовах війни.

Більшість студентів були мотивовані на щоденні самостійні заняття фізичним вихованням, але все одно залишалось багато студентів, які займалися фізичними вправами в період самоізоляції заради отримання заліку, лише двічі на тиждень за розкладом занять вузу.

В період дистанційного навчання необхідно організовувати спільні онлайн-тренування, де виконання фізичних вправ має задовольняти потребу руху, заряджати студентів позитивом та оптимізмом, компенсувати нестачу спілкування. Проводячи заняття у форматі дистанційного навчання, викладач з фізичного виховання повинен подавати приклад студентам і бути взірцем для наслідування, вчити їх жити в ситуації, що склалася.

Список використаної літератури

1. Авдєєнко І.М. Культура здоров'я студентів та середовищний підхід до її розвитку в умовах вищого навчального закладу. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження : колективна монографія ; за заг. ред. проф. Ю.Д. Бойчука. Харків : Вид. Рожко С.Г., 2017. 488 с.

2. Корж Н.Л. Формування ціннісного ставлення у студентів спеціальностей до фізичної культури в процесі самостійних занять : автореф.

дис. ... канд.. наук з фіз. виховання і спорту : 24.00.02; Дніпропетровський держ. інститут фіз. культури та спорту. Дніпро, 2016. 21 с.

3. Мунтян В.С. Интериоризация мотивации как фактор оптимизации учебного процесса студентов. Адаптаційні можливості дітей та молоді. Одеса : ТОВ Лерадрук, 2012. С. 223–228

4. Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспектив. Зб. наук. праць ; за ред. І.А. Зязюна та Н.Г. Ничкало. Київ, 2003. 680 с.

5. Сичов С.О. Формування потреби фізичного вдосконалення у студентів вищих технічних навчальних закладів: Автореф. дис...канд.пед.наук: 13.00.07. Київ, 2002. 17 с.

Секція 5. Психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей сучасного фахівця

ІГНАТЮК Ольга Анатоліївна

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
д.пед.н., проф. (Україна, м. Харків)

Структура психолого-педагогічних здібностей педагога-дослідника та особливості формування готовності до науково-дослідної роботи в умовах магістратури

Соціальна значущість і потреба в науці не приходяща, вона вічна. Дослідник, який організовує і проводить наукові дослідження, виконує дві основні функції: по-перше, систематизує знання, що були накопичені людством; по-друге, пізнає нове, невідоме, що доповнює, збагачує науку [1-3].

Аналіз літературних джерел та власний досвід дозволяє стверджувати, що можна визначити три компоненти, що характеризують портрет дослідника: перший, особистісні якості науковця (виконання роботи вимагає від особистості повної самовіддачі, терпіння, творчого мислення, відчуття нового, потреби пізнавати незвідане тощо); другий, наявність необхідної освіти та досвід наукової роботи; третій, наявність наукової продукції.

Умовно в структурі психолого-педагогічних здібностей педагога-дослідника можна виокремити декілька груп: 1 група) комунікативні навички (це перш за все вміння домовлятися з іншими особами; вміння працювати у команді; аргументувати свою позицію; використовувати лідерські якості; проявляти емоційний інтелект, тобто демонструвати здатність сприймати почуття інших осіб та контролювати власні, оскільки свої негативні повністю не можливо убрати, тож важливо управляти ними [3,4]);

2 група) навички самоорганізації (перш за все мова йде про уміння ефективної організації власної діяльності; грамотне розпорядження часом, вміння уникати поглиначів свого часу тощо [3,4]);

3 група) навички поведінки у відповідності до норм професійної психолого-педагогічної етики (вміння вести досліду роботу сумлінно, погоджувачись зі своєю совістю, додержання норм академічної доброчесності, вимогливість до себе та оточуючих, відповідальність);

4 група) когнітивно-креативні навички (описують здатність набувати глибокі різноманітні спеціальні знання, готовність до інновацій, здатність нестандартного мислення, адже сучасний світ доволі мінливий, тому кожен з нас все частіше стикається з нестандартними задачами, котрі вимагають

нешаблонного підходу тощо [1,2,5]);

5 група) вміння працювати із інформацією (перш за все це здатність пошуку, аналізу, здатність робити висновки, комп'ютерна грамотність, яка за умов сьогодення сприймається, як раніше невміння читати і писати. Тож, сучасний рівень розвитку інформаційного суспільства ставить нові вимоги до викладача вищої школи, важливим показником якості якої є готовність фахівця до рішення того класу професійних задач, які йому необхідно буде виконувати в трудовій діяльності. Як правило, ці задачі міждисциплінарні у своїй теоретичній основі і носять стратегічний характер, що вимагає, з одного боку, високого рівня інформованості, з іншого боку – володіння способами рішення складних задач. У зв'язку з тим, що інформація стрімко оновлюється, виникає потреба перетворення освіти у неперервний процес і переходу її у стан існування особистості [2]);

6 група) емоційно вольові здібності (терплячість у накопиченні необхідних фактів при виконанні дослідження, самовіддача, готовність і вміння робити чернову роботу, стресостійкість, вміння швидко знаходити вихід у складних ситуаціях (особливо важливо зазначити, що серйозні зміни це стрес, а більш того коли їх багато, здатність справлятися з ними і зберігати працездатність. Тож, без високого рівня стресостійкості не буде можливості довго та добре виконувати свою роботу [2,3,4]).

У ході дослідження визначено структуру готовності до науково-дослідної роботи, яка містить у собі такі взаємопов'язані компоненти: мотиваційний (характеризує пізнавальний інтерес, мотивацію дослідницької діяльності); когнітивний (включає уявлення про методологію наукового дослідження і способи науково-дослідної роботи); діяльнісний (визначає володіння вміннями і навичками науково-дослідної роботи); рефлексивний (включає самооцінку і самоаналіз власної науково-дослідної роботи, визначає шляхи саморозвитку в науковому пізнанні) [5].

Відповідно до компонентів розроблено критерії сформованої готовності до науково-дослідної роботи майбутніх викладачів вищої школи (мотиваційний, інтегративно-когнітивний, операційно-діяльнісний, рефлексивний) та на їх основі визначено і схарактеризовано рівні сформованої готовності магістрантів до науково-дослідної роботи (високий, середній та низький).

Підвищення вимог до сучасних фахівців потребують внесення змін в ОП підготовки майбутніх педагогів вищої школи (здобувачів освіти другого рівня підготовки (ОП) спеціальності 011 – «Освітні, педагогічні науки» спеціалізації «Педагогіка вищої школи». В зв'язку з цим, відбувається переосмислення цілей, змісту, завдань навчання, здійснюється запровадження нових інтерактивних форм: педагогічної практики, ІКТ, коуч-технологій, кейс-методик (кейс-випадків, кейс-вправ, кейс-ситуацій), методів організації діяльності, нових педагогічних технологій. Все це обумовлює зміни освітніх

орієнтирів майбутніх викладачів вищої школи в процесі другого рівня підготовки, вимагає створення відносно простого і в той же час максимально універсального інструментарію здійснення особистісного і професійного розвитку здобувачів.

Застосування інтерактивного навчання під час підготовки дозволяє створити умови, за яких кожен здобувач вищої освіти вчиться креативно мислити, переносити теоретичні знання у професійну діяльність, що є особливо важливим для формування майбутнього викладача вищої школи, який відповідально ставиться до своєї праці.

Діалогічний підхід та різноманітні педагогічні технології при викладанні вказаної дисципліни дозволяють магістрантам сформувавши не тільки мотиваційну і теоретичну готовності у вказаній площині проблеми, але й сприяє формуванню необхідної практичної готовності у майбутніх викладачів (діяльнісний та рефлексивний компоненти), рівень яких змінюється під час професійної підготовки магістрантів, проходження ними стажування, можливістю апробації результатів дослідження, участю у наукових конференціях та безперечно підтверджується достатньо високими показниками магістерських кваліфікаційних робіт та наявністю наукової продукції.

Список використаної літератури

1. Романовський О., Ігнатюк О. Вимоги ринку праці та ключові тенденції формування «якісного» майбутнього фахівця другого та третього рівня підготовки спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» Теорія і практика управління соціальними системами. Харків, 2022. № 1. С. 3-16.

2. Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю. Інформаційно-телекомунікаційні технології в навчальному процесі та наукових дослідженнях: навч.посіб. Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2004. 365 с.

3. Ігнатюк О.А. Професіоналізм особистості як об'єкт вивчення. Проблеми інженерно-педагогічної освіти. Харків: УІПА, 2006. № 12. С. 241-247.

4. Дубініна О., Ігнатюк О. Методика діагностики професійно значущих якостей педагога-лідера. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Харків, 2020. № 1. С. 88-103.

5. Ігнатюк О.А. Модель цілей контекстного системного формування готовності до науково-дослідної діяльності здобувачів вищої освіти другого рівня підготовки спеціальності 011 «освітні, педагогічні науки». Modern directions of scientific research development. Proceedings of the 15th International scientific and practical conference. BoScience Publisher. Chicago, USA. 2022. P. 207-214. URL : <https://sci-conf.com.ua/xv-mizhnarodna-naukovo-praktichna-konferentsiya-modern-directions-of-scientific-research-development-10-12-08-2022-chikago-ssha-arhiv/>

KOMYSHAN Anatolii

associate professor of the Department of pedagogy, V.N. Karazin Kharkiv National University, candidate of pedagogical sciences, senior researcher (Kharkiv, Ukraine)

RIADNOVA Anastasiia

student of the School of philology, V.N. Karazin Kharkiv National University (Kharkiv, Ukraine)

Improving the educational work of scientific-pedagogical workers as an important component of their pedagogical skills

Today everybody is interested in such questions as “What will be the future of our country?”, “What will our Ukraine be like?”. The answer is quite simple – everything depends on education. After all, today’s students are the future elite of the Ukrainian society. All politicians, businessmen, famous people in general, they were all once students. So, providing quality educational services today is the urgent question. A scientific-pedagogical worker (SPW) plays the key role in this question. Therefore, it is no surprise that SPWs are responsible for providing quality educational services to today’s students, who tomorrow will occupy certain leadership positions at various levels. Today, in wartime, this responsibility has increased even more. That’s why every SPW has to ask themselves: “How can I improve my pedagogical skills?”.

“Career Guide” offers us 5 steps to such an improvement, such as review student evaluations, to discuss pedagogical skills with your colleagues, to attend to professional conferences, to keep up with studies in pedagogy, to ask for additional training [3]. During our research we focus our attention on the first step. We believe, that you can improve your pedagogical skills only under conditions of self-diagnosis. An independent anonymous survey of students, which is used to determine the level of pedagogical skills of SPWs, is an important facet of self-diagnosis.

Having analyzed some psychological and pedagogical sources of information, some observations, related to the topic, we draw a conclusion, that now the interest is growing to the questions of the quality of provided educational services, to the objective assessment of students’ and SPWs’ work, to the introduction of innovative technologies, as an important part of pedagogical skills of higher education teachers [2; 4; 5].

During our study of diagnosing the pedagogical skill problem, we obtained some results. They are:

1. The inspection of educational services quality must be coordinated with the regulatory, legal, organizational and scientific-methodological base, the inspection must be carried out without any delays and it has to apply to all facets of the educational process.

2. The monitoring of SPWs’ pedagogical skills should encourage them in self-development.

3. The monitoring must be carried out during the educational process in order to find “weaknesses” and to prevent such mistakes in the future simultaneously [1; 2; 4; 5].

However, besides these results, we have also come to the conclusion that in today’s researches they do not pay attention to the question of SPWs’ self-diagnosis. And in our opinion, this is an important aspect and it requires full disclosure, including disclosure of the implementation of self-diagnosis of scientific and pedagogical activities.

We consider SPWs’ self-diagnosis to be an observation of the results of their own work, which takes place with the help of collecting information from already independent students. The obtained results are processed and systematized in order to help SPWs to improve their skills and their own academic disciplines teaching.

The activity of a higher school teacher consists of constructive, organizational, communicative and research components [1]. According to that, we believe that we should consider SPWs’ self-diagnosis as a tool to improve their competence, and to help identify “strengths” and “weaknesses” in the teaching.

Today’s advice of the Ministry of Education and Science of Ukraine is aimed at giving students more freedom to make some decisions about their education, it is about determination of methods, technologies of education, of the purpose of education, its goals, main tasks, etc. That’s why an anonymous survey of students fully meets the requirements of the authorities.

Having analyzed the studied works and our own pedagogical experience we singled out the most relevant aspects which were offered to students for evaluation:

- students’ interest in the academic discipline;
- the quality of organization and conduct of classes;
- the level of application of innovative teaching technologies by the SPW;
- the conditions for the students’ assimilation of the study content;
- the level of students’ individual work organization;
- the control system of knowledge;
- their own success in education;

On this basis we also had developed necessary conditions for conducting an anonymous survey. Firstly, you have to create a questionnaire for the anonymous survey, in which you offer the above points to the students for evaluation. Secondly, you should conduct the survey after the end of all of the exams, in such a way you will achieve maximum sincerity and independence during the evaluation of the pedagogical skills of the SPW. Thirdly, you have to process the results in order to find “weaknesses” and “strengths” of the SPW’s pedagogical skills. Fourthly, you have to create a plan, which will help you to improve the educational process and eliminate of already existing problems.

Therefore, self-diagnosis is one of the most important tools of improving SPWs’ pedagogical skills. It helps to find “gaps” and “failures” that the teacher has made in his work. So, pedagogical skills depend on self-diagnosis. We have proved, that an anonymous survey is an effective method of self-diagnosis. And if you follow the above

rules and principles of an anonymous survey, you will get a true objective assessment of the activity of a scientific-pedagogical worker.

References

1. Determination of ratings of participants in the educational process at a higher military educational institution: method. recommendations / Yu.V. Stasiev et al.; ed. by Yu.V. Stasiev. Kharkiv, 2006. 124 p.
2. Kozakova T.V. Theoretical approaches to determining the professional competence of a teacher. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-opredeleniyu-professionalnoy-kompetentnosti-pedagoga/viewer>
3. Pedagogical skills: definition and examples. Career guide. 2021. URL : <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/pedagogical-skills#:~:text=What%20are%20pedagogical%20skills?,own%20fair%20and%20consistent%20guidelines>
4. Sharova E.I., Kudainetov M.R. Monitoring the professional development of a university teacher in the system of assessing the quality of pedagogical activity. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/monitoring-professionalnogo-razvitiya-prepodavatelya-vuza-v-sisteme-otsenki-kachestva-pedagogicheskoy-deyatelnosti/viewer>
5. Yandola K.O. Assessment of the level of professional competence of scientific and pedagogical workers of higher educational institutions. A young scientist. 2018. Vol. 1, no. 53. P. 843–845.

КУЗНЕЦОВА Тетяна Миколаївна

практичний психолог, вихователь ЗДО №14 (Україна,
м. Коростень Житомирської області)

Лідерство в дошкільній освіті

Питання лідерства працівників ЗДО відводиться особливе місце та значення у проблемі якості та ефективності реалізації дошкільної освіти. Керівник, педагоги та фахівці дитячого садка, як лідери у специфічному контексті дошкільної підготовки, створюють загальний клімат взаємодії в закладах дошкільної освіти та сприяють формуванню у дітей першого уявлення про лідерів та лідерство як феномен. ЗДО у своїй сутності є специфічною освітньою організацією, яка підпорядковується на загальних нормативних правилах освітній системі і одночасно має унікальні характеристики, які обумовлені віковими особливостями дітей і значущістю в їх підготовці дітей до школи.

Лідерство в освітніх закладах нами розглядається як управлінська функція, яка виконується не тільки керівником та адміністративною командою, а й педагогами як керівниками груп. Воно реалізується з метою використання всіма членами організаційної системи «заклад дошкільної освіти» найбільш продуктивних способів виконання поставлених перед ними завдань [2]. Можна

сказати, що лідерство це «сценічне мистецтво», яке реалізується від формального та/або неформального лідера освітнього закладу. Лідер вибирає стиль взаємодії, сприяючи мотивації педагогів та фахівців ЗДО до досягнення спільно поставлених цілей, враховуючи специфіку діяльності та особистісні особливості кожного з них. Ефективне лідерство в ЗДО реалізується, якщо наявний у них сильний лідер є формальним керівником, який знає, як використовувати дану йому владу, щоб досягти високої продуктивності функціонування в режимі розвитку організаційної системи «заклад дошкільної освіти», не чинячи негативного впливу на педагогів та спеціалістів; а також вміє мотивувати їх до прийняття ідеї продуктивного розвитку організаційної системи як ідеї свого розвитку[1].

Ми вважаємо роль лідерства у функціонуванні організаційної системи «заклад дошкільної освіти» значущою. В рамках даного дослідження, у якості методологічної основи, нами використана концепція Д. Максвелла відповідно до якої лідер повинен мати певні якості, що забезпечують його розвиток і реалізацію наявного у кожній людини лідерського потенціалу [3, с. 9-15]. На основі своїх ідей Д. Максвелл розробив спеціальний опитувальник для оцінки лідерського потенціалу, куди включив 25 характеристик лідера, пов'язаних з його особистісними якостями та моделлю поведінки. Характеристики сформульовані як твердження, що оцінюються за п'ятибальною шкалою (0 – іноді, 4 – завжди). Оцінна шкала опитувальника Д. Максвелла дає можливість розмежовувати різних (за ступенем функціонування в колективі) лідерів, а саме: винятковий лідер (має навчати інших виняткових і хороших лідерів) – 90-100 б.; хороший лідер (має продовжувати розвивати та навчати інших) – від 80-89 б.; висхідний лідер (має займатися своїм розвитком і починати навчати цьому інших) – 70-79 б.; потенційний лідер (кандидат – схильний бути лідером) – 60-69 б.; можливий лідер (незаконний лідер, існує можливість, що він не готовий стати лідером) – до 60 б. [3, с. 41-42].

У цьому дослідженні взяли участь 80 педагогів, які працюють у дитячих садках міста Коростеня Житомирської області у 2020–2021 роках. Через опитувальник Д. Максвелла респонденти оцінювали лідерський потенціал керівника свого дитячого садка. 100 % досліджених осіб були жінки. Розподіл респондентів за віком представлений таким чином: більшість – особи понад 50 років, трохи менше – 30 та 40 років. Загалом респонденти мають відносно великий стаж професійної діяльності як в освітній системі, так і безпосередньо в дитячому садку, в якому вони працюють на момент проведення дослідження: середній стаж досліджуваних осіб у конкретному дитячому садку понад 13 років, а в системі дошкільної освіти – більше 17 років, що дає підстави вважати думки, виражені респондентами, як засновані на значному педагогічному досвіді. Результати дослідження оцінки педагогами лідерського потенціалу їхніх керівників такі: майже 80 % усіх респондентів оцінюють свого керівника як виняткового, доброго і висхідного лідера; 26,7% респондентів визначають

свого керівника як виняткового лідера; 25% опитаних охарактеризували його як хорошого лідера. Дані вказують на відповідну наявність справжніх лідерських якостей у керівників дитячими садками даного міста, що є особливо обнадійливим для розвитку цих закладів.

Відповідно до позиції Д. Максвелла, ми також вважаємо, при аналізі лідерського потенціалу керівника, важливим оцінювання його окремих якостей, включених до опитувальника. Найвищу оцінку респондентів отримали такі якості, як дисциплінованість, готовність нести відповідальність, бажання безперервно навчатися та розвиватися, адекватна самооцінка (хороше уявлення про себе).

Цікавим, на нашу думку, є той факт, що здібності керівника зі стимулювання зростання інших лідерів, які, як ми вважаємо, відіграють важливу роль, оцінені трохи вище середнього (середнє 2,66 пунктів з 5 можливих). Ця оцінка респондентів, на нашу думку, є обнадійливим фактором, який вказує на можливості стимулювання керівником дитячого садка проявів лідерських якостей у педагогів, для підтримки їх як лідерів дитячої спільноти. Вважаємо за необхідне відзначити, що респондентами дуже низько оцінюються якості, пов'язані з афективним компонентом взаємодії «керівник–підлеглий»: контроль гніву, відмежування особистих проблем від роботи тощо. Ці дані вказують на те, що незважаючи на високу загальну оцінку лідерського потенціалу керівника дитячого садка, вона, в основному, орієнтована на якості, що мають значення для виконання професійних обов'язків, а не на характеристики, які пов'язані з індивідуальними особливостями особистості керівника.

Подані дані емпіричного дослідження дають підстави припустити, що в даний момент керівники ЗДО мають високий лідерський потенціал, який можна використовувати для розвитку та вдосконалення освітніх закладів. Дещо насторожує факт невисокої оцінки респондентами характеристик керівника, щодо стимулювання розвитку підлеглих для формування та реалізації їх лідерських якостей. Це вказує на необхідність розробки та пропозиції спеціального курсу навчання для керівника дитячого садка, спрямованого на підвищення ним розуміння власної лідерської позиції у формуванні та розвитку лідерського потенціалу своїх співробітників.

Список використаної літератури

1. Громовий В. Лідерство як п'ятий елемент розвитку освіти: (Прогрес сучасної освіти можуть забезпечити лише лідери). Завуч. 2007. № 8. С. 6.
2. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : монографія. К. : МАУП, 2000. 286 с.
3. Mackswell J. 21 necessary leaders features. New York : McGraw-Hill, 2002. 176 p.

КУРБАНОВА Халіда Шерімбаєвна

здобувач третього рівня вищої освіти НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Роль старости-лідера академічної групи у формуванні професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю

До основних підходів дослідження лідерства відносять: а) характерологічні підходи або теорії рис – основний акцент робиться на характеристиках ефективного лідера; б) поведінкові підходи – аналізуються базові відмінності в поведінці лідерів; в) ситуативні (ймовірнісні) підходи – наголошується, що поведінка лідера може ймовірно залежати від деяких характеристик лідера, підлеглих та ситуації; г) теорії взаємодії – основна увага приділяється активній взаємодії лідера та підлеглих, а також підлеглих з лідером [3].

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. Лідер групи, за яким вона визнає право приймати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях, тобто найбільш авторитетна особистість, що реально грає центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі. Лідер – людина, до думки якого прислухаються, яка може вести за собою людей, навчилася контролювати, мотивувати і спрямовувати самого себе та інших для досягнення цілей та вирішення поставлених завдань.

На думку дослідників, «якщо молода, професійно підготовлена людина претендує себе на лідерську роль, вона повинна виявляти професійно-психологічні ознаки свого потенціалу у вигляді професійних знань та умінь, розвинутих індивідуально-психологічних особливостей, дійових та вольових якостей, розумово-психічних поглядів» [2, с. 9]. З точки зору психолога І.О. Баклицького, фахівець повинен володіти не тільки здоровим психолого-фізичним станом, але й власним потенціалом, який забезпечує ефективне зростання рис і якостей, прояв розумової поведінки [1].

Фундаментальними елементами лідерського потенціалу особистості студента, на глибоке переконання дослідників, виступають:

1. Лідерські потреби – у персоналізації, самовираженні, визнанні, впливі, досягненні, повазі, спілкуванні, і навіть бажання і прагнення займати чільне становище у групі.

2. Лідерські здібності – можливості управляти, організовувати, аналізувати, впливати та інших.

3. Лідерські цінності – цінність позитивних відносин між суб'єктами освітнього процесу, цінність конструктивних групових відносин, цінність досягнення пізнавально-професійних цілей та ін.

4. Засоби – (соціально-педагогічні) умови освітнього середовища закладу

вищої освіти, які об'єктивно сприяють розгортанню лідерського потенціалу особистості студента у процесі її професійного становлення та суб'єктивно нею прийнятті.

Результативність лідерства залежить від здібностей лідера забезпечити можливість розвитку тих, хто знаходиться поряд з ним в одній команді, що зміцнює потенціал групи. Таким лідером може виступати староста академічної групи, який усвідомлює мету групи, аналізує і контролює її успішність, відвідування занять, має тісний зв'язок із куратором академічної групи і студентами-однорупниками, розподіляє обов'язки серед студентів академічної групи, сприяє їх організації та взаємодії, спрямовує групу на досягнення загальної мети.

По відношенню до внутрішнього життя групи староста-лідер повинен забезпечувати:

- зовнішню безпеку групи, підтримувати контакти та взаємодію з іншими академічними групами курсу;
- залученість членів групи до взаємодії;
- самостійність членів групи та їх індивідуальність;
- працездатність групової структури, вплив одних членів групи на інших, що є необхідним для досягнення групової мети, виконання запланованих дій;
- контроль, розподіл відповідальності та влади у групі оптимальним чином;
- максимальне використання можливостей та здібностей членів групи для досягнення успіху.

Завдяки вищевказаним діям староста-лідер сприятиме розвитку мотивації у студентів академічної групи до оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками.

Таким чином, роль старости-лідера набуває вирішального значення в організації спільної діяльності групи, забезпечення ефективності її роботи, сприяє формуванню професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю.

Список використаної літератури

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Знання, 2008. 655 с.
2. Грень Л.М., Фурманець Б.І. Модель психологічного потенціалу особистості інженера: монографія . Харків: НТУ «ХПІ». 2020. 215 с.
3. Карамушка Л.М., Фелькель Т.Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. Проблеми сучасної психології. 2013. № 2. С. 52-60.

МЕТІЛКА Анастасія Анатоліївна

здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

*Підготовка педагогів у системі підвищення кваліфікації до використання
методики Марії Монтесорі*

Існує різноманітне вирішення проблем з підготовки та перепідготовки кадрів в Україні. Професійна підготовка фахівців відбувається в системі спеціальної та вищої освіти, в інститутах післядипломної освіти, на курсах підвищення кваліфікації, семінарах, тренінгах, наукових конференціях, під час відряджень за кордон з метою обміном досвіду.

Підвищення кваліфікації сприяє вдосконаленню і росту професійної майстерності педагогів. Педагогічна діяльність – це завжди пошук нових форм, методів, засобів, технологій, незалежно від того, як називається цей процес, він нескінченний і системою освіти завжди затребуваний. Інноваційні процеси розвиваються дуже стрімко, потреба педагогів в нових знаннях, підвищенні кваліфікації росте разом з ними. Інноваційна діяльність педагога стає одним із стратегічних напрямів в освіті, одним з аспектів роботи сучасного навчального закладу в режимі стійкого розвитку, оскільки в цій діяльності викристалізуються ті напрями, які визначають обличчя сучасної освіти як педагога майбутнього. Курс «Сенсорне виховання учнів з порушеннями психофізичного розвитку в умовах інклюзивного класу» – важлива ланка в підвищенні кваліфікації педагогів системи ДНЗ і педагогів початкової школи, тому що в даний час педагогічна система М. Монтесорі займає важливе місце в світовій освіті. У даному курсі викладені матеріали, присвячені історії розвитку педагогічної системи М. Монтесорі і Монтесорі-терапії в Україні і в світі, вони знайомлять слухачів курсів з основними принципами і підходами, пропонуваними даною системою, а також методами корекції дітей з особливими потребами (ДЦП, СДУГ, аутизм) у системі Монтесорі. Дана дисципліна має широкі міжпредметні зв'язки з віковою анатомією і фізіологією, нейропсихологією, педагогікою, соціологією, антропологією і андрологією. Курс «Сенсорне виховання учнів з порушеннями психофізичного розвитку в умовах інклюзивного класу» є теоретичною і практичною базою для формування у слухачів теоретичних знань і практичних навичок в галузі Монтесорі-педагогіки і Монтесорі-терапії. Важливим чинником підвищення кваліфікації педагогів і психологів системи дошкільної освіти та початкової школи є не тільки повні і систематизовані знання про основні принципи роботи за системою Монтесорі, а й практичні навички роботи з дітьми з особливими потребами в умовах педагогічної системи Монтесорі. Мета даного навчального курсу має три складові:

1. Освітня – дати слухачам системні сучасні знання про основні принципи і поняття педагогічної системи М.Монтесорі і Монтесорі-терапії, розкрити

основні напрямки Монтессорі-педагогіки за кордоном і в Україні, сформувати практичні навички роботи Монтессорі-педагога і Монтессорі-терапевта.

2. Виховна – прищепити слухачам переконаність у тому, що позиція педагога-спостерігача і опора на самостійну діяльність дитини, як основний постулат Монтессорі- педагогіки – це ключовий момент успішного навчання та розвитку дитини.

3. Розвивальна – в ході вивчення курсу, на основі оволодіння слухачами діалектичних законів розвитку (описаних М. Монтессорі), сформувати у них навички діалектичного системного мислення, яке К.Ригель виділяє як вищий щабель у розвитку інтелекту сучасної людини. Вивчення даного курсу покликане вирішити такі завдання, які можна виділити в якості таких критеріїв (компетенцій) оволодіння слухачем програми курсу «Монтессорі-терапія, як засіб корекції психосоматичних дисфункцій у дітей»:

- у процесі навчання слухачі повинні вміти використовувати отримані знання курсу «Монтессорі-терапія, як засіб корекції психосоматичних дисфункцій у дітей» в їх подальшій педагогічній та корекційній роботі;

- за час навчання повинні бути сформовані загальні навички проведення розвивальних і корекційних занять за системою М. Монтессорі, підготовки розвивального Монтессорі-середовища, проведення спостережень за дітьми і складання «Карти розвитку дитини».

По завершенні навчання слухачі повинні оволодіти знаннями:

- знати ключові методологічні проблеми Монтессорі-педагогіки і Монтессорі-терапії, вікові етапи психічного і нейропсихологічного розвитку дитини та їх облік у педагогічній практиці;

- мати уявлення про різні напрями та підходи в зарубіжній і вітчизняній психології та педагогіці щодо педагогічної системи М. Монтессорі.

Список використаної літератури

1. Дичківська І.М., Поніманська Т.І. М. Монтессорі: теорія і технологія. К. : Видавничий Дім «Слово», 2009. 304 с.

СНІГУРОВА Ірина Іванівна

ст. викладач кафедри української мови, НТУ «ХП», (Україна, м. Харків)

Формування якостей лідера з урахуванням особливостей української ментальності

Формування корпусу професійних керівників-лідерів висуває перед національною освітньою системою низку серйозних проблем. Серед них психолого-педагогічне обґрунтування змісту фахової підготовки майбутніх керівників виробництва. Ефективне вирішення цих проблем неможливе без урахування особливостей української ментальності та сьогоденних реалій нашої країни. У структурі процесу формування українського лідера-фахівця можна виділити окремі риси.

Розвиток мислення та накопичення необхідних знань, навичок і вмінь – це достатньо раціональний процес, у якому, як вважають фахівці [1], менталітет відіграє не найбільш значну роль. Важливим фактором, який формує справжнього лідера, є принципи його морально-етичної парадигми, а саме: чесність, сумлінність, порядність. Суспільству потрібні активні, компетентні лідери-керівники, здатні самотійно приймати рішення, готові взяти на себе відповідальність за їх здійснення, які вміють ставити цілі та конструювати шляхи їх досягнення, аналізувати хід та результати, правильно будувати взаємини з іншими людьми» [2, с. 86].

Крім того, майбутній лідер повинен мати такі якості, як турбота про інших людей, про державу, про націю, про навколишнє довкілля. Людина, яка вважає себе лідером, має насамперед любити батьківщину та людей, бути справжнім патріотом. На думку дослідників лідерства, «адекватно високий рівень самооцінки лідера у поєднанні з упевненістю в собі підвищує його рішучість у критичних ситуаціях і допомагають за необхідності йти на ризик» [2, с. 76]. Це особливо важливий момент в умовах російської агресії проти нашої України.

Цей процес має розпочинатися з дитинства. Українському народу притаманне привалювання почуттів над розумом, емоційного над раціональним. Кожна людина є носієм свого національного характеру, своєї культури та ментальності. Українці є спадкоємцями козацтва, яке завжди було найбільш войовничою частиною населення Європи. Українські козаки допомагали звільняти Відень (ми добре знаємо історію звільнення міста за допомогою козака Юрія Кульчицького), вони захищали свою батьківщину та допомагали іншим народам у боротьбі за свою незалежність.

Погоджуємося з твердженням науковців, що «лідер є носієм норм і цінностей групи, тому його поведінка та світогляд повинні бути узгоджені з нормами загальнолюдської моралі – справедливістю, чесністю, відповідальністю, надійністю та послідовністю у вчинках» [2, с. 228]. На наш погляд, кожна нація має притаманні тільки їй риси. Ментальність і національний характер українців, загартований у багаторічній боротьбі за свою незалежність, має усі передумови для формування корпусу лідерів, які будуть здатні очолити всі ланки влади та забезпечити незалежність української держави.

Боротьба українського народу проти російського загарбника, свідками якої ми є сьогодні, дає нам багато нових героїв, які назавжди ввійдуть у літопис української історії.

Список використаної літератури

1. Апанович О. Козацтво – ментальність українського народу. Сучасність. 1995. № 9. С. 108.
2. Романовський О.Г. Педагогіка лідерства : монографія ; О.Г. Романовський, В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень. Харків : НТУ «ХП». 2018. 500 с.
3. Янів В. Українська вдача і наш виховний ідеал. Літопис червоної калини. 1992. № 6 – 7. С. 7.

СОЛОДОВНИК Тетяна Олександрівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

СЕРЕДА Наталія Вікторівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.мист., доц., (Україна, м. Харків)

БОГДАН Жанна Борисівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.психол.н., доц. (Україна, м. Харків)

РЕЗНИК Світлана Миколаївна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

Психологічний супровід розвитку викладацького лідерства у здобувачів вищої освіти спеціалізації «Педагогіка вищої школи»

Підготовка майбутніх викладачів до професійної діяльності потребує кардинальних змін через трансформації, що відбуваються у всіх сферах життєдіяльності нашого суспільства (економічній, політичній, культурній, науково-технічній, освітній тощо.) Виконання молодим педагогом багатьох функцій (організаторської, освітньої, науково-дослідної, методичної) потребує наявності певних якостей, як професійних так і особистісних, що допоможуть відповідати вимогам професії «викладач вищої школи». До таких якостей, якими повинен володіти сучасний педагог, належить викладацьке лідерство, «яке є детермінантою педагогічної діяльності, потужним професійним ресурсом, що дозволяє досягти високих результатів у вихованні та освіті підростаючого покоління» [1, с. 31].

Реалізація освітньо-професійної програми «Педагогіка вищої школи» передбачає підготовку висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців в галузі освіти, здатних розв'язувати актуальні проблеми, складні завдання дослідницького та/або інноваційного характеру, приймати рішення та здійснювати професійно-педагогічну та дослідницьку види діяльності. Тобто молодий педагог, який здобув освітній рівень «магістр», повинен виконувати одночасно декілька видів діяльності, бути сучасним, інтегруватися в єдиний європейський простір, а також бути здатним до постійного самонавчання і саморозвитку.

Отже, відповідно до стандарту вищої освіти спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки», ОП «Педагогіка вищої школи» Національного технічного

університету «Харківський політехнічний інститут», а також інтеграцією України зі світовою освітньою спільнотою, завданням закладу вищої освіти є підготовка викладачів-лідерів, здатних до організації як власної науково-педагогічної діяльності, так і до управління навчально-виховною діяльністю здобувачів вищої освіти.

Таким чином, актуальним для фахової підготовки магістрантів є не тільки професійна складова, а і створення необхідного психологічного супроводу для розвитку викладацького лідерства у майбутніх викладачів вищої школи. Освітньо-професійною програмою передбачено освітній компонент «Лідерство у викладацькій діяльності», проте, на нашу думку, створення умов та розробка психологічного інструментарію повинна охоплювати повністю освітній процес навчання в магістратурі.

Одним із провідних напрямів наукових розробок кафедри педагогіки та психології управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна є лідерство, і багато досліджень науковців кафедри присвячено розкриттю концептуальних та прикладних аспектів розвитку лідерства і лідерських якостей фахівців у різних сферах діяльності (Романовський О.Г., Резнік С.М., Гура Т.В., Пономарьов О.С., Серета Н.В.). Наукові пошуки у цьому напрямі продовжуються і зараз.

Спираючись на ці дослідження, ми маємо намір розробити й запропонувати психологічний супровід розвитку викладацького лідерства у майбутніх викладачів вищої школи в умовах навчання в магістратурі.

Під супроводом ми будемо розуміти систему професійної діяльності психолога, спрямовану на створення соціально-психологічних умов для успішного навчання та психологічного розвитку дитини в умовах взаємодії [2, с. 239]. Психологічний супровід передбачає всебічний розвиток особистості: цілеспрямоване формування лідерських якостей, здатність до управління професійним й особистісним самовдосконаленням, вибір життєвих цілей та пріоритетів, виховання моральних цінностей та соціальної відповідальності, збереження психічного здоров'я, розвиток критичного мислення.

У сучасних складних умовах російської агресії проти України студенти, як ніколи, потребують психологічної підтримки з боку науково-педагогічних працівників, невизначеність майбутнього негативно впливає на особистість молодої людини, її «Я-концепцію», життєву та лідерську активність, успішність навчання тощо. На нашу думку, розвиток лідерської активності здобувачів освіти є саме тим чинником, що допоможе сучасним молодим людям впоратися з можливими психологічними труднощами, викликаними війною. Саме тому психологічний супровід спрямований на розвиток у студентської молоді лідерських якостей, що активізують їх життєвий потенціал, позитивне сприйняття себе як цілісної особистості, віру у краще майбутнє.

Оптимальними, з нашої точки зору, для розвитку викладацького лідерства будуть такі заходи як психологічне консультування, соціально-психологічний

тренінг, групові дискусії, майстер-класи, метод аутотренінгу, наставництво тощо.

Соціально-психологічний тренінг спрямований допомогти учасникам навчального процесу, по-перше, усвідомити важливість лідерських якостей для майбутньої професійно-педагогічної діяльності, по-друге, сформулювати ці якості, використовуючи створені для цього методики, а також спрямовані на подолання стресу, невпевненості, тривожних станів, зміна установок та негативного ставлення до життя, уміння керувати власними станами та емоціями, що свідчить про оволодіння лідерськими якостями здобувачами вищої освіти.

Наступним психологічним заходом, що має на меті розвинути викладацьке лідерство у майбутніх педагогів, є наставництво. Провідна ідея цього методу полягає у передачі викладачами професійно важливих лідерських якостей, власного досвіду наукової та педагогічної діяльності, уміння долати стреси, розв'язувати професійні та особистісні проблеми, долати труднощі. Викладач повинен бути взірцем, власною діяльністю і рисами характеру надавати приклад для наслідування. Для передачі такого досвіду викладачі повинні володіти такими якостями як наполегливість, комунікабельність, активна життєва позиція, професійна та психолого-педагогічна компетентність, рішучість, організованість, відповідальність, доброзичливе ставлення до колег, магістрантів тощо. Тільки будучи носієм таких якостей, можна забезпечити їх розвиток у магістрантів [3].

Групові дискусії дозволяють аналізувати різні аспекти викладацького лідерства, теорії лідерства, шляхи розвитку лідерських якостей у викладачів та магістрантів, роль лідерських якостей молодих фахівців для створення майбутньої кар'єри. Винесення цих питань на обговорення вимагають від магістрантів певної підготовки: це попереднє ознайомлення з науковою літературою з окреслених питань групової дискусії, а також критичне осмислення важливості та необхідності володіння лідерськими якостями для власного професійного та творчого розвитку [4, с.162]. Метод групової дискусії формує навички публічного виступу, сміливість щодо висловлення власної точки зору, відстоювання ідей і думок, і, як результат, розвиває лідерські якості.

Психологічний супровід розвитку лідерських якостей передбачає і проведення майстер-класів за темами «Педагогічна майстерність викладача-лідера», «Технологія розвитку викладацького лідерства у здобувачів вищої освіти», де наочно можна побачити психолого-педагогічні доробки викладачів кафедри, які демонструють творчі підходи і вирішення освітніх завдань з розвитку викладацького лідерства.

Важливим методом, на нашу думку, для розвитку викладацького лідерства у здобувачів вищої освіти з «Педагогіки вищої школи» є психологічне консультування. Це індивідуальний метод роботи, суть якого полягає у допомозі магістранту при вирішенні певних проблем або труднощів, як у навчально-професійній діяльності, так і при розвитку лідерських якостей, у налагодженні взаємостосунків з оточуючими.

Аутотренінг є потужною технікою психічного розвантаження та релаксації, він допомагає не тільки заспокоїтися, а і управляти власними станами, навчитися відновлювати власні ресурси, розкривати здібності та можливості. Відпрацювання магістрантами технік психорегуляції допоможе у разі потреби мобілізувати свої сили, у разі необхідності сконцентруватися на необхідних якостях, яких вимагатиме та або інша професійна ситуація.

Таким чином, ми розглянули деякі аспекти психологічного супроводу розвитку викладацького лідерства здобувачів вищої освіти ОП «Педагогіка вищої школи». Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у розробці спеціальної тренінгової програми з розвитку лідерських якостей майбутніх викладачів вищої школи.

Список використаної літератури

1. Волкова Н.П., Наход С.А., Крижановська Г.І. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Issn 2522-9133 (online) серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2019. № 2 (18) С. 30-38.

2. Слободяник Н.В. Психологічний супровід міжособистісної взаємодії в освітньому просторі. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. 2020. Том. X. Вип. 34. С. 234-246.

3. Резнік С.М. Тенденції розвитку вищої освіти та необхідність викладацького лідерства сучасних педагогів. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: "Педагогічні науки", (2). 2020.

4. Формування комунікативної компетентності студентів закладів вищої освіти: монографія ; Богдан Ж., Серета Н., Солодовник Т. Харків : Друкарня Мадрид, 2020. 262 с. URL : http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/46292/1/Book_2020_Bohdan_Formuvannia.pdf

РОМАНОВСЬКА Олена Олександрівна

доцент кафедри освітніх та інформаційних технологій НФаУ,
к.пед.н., доц. (Україна, м. Харків)

СТАРОСТИНА Світлана Сергіївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

*Формування готовності майбутніх педагогів до інноваційної діяльності в
європейських країнах*

Найбільш сучасні системи освіти функціонують у тих країнах, в яких співпраця держави і освітніх установ будується на партнерських засадах, тобто зводиться не до вибудовування адміністративних галузевих відносин, а базується на співпраці з зацікавленими в модернізації суб'єктами. Для підтримки освітніх

інновацій створюються незалежні від адміністративно-освітньої ієрархії інноваційні фонди, функції яких розширені у порівнянні з традиційними (наприклад, розподіл грантів), оскільки вони повинні підтримувати і, навіть, організовувати процеси трансляції інновацій (роблячи це спільно зі стейкхолдерськими організаціями).

Запровадження у виробництво нової техніки й технологій, становлення й розвиток ринкових відносин та нових форм господарювання, зростання обсягу знань про перетворення матеріалів, енергії й інформації в інтересах людини, про загальні принципи цих перетворень потребують підвищення рівня технологічної культури підростаючого покоління. Основним завданням технологічної освіти є формування технологічної культури учнів, що передбачає вивчення сучасних і перспективних енергозберігаючих, ресурсозберігаючих і безвідходних технологій перетворення матеріалів, енергії та інформації в сферах виробництва і послуг, використання комп'ютерних технологій, вивчення соціальних і екологічних наслідків застосування технологій, методів боротьби із забрудненням навколишнього середовища, освоєння культури праці: планування та організація трудового процесу, технологічної дисципліни, оснащення робочого місця, забезпечення безпеки праці, комп'ютерної роботи з документацією, психології людського спілкування, культури людських відносин, освоєння основ підприємницької та творчої діяльності, виконання творчих проектів, що включає визначення потреб і можливостей проектної діяльності, збір і аналіз інформації, висунення ідеї проекту, дослідження цієї ідеї, планування, організація та виконання роботи, її оцінка та презентація [1; 2].

Модель сучасної технологічної освіти, на думку німецьких дослідників, повинна містити такі галузі, як: уміння поводитися з технікою (усвідомлене оволодіння технікою під час виготовлення і використання товарів і послуг); освоєння техніки в історичному взаємозв'язку (вивчати техніку і проводити суспільно-історичний взаємозв'язок її конструкцій і умов дій; розвивати творче мислення і певні способи поведінки); осмислення взаємозв'язку стану техніки і якості продукту (споживчий аналіз, оцінка якості продукції, розвиток економічного мислення); взаємодія праці та техніки по відношенню до їх зовнішнього оточення (екологічна оцінка результатів праці та використання техніки; розвиток екологічного мислення і морально обґрунтованого способу поведінки) [3].

Шлях до високої технологічної культури лежить через ефективну технологічну освіту, що сприяло введенню у навчальні плани шкіл багатьох країн світу освітньої галузі або навчальних предметів, пов'язаних з трудовою/або технологічною підготовкою учнів, що в обов'язковому порядку вивчаються в школах Великої Британії, Франції, Німеччини, Фінляндії, США, Австралії, Ізраїлю, Нідерландів, Швеції, Болгарії, Казахстану й багатьох інших країн. Технологічна підготовка учнів введена до переліку обов'язкових предметів й активно підтримується промисловістю й бізнесом цих країн, тому що цей предмет спрямований на розвиток творчих здібностей учнів і включення їх в творчу працю.

Список використаної літератури

1. Інновації у професійно-педагогічній підготовці майбутнього вчителя: методологічні, змістові та методичні засади : монографія ; за ред. проф. А.А. Сбруєвої. Суми : Видавництво «МакДен», 2011. 432 с.
2. Кремень, В. (1999). Національна освіта як соціокультурне явище. *Учитель*, 11–12, 10–17.
3. Старша школа зарубіжжя: організація та зміст освіти ; Ред. О.І. Локшиної. К. : СПД Богданова А.М., 2006. 232 с.

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.психол.н., доц. (Україна, м. Харків)

АЛЕКСАНДРОВ В'ячеслав Михайлович

завідувач кафедри підготовки офіцерів запасу, Військово-юридичний інститут,
к.ю.н., доц., Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, (Україна, м. Харків)

Особливості надання психологічної допомоги постраждалим під час воєнного стану

Будь-які екстремальні або кризові події – військові дії, стихійні лиха, нещасні випадки, аварії, катастрофи – призводять до соціальних і психологічних наслідків, які порушують нормальний плин життя людей. Коли перед людиною виникає загроза, її природною реакцією на таку зміну є стрес – стан фізичного та/або психологічного збудження.

Це нормально, коли людина відчуває страх, вона також може відчувати ейфорію, злість або безпорадність, проявляти агресію або впадати в апатію. Взагалі, емоції – це відповідь на стрес та ситуацію, в якій опинилася людина.

Для тих, хто перебуває в зоні активних бойових дій, найважливішими потребами стають безпека, їжа і сон. За фактом – це перший-другий рівень піраміди Маслоу. Решта відступає на другий план, відкладається до інших часів.

Мільйони українців наразі змінили місце проживання на більш безпечне. Але навіть коли гострої фізичної загрози життю переселенців вже немає, велика кількість з них почуваються гірше, ніж до вимушеного переселення: мають постійний страх, безсоння, не можуть позбутися спогадів про травматичну подію тощо. Посттравматичний стресовий розлад може проявлятися як у перші дні і тижні, так і через півроку, рік.

Найбільш страшними для людини, яка стресує через війну, є байдужість та зацикловання на собі. Цей стан потребує фахової психологічної підтримки та має негативні наслідки.

Психологу, що працює з такою категорією людей, потрібно знати основні заходи, які потрібно виконувати у цей час.

Перше, що потрібно зробити, це забезпечити базові потреби людини: безпеку, сон, їжу і відпочинок.

Якщо є ризики перебування в тому місці, де ви знаходитесь, відведіть людину до безпечного місця та зробіть так, щоб вона не бачила, що відбувається в осередку надзвичайної ситуації і щоб до неї, за можливості, не доходили звуки та запахи, що нагадують про пережите. Заспокойте людину. Для цього зробіть декілька дихальних вправ або використайте інші техніки заспокоєння. Для того, щоб поліпшити психічний стан людини, дайте їй змогу висловитися за потреби, а потім намагайтеся повернути її до раціональності. Ставте прості і короткі запитання та схвалюйте її дії. Захистіть постраждалого від натопту та ЗМІ.

Встановіть контакт. Назвіться та скажіть, що ви тут, щоб допомогти. Завжди запитуйте постраждалого, що йому потрібно та які в нього проблеми. Скажіть, що йому вже нічого не загрожує. Вислухайте. Сконцентруйтеся на тому, що вам говорять і будьте активним слухачем. Якщо постраждалий не хоче говорити, просто залишайтеся поруч.

Для того, щоб постраждалий відновив контакт із навколишнім середовищем і відновив самоконтроль, попросіть його впертися ногами в підлогу; попросіть його поплескати пальцями або кистями рук по своїх колінах; зверніть його увагу на нейтральні предмети навколишнього оточення, які він може побачити, почути або до яких він може доторкнутися; попросіть його розповісти, що він бачить і чує; попросіть його зосередитися на своєму диханні та дихати повільно. Не можна втрачати силу духу і відчуття оптимізму.

Залишайтеся поруч, доки його стан не покращиться. Якщо вам треба відійти, подбайте про те, щоб хтось із ним залишився.

Людині треба нормально висипатися, харчуватися і відпочивати. Навіть, якщо ви перебуваєте в укритті, намагайтеся дотримуватися певного розпорядку дня.

У жодному разі не давайте людині змоги грати роль «жертви», тобто використовувати екстремальну ситуацію, щоб отримати вигоду – «Я не можу нічого робити, адже я пережив (-ла) такі страшні події». Наприклад, не пропонуйте людині пляшку з водою, аби вона могла попити, натомість скажіть: «Вода стоїть біля дверей, підіть і візьміть собі воду».

Зробіть так, щоб людина почала щось робити. Набагато легше переживати стресові ситуації, коли людина зайнята роботою, хобі, господарством. Запропонуйте щось робити корисне для інших або для себе. Байдужість та бездіяльність призводять до збільшення стресу. Коли ти розумієш, що робиш корисну справу, стаєш більш упевненим у власних силах.

Допоможіть членам сім'ї триматися разом, а дітям не розлучатися з батьками. Надайте можливість зв'язатися з родичами, священнослужителем. Обміняйтесь контактними даними. Домовтеся, як будете підтримувати зв'язок.

Постраждалим рекомендується не мовчати, не стримувати свої емоції. Але разом із тим, не можна дозволяти негативним емоціям управляти ними. Якщо

людині хочеться плакати, то хай плаче. Але не цілий день. Дайте їй певний час виплакаться, а потім «перемикайте» її на корисні справи.

Мінімізуйте кількість новин. Негативні новини зі ЗМІ здатні підвищити рівень тривожності, а отже, дестабілізувати стан потерпілого. Вони можуть викликати вторинну психологічну травму внаслідок відчуття колективної небезпеки. Тут має діяти правило: на одну негативну новину має бути три позитивні. Коли повідомляєте постраждалим відомості, говоріть тільки те, що знаєте, і не давайте помилкових запевнень. Використовуйте прості та точні формулювання. Повторюйте інформацію, щоб переконатися, що люди почули та зрозуміли її.

Намагайтеся повідомляти відомості групам постраждалих таким чином, щоб озвучена інформація була однаковою для всіх. Повідомте людям, що будете тримати їх у курсі всіх новин, і поясніть, де та коли буде надано свіжу інформацію. Надаючи інформацію, пам'ятайте про те, що якщо ви не зможете забезпечити очікувану допомогу, то постраждалі можуть направити на вас свій гнів і розчарування.

Необхідно чітко уявляти, що існує такий психологічний термін «провина вцілілого». Провина того, хто вижив, виникає тоді, коли людина була учасником подій, на які не мала впливу, не могла нічого з цим зробити. Основне переживання – відчуття безсилля в цій ситуації. Люди відчувають злість, провину, сором через те, що не змогли щось зробити.

Віктор Франкл, психіатр, який пройшов Аушвіц, писав: «Виживав не той, хто був сильнішим, а той, у кого було, заради чого жити». Якщо ми фокусуємось тільки на поточному моменті і не бачимо сенсу в майбутньому – це фатально. Тому важливо створювати для себе ці сенси будь-якого масштабу: це може бути намір зробити ремонт у квартирі, влаштувати вечірку після того, як закінчиться війна, або зустрітись із кимось, зізнатись у коханні. Сенси – це те, що дає можливість пережити найскладніші часи. Вони мають бути щирі, не треба щось штучно придумувати. Оці всі думки «коли закінчиться війна, зроблю те і те» – це і є ті сенси, які дають наснагу жити і рухатись далі.

Але щоб почуття провини не захопило з головою і не переросло на затяжну апатію чи депресію, з ним треба працювати.

Психологу необхідно пам'ятати принципи надання першої психологічної допомоги: захищати безпеку, гідність і права людини; пристосовувати свої дії до культурних традицій людей; бути обізнаним про інші заходи реагування на надзвичайну ситуацію; берегти себе.

Завжди потрібно дотримуватись правил: бути чесним; поважати право людей на власні рішення; дотримуватись конфіденційності і не допускати необґрунтованого розголошення отриманих від людини особистих даних; вести себе відповідно до урахування особливостей культури, віку і статі постраждалих. Чітко дати зрозуміти, що навіть якщо людина відмовилась від допомоги зараз, вона може звернутись до неї у разі потреби.

Проте людині, яка надає допомогу, не можна зловживати своїм становищем: давати неправдиві обіцянки чи інформацію; перебільшувати свої знання і навички; нав'язувати свою допомогу; вести себе безцеремонно; давати оцінки вчинкам і переживанням людей.

Список використаної літератури

1. Кокун О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій : методичний посібник. К. : НДЦ ГП ЗСУ. 2015. 170 с.
2. Корольчук В. М. Детермінанти стійкості особистості до дії стресогенних факторів. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 2 Ч. I. С. 153-162.
3. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів : монографія ; За ред. О.М. Лозової. Вінниця : «Віндрук», 2014. 184 с.

ЧЕРНИХ Валерія Андріївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

СЕРЕДА Наталія Вікторівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.мист., доц., (Україна, м. Харків)

Викладачі-лідери як важлива ланка у вихованні сучасних педагогів

“Щоб вести людей за собою, йди за ними”

Лао-Цзи

Освіта ХХІ-го століття переживає швидкий розвиток і прогрес, завдяки різноманітним інноваціям. Завдання керівника-лідера – рухати свою команду (колектив), щоб ті в свою чергу виконували свої обов'язки відповідно до статуту групи чи закладу освіти. Лідерство є однією з ключових функцій керівника, оскільки передбачає успішне керування процесом роботи усіх підлеглих.

Р.Л. Дафт (Richard L. Daft) трактує лідерство як взаємовідносини між лідером і членами групи, які чинять вплив один на одного і спільно прагнуть реальних змін і досягнення результатів, що відбивають загальну мету. Дж. Террі (J. Terry) вважає, що лідерство – це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. Р. Танненбаум (Robert Tannenbaum), І. Вешлер (I. Weschler) і Ф. Масарик (F. Masaryk) визначають лідерство як міжособистісну взаємодію, яка виявляється в конкретній ситуації на основі комунікативного процесу і спрямована на досягнення мети [1].

Тож, лідерство – це складова частина діяльності викладача, пов'язана з цілеспрямованим впливом на поведінку окремих осіб чи групи, інструментами

такого впливу виступають навички спілкування й особистісні якості викладача, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи. Лідер вправно використовує трансформаційне лідерство, він є ситуативним лідером не лише в управлінні, але й у вирішенні різних обставин на робочому місці. Якщо лідер стикається з проблемою, він знає, що повинен вирішувати її, оцінюючи вплив, який може мати його рішення. Лідер не використовує єдиний стиль керівництва для всіх членів своєї команди. Так, наприклад, викладач як лідер повинен налагодити стосунки з членами своєї групи, щоб зрозуміти їхній стан, коли вони отримують вказівки щодо завдань, які потрібно виконати. Для цього потрібно використання ситуатійного лідерства.

Ситуатійне лідерство – це тип лідерства, орієнтований на відносини. Воно ґрунтується на тому що накази лідера зумовлені здібностями його послідовників та готовністю до виконання, тобто на «гнучкому підході».

Найвідомішими із ситуатійних теорій є: ситуатійна модель керівництва Фреда Фідлера (Fred Fiedler), теорія життєвого циклу Пола Герсі (Paul Hersey) та Кена Бланшарда (Ken Blanchard), модель «шляхмета» Теренса Мітчелла (Terence Mitchell) і Роберта Гауса (Robert House), ситуатійна модель ухвалення рішень Віктора Врума (Victor Vroom) і Філіпа Єттона (Philip Yetton), яку пізніше було істотно доповнено за участі Артура Яго (Arthur Jago). В основі ситуатійного підходу лежить поняття ситуації.

Ситуація (одноактність і неповторність виникнення безлічі подій, збіг усіх життєвих обставин та положень, що відкриваються сприйняттям й діяльністю людини) включає в себе:

1. зміст поставленого завдання;
2. вплив організації (її політики, культури, оточення);
3. рівень невизначеності і структуру ситуації;
4. індивідуальні характеристики людей, що працюють в групі;
5. позиції лідера (авторитет – фактичний чи уявний) [2].

Ситуатійні лідери – це харизматичні особистості, хороші комунікатори, які можуть підключитися до емоцій своїх співробітників. Щоб мати можливість тісніше спілкуватися зі своїми підлеглими, потрібно знати, як читати психологічний стан людей. Такий стиль лідерства спрямований на те, щоб впливати, спрямовувати та контролювати поведінку інших для досягнення спільних цілей.

Ситуатійний лідер може оцінити історію проблеми, які поточні умови викликають проблему, і як плани щодо розв'язання проблеми вплинуть на організацію в майбутньому. Це є спосіб перспективного мислення, який не ігнорує минулі та теперішні обставини. Педагоги повинні адаптуватися до змін у навчанні, наприклад таких як дистанційне навчання, щоб забезпечити успіх у навчанні своїх підлеглих. І тоді можна бути впевненим, що динаміка продовжить змінюватися.

У ситуатійному лідерстві лідер повинен одночасно бути дуже директивним і підтримувати колектив. Викладач повинен вміти читати мову тіла та настрої своїх підлеглих, оцінювати рівень зрілості людей в групі. Коли викладач може виміряти індивідуальну зрілість студентів, то знатиме, які

програми розвитку їм потрібні. Якщо надається правильна програма розвитку, а також професійна підтримка відповідно до потреб студентів, це призведе до позитивної динаміки комунікацій з ними.

Ситуаційне лідерство має забезпечувати послідовне керівництво студентами та аспірантами. Групи складаються з осіб, які походять з абсолютно різного освітнього, соціального, економічного та культурного походження. Це ставить кожну людину на інший рівень емоційної зрілості, коли вона приєднується до організації. Якими б висококваліфікованими не були викладачі, може знадобитися вдосконалити свої навички спілкування, щоб бути готовим до наступного кроку.

Студенти отримують належну підтримку та зворотний зв'язок від свого куратора. Тобто, викладач нагадує їм про їхні цілі, щоб вони не відходили від свого шляху. Якщо це відбувається, лідер повинен бути поруч, щоб перенаправити їх до поставлених цілей. Ці принципи працюють незалежно від розміру команди, лідер прагне розвивати своїх підлеглих, щоб стати більш продуктивними.

Скоординовані студенти більш дієві. Вони є креативними та вносять більше ідей у навчання. Коли лідери вмають на меті розширити повноваження своїх студентів, делегуючи завдання, довіряючи їм відповідальність за розвиток їхніх навичок і надаючи всю підтримку для досягнення своїх цілей, результатом є сильна команда.

Отже, лідер дивиться всередину та назовні, щоб оцінити складні ситуації, він може бачити проблему з різних точок зору та здатний спростити речі. Зосередження на простіших речах, які дійсно важливі для вирішення складної проблеми, забезпечує успіх. Добре розвинене почуття власної свідомості дозволяє лідеру швидко адаптуватися до будь-якої ситуації, незалежно від того, наскільки вона складна. Самосвідомість є ключем до того, щоб стати успішним лідером. У поєднанні з використанням теорії ситуаційного лідерства той, хто знає власні сильні та слабкі сторони, а також своїх підлеглих, може бути дуже ефективним лідером. Успішні лідери є першопрохідцями, завжди намагаються бути на крок попереду гри. Щоб стати чудовим лідером, потрібні різноманітні навички, такі як чіткість, зосередженість, високий рівень комунікативних вмінь. Лідери розуміються на психології й точно знають, як переконувати людей і впливати на них. Ситуаційне лідерство є адаптивним, емоційно розумним і впливовим. Цей стиль керівництва, орієнтований на людей, є кращим підходом до лідерства у різних галузях, особливо в педагогіці, оскільки в сучасному освітньому середовищі викладач-лідер визначає успіх майбутніх фахівців.

Список використаної літератури

1. Сергєєва Л.М., Кондратьєва В.П., Хромей М.Я. Лідерство: навч. посібн. за наук. ред. Л. М. Сергєєвої. ІваноФранківськ. «Лілея НВ». 2015. 296 с. 17с.
2. Лідерство та команда в публічному управлінні : конспект лекцій ; укладачі: К.В. Таранюк, Я.В. Кобушко. Суми : Сумський державний університет, 2020. 175 с. 75с.

DEVELI Berk

student of first (bachelor) level of higher education
National Technical University «KhPI» (Turkey)

Body dysmorphic disorder and social anxiety

Body dysmorphic disorder (BDD) is characterized by considering one's appearance as unsightly or faulty while lacking any physical deformations. It demonstrates itself as constant control of one's appearance. In DSM-5 it is described as "Preoccupation with one or more perceived defects or flaws in physical appearance that are not observable or appear slight to others". A person with a negative body image tries to avoid people, places and social situations that costs them their wellbeing. In severe cases it will cause the individual to be housebound in fear of being seen.

Social anxiety is a concern about how one will be perceived by others. An individual's perception of his appearance is connected to social anxiety as an individual who perceives themselves as unattractive tends to have higher levels of social anxiety. Additionally, a negative body image causes a further social introversion and public self-consciousness.

In a research conducted by Pinto, A., & Phillips, K. A. 2005 we can see that people with BDD shows high levels of social anxiety. It shows that Social Avoidance and Distress Scale (SADS) scores of BDD patients are 19.8 (SD = 7.7) which is 1.3 SD units higher than the normative sample. Which indicates a higher social levels of social avoidance and distress in BDD patients. But when compared to the other clinical samples reported in Turner, McCanna, and Beidel (1987) for agoraphobia without panic (M = 18.4, SD = 10.2), generalized anxiety disorder (M = 20.5, SD = 7.8), obsessive-compulsive disorder (M = 20.5, SD = 8.4), and Social phobia (SP) (M = 22.7, SD = 7.1) it doesn't show a remarkable difference. Which indicates a higher social levels of social avoidance and distress in BDD patients. We can also see a connection between BDD severity and social anxiety in another studies linking negative body image to social anxiety (Leary & Kowalski, 1995) and introversion (Archer & Cash, 1985).

There is also a lot of similarities between BDD and SP as they are both characterized by negative evaluation in social situations and avoidance of these situations. Studies (Hollander & Aronowitz, 1999) show that BDD is the fourth most common disorder among people with SP. Also the higher rates of comorbid SP present in BDD (37% to 40%; Gunstad & Phillips, 2003; Phillips, Menard, Fay & Weisberg, 2005) indicates that these might be related disorders. In the research made by (Kelly, M. M., Walters, C., & Phillips, K. A. 2010) we can see that models of SP and BDD implicate several of the same factors in the development of these disorders including temperament associated with social anxiety, conditioning processes involving negative social interactions and similar maladaptive cognitive processes. And the safety

behaviors during social interactions are common to both BDD and SP. Also, the research shows that social anxiety for any reason is a prominent characteristic of individuals with BDD, but still somewhat less so than for those with SP.

References

1. Pinto, A., & Phillips, K. A. (2005). Social anxiety in body dysmorphic disorder. *Body Image*, 2(4), 401–405.
2. Kelly, M. M., Walters, C., & Phillips, K. A. (2010). Social Anxiety and Its Relationship to Functional Impairment in Body Dysmorphic Disorder. *Behavior Therapy*, 41(2), 143–153.
3. Fang, A., & Hofmann, S. G. (2010). Relationship between social anxiety disorder and body dysmorphic disorder. *Clinical Psychology Review*, 30(8), 1040–1048.
4. Turner, S. M., McCanna, M., & Beidel, D. C. (1987). Validity of the social avoidance and distress and fear of negative evaluation scales. *Behaviour Research and Therapy*, 25, 113–115.
5. Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1995). *Social anxiety*. New York: Guilford Press.
6. Archer, R. P., & Cash, T. F. (1985). Physical attractiveness and maladjustment among psychiatric inpatients. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 3, 170–180.
7. Hollander, E., & Aronowitz, B. R. (1999). Comorbid social anxiety and body dysmorphic disorder: Managing the complicated patient. *Journal of Clinical Psychiatry*, 60, 27–31.
8. Gunstad, J., & Phillips, K. A. (2003). Axis I comorbidity in body dysmorphic disorder. *Comprehensive Psychiatry*, 44, 270–276.
9. Phillips, K. A., Menard, W., Fay, C., & Weisberg, R. (2005). Demographic characteristics, phenomenology, comorbidity, and family history in 200 individuals with body dysmorphic disorder. *Psychosomatics*, 46, 317–325.
10. Kelly, M. M., Walters, C., & Phillips, K. A. (2010). Social anxiety and its relationship to functional impairment in body dysmorphic disorder. *Behavior Therapy*, 41, 143–153.

Секція 6. Реформування системи підготовки молодих викладачів

ГУРЕВИЧ Роман Семенович

директор Навчально-наукового інституту педагогіки, психології, підготовки фахівців вищої кваліфікації, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, дійсний член (академік) НАПН України, д.пед.н., проф. (Україна, м. Вінниця);

ОПУШКО Надія Романівна

доцент кафедри педагогіки, професійної освіти та управління освітніми закладами, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, к.пед.н., доц. (Україна, м. Вінниця);

ФРИЦЮК Валентина Анатоліївна

професор кафедри педагогіки, професійної освіти та управління освітніми закладами, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського, д.пед.н., проф. (Україна, м. Вінниця)

Дуальна система освіти – ефективний чинник реформування підготовки майбутніх фахівців

Дуальна освіта (Duales Studium) – це досить новий і незвичний термін для української молоді, а ось значна кількість абітурієнтів у Німеччині й Австрії скажімо, обирають нині саме такий шлях для одержання вищої освіти.

Дуальна освіта – це симбіоз теоретичної та практичної частин підготовки, коли необхідні знання студент одержує на базі університету, а опрацьовує їх на підприємстві (фірмі), з якою співпрацює заклад освіти.

Така система була створена в Німеччині, а нині присутня вже і в інших країнах Європи. Дуальна освіта сприяє формуванню та розвитку майбутнього працівника як молодого, досвідченого й амбіціозного фахівця, який точно знає, чого він хоче від життя. Крім навчання, дуальна освіта приносить прибуток, що дуже важливо для молоді людини.

За висновками Європейської Комісії, що базуються на результатах аналізу сучасних індустріальних процесів, очікується, що до 2025 року майже 50% всіх робочих місць на європейському ринку праці вимагатимуть компетентностей, здобутих у рамках вищої освіти. Серед найбільш перспективних, формування яких мають забезпечувати сучасні заклади освіти: системне мислення, міжгалузева комунікація, управління проектами та процесами, робота з ІТ-системами, клієнтоорієнтованість, робота з клієнтами та робота в команді, робота в умовах невизначеності, мультикультурність та

відкритість, усвідомленість та комунікація. Саме тому, аби досягти успіху та підвищити якість надання освітніх послуг, заклади професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти мають впроваджувати інноваційні підходи, що, з огляду на економіку знань, відповідає вимогам все більш глобалізованого та цифрового ринку праці. Одним із шляхів актуалізації програм є включення навчання на робочому місці, що є невід'ємним компонентом професійної освіти [1, с. 12].

Зниження рівня безробіття в Україні, намагання наблизити вітчизняну систему освіти до вимог світового ринку праці, створити можливості надання сучасних компетентностей молодим фахівцям, підвищити їхню конкурентоспроможність в умовах глобалізації освітніх процесів можливі саме через упровадження елементів дуальної форми навчання у практику закладів професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти. Позитивний приклад у цьому випадку можна запозичити в країнах Західної Європи, багаторічний досвід яких дає позитивні результати для економіки країн та для населення в цілому.

Тут можна почерпнути відомості про досвід окремих країн щодо реформування, модернізації підготовки майбутніх фахівців, переосмисленні контенту, форм і методів навчання, встановленні переліку актуальних компетентностей і компетенцій, якими має володіти сучасний фахівець.

Українська держава, з огляду на поставлені виклики, активно працює над змінами в системі освіти, реалізація яких закладена у змісті низки законодавчих освітніх документів, а саме: Закон України «Про освіту» (2017 р.), «Про вищу освіту» (2018 р.) та нещодавно ухваленій Концепції підготовки фахівців за дуальною формою освіти (2018 р.), розпорядження Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 № 660-р «Про схвалення Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», Наказ МОН від 12.12.2019 № 1551 «Про затвердження Положення про дуальну форму здобуття професійної (професійно-технічної) освіти» тощо.

Аналіз попередніх досліджень свідчить, що у філософській, педагогічній, психологічній, соціологічній та економічній науці накопичена значна кількість вітчизняних і зарубіжних наукових розвідок щодо професійної підготовки і професійного розвитку виробничого персоналу в контексті дуальної системи освіти. Українськими науковцями досліджувались інтеграційні та глобалізаційні процеси в освіті, різні аспекти сучасної освітньої політики, підготовка виробничого і педагогічного персоналу в країнах з високорозвинутою економікою (Н. Абашкіна, Н. Авшенюк, Н. Бідюк, Р. Гуревич, Т. Десятов, А. Каплун, В. Кудін, О. Локшина, Н.Ничкало, Н. Пазюра, В. Радкевич, С. Романова, В. Савченко, О. Щербак та інші).

Для забезпечення збалансованого розвитку і продуктивного використання трудового потенціалу України необхідний системний, науковий аналіз дуальної системи освіти в країнах Західної Європи, зокрема, наукове обґрунтування тенденцій розвитку цього феномена в досліджуваному регіоні, форми та зміст

дуальності в навчанні. Аналіз досліджень показує, що часткове навчання на підприємствах підвищує шанси випускників на працевлаштування в порівнянні з випускниками без досвіду роботи.

Метою нашого дослідження є аналіз сучасних аспектів дуальної освіти в Німеччині, визначення основних шляхів імплементації цієї прогресивної форми підготовки фахівців в Україні.

Виклад основного матеріалу. Отже, дуальна освіта передбачає постійну взаємодію закладу освіти і роботодавця. Підприємства/фірми роблять замовлення освітнім закладам щодо певної кількості місць для майбутніх фахівців. Студенти працюють за обраною спеціальністю (програмою) весь період навчання. Скажімо, можна три місяці відвідувати лекції, а наступні три місяці працювати та вдосконалювати одержані знання, вміння і навички. Це можна здійснювати і щотижнево. Все залежить від програми, що обрав студент для навчання, та від контракта (взаємодії) з роботодавцем. Лекції, до речі, можуть проводити не лише викладачі ЗВО, а й працівники підприємства, які із задоволенням діляться своїм досвідом.

1. Тривалість навчання та розклад *Duales Studium*. Навчання на *Duales Studium* триває від 7 до 9 семестрів на бакалавраті (тобто від 3,5 до 4,5 років) та від 3 до 6 семестрів на магістратурі (від 1,5 до 3 років). Як правило, навчання та практика чергуються кожні три місяці, тобто три місяці студент працює, три місяці відвідує заняття у ЗВО. По закінченні трьох місяців навчання студенти складають іспити з пройденого матеріалу. З чого починається освіта – з навчання чи практики – залежить від обраного закладу освіти.

2. Є й інші варіанти навчання та праці в ЗВО [3]. Дуальна система освіти (*Duales Studium*) у Німеччині має кілька незаперечних позитивних якостей, наприклад:

2.1. Застосування знань практично. Уже під час навчання студент одночасно є практикантом на підприємстві. Він одразу заглиблюється у процес і навчається тому, що в університеті проходив лише теоретично. Як наслідок, після закінчення навчання він уже має достатньо досвіду та знань, щоб легше знайти роботу та мати більш високі конкурентні переваги.

2.2. Зарплата. Як і всі співробітники підприємства (фірми), за проходження практики студент отримує зарплату, причому щомісяця, незалежно від того, проходить він зараз практику чи відвідує заняття у ЗВО. Розмір зарплати залежить від розміру фірми та здібностей студента і варіюється від 600 € до 1400 € на місяць. Таким чином, їм простіше фінансувати своє навчання (навчальні матеріали, гуртожиток або квартиру, продукти і т.д.). Як і будь-який співробітник фірми, студент також має право на оплачувану відпустку.

2.3. Гарні шанси залишитися на підприємстві. У Німеччині дуальна система освіти пропонує близько 40 тисяч програм. Вибирати можна із 350 професій. На що варто звернути увагу, приймаючи рішення щодо однієї з них?

Список професій, котрі в Німеччині можна освоїти за дуальною системою освіти (коли теоретична частина навчання проходить у ЗВО, а практична –

безпосередньо на підприємстві) налічує близько 350. І хоча навчання триває від двох до трьох з половиною років, за хорошої успішності диплом можна одержати і раніше. За даними дослідження онлайн-порталу Wegweiser-Duales-Studium.de, присвяченого дуальному навчанню, 86% опитаних німецьких студентів задоволені своїм вибором програми. На що потрібно звернути увагу, щоб можна було приєднатися до їхнього числа?

2.4. Професія на вибір. Загалом усі програми можна поділити на три напрями: економічні, інженерні та спеціальності в сфері охорони здоров'я. В останньому випадку йдеться про такі професії, як соціальні працівники або персонал для догляду за людьми похилого віку. Одержати медичну освіту за дуальною системою поки що неможливо.

Що стосується педагогічних, то досвід нашого університету в цьому напрямі дає можливість майбутнім педагогам професійного навчання одержати таку спеціальність за унікальними програмами. Поки що ні медицина, ні психологія не входять до списку запропонованих за програмами дуального навчання спеціальностей» [4].

Перший крок на шляху до професійної освіти – одержати якісну інформацію. Зробити це можна, наприклад, на сайті Hochschulkompass.de. Це сервіс Конференції ректорів ВНЗ Німеччини (Hochschulrektoren konferenz). Відомості про конкретні програми можна також знайти на сайтах ЗВО та підприємств, що пропонують їх, інтернет-сторінках німецьких міст і земель та інших, присвячених цій тематиці порталах [3].

Якщо вибрати підприємство, то перевага віддається, насамперед, концернам, які у всіх на слуху, і які інвестують значні суми в свій бренд. Розгляньмо, наприклад, дуальні програми Porsche чи Volkswagen: там на одне місце конкурс від 100 до 1000 осіб. Отже шансів потрапити на них не так вже й багато. Інша справа – вибір за критерієм «навчальний заклад»: база даних зі спеціальностями, що пропонують заклади вищої освіти, поповнюється щотижня. Найбільшим попитом користуються економічні та інженерні напрями [4].

3. Недоліки дуальної системи. У той самий час, як показало опитування порталу Wegweiser-Duales-Studium.de, у дуальній освіті є й недоліки. Студенти, насамперед, цінують поєднання теорії та практики, застосування знань у реальних умовах та можливість заробляти. Саме на останній фактор звертається особлива увага кандидатів.

Зарплати не завжди вистачає на життя, студентам часто доводиться підробляти, але про це багато хто забуває, перераховує лише недоліки дуальної освіти експерт. Крім того, викладання теорії за такої системи більш поверхове, а не фундаментальне, як в університеті. Рідко надається можливість одержати зарубіжний досвід.

Оплата праці студентів-співробітників здійснюється за тарифними угодами. Це означає, що заробіток, переважно, залежатиме від галузі та конкретних обов'язків. «Спеціаліст з механіки у промисловій сфері на третьому році навчання отримує в середньому 925 євро на місяць» [2].

Шукати роботу випускникам програм дуальної освіти навряд чи доведеться – найчастіше вони залишаються там, де проходили практику. Крім того, зі спеціалізацією належить визначитися вже на першому етапі, тоді як у студентів ЗВО на це є в середньому три семестри.

Однак, на цьому недоліки, мабуть, вичерпані. Як показало проведене опитування, очікування від навчання в більшості випадків виправдовуються: якщо до його початку оптимістично налаштований 91% майбутніх здобувачів, то під час навчання за дуальною системою цей настрій зберігає 83% студентів.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Сформулюємо короткі висновки щодо можливостей дуальної системи освіти. Насамперед, це практичний досвід випускника. Сучасній системі освіти, на жаль, не вистачає практичного наповнення. Тому багато науковців, які опікуються цими проблемами, ведуть мову про практико-орієнтоване навчання. «Суха» теорія потребує багато часу для обробки, але ж у професійному житті приносить мало користі. Студентів-випускників дуже часто доводиться навчати заново на тому робочому місці, котре вони обирають після ЗВО, тому що вони одержали лише базові знання, а їх недостатньо для роботи. Ті самі випускники, які одержали дуальну освіту, вже знають, яке місце хочуть зайняти та якими будуть їхні обов'язки, тому що під час навчання вони спробували свої сили на посаді за спеціальності та мали можливість удосконалити свої знання на практиці.

По-друге, матеріальне забезпечення. Навчаючись за дуальною системою, студенти отримують непогану стипендію на відміну від тих, хто обрав звичайний шлях одержання освіти (такі студенти не мають права працювати більше 20 годин на тиждень і отримують за це лише тільки 500 євро в місяць. У майбутньому вони, як правило, також заробляють більше.

По-третє, орієнтовно 70% дуальних студентів залишаються працювати на підприємстві або фірмі, де вони проходили навчання, деякі одразу одержують посаду керівника відділу, наприклад. Однак, якщо випускнику не пропонують місце, шанси одержати гарну роботу все одно значно вищі, практичний досвід упродовж 21-28 тижнів дуже приваблює роботодавців.

Подальший пошук ми плануємо в напрямі вивчення освітнього контенту – змісту теоретичної підготовки студентів за дуальною системою освіти, тобто змісту теоретичного навчання, його форм і методів, використання цифрових інформаційно-комунікаційних технологій.

Список використаної літератури

1. Гуревич Р.С., Кадемія М.Ю., Кобися В.М., Кобися А.П., Опушко Н.Р. Дуальна освіта: світова практика та вітчизняні шляхи реалізації : навчальний посібник. Вінниця, 2022. 220 с.

2. Suche nach Hochschulen & Unternehmen. URL : https://www.wegweiser-duales-studium.de/hochschulen-unternehmen-finden/?tx_drshochschulen_hochschulen%5Bu%5D=0&tx_drshochschulen_hochschulen%5Baction%5D=search&tx_drshochschulen_hochschulen%5Bcontroller%5D=Hochschule&cHash=30f9e682bdff60fd93ea332ffb38ce66

3. Duales, Studium – Studieren und Berufserfahrung. URL : <https://www.hochschulkompass.de/studium/rundums-studieren/studienformein/duales-studium.html>.

4. Duales Studium. URL : <https://www.wegweiser-duales-studium.de>

КУРБАНОВА Малохат Шерімбаєвна

здобувач третього рівня вищої освіти НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Вплив лідерства на формування професійного іміджу майбутнього фахівця освітніх педагогічних наук у закладах вищої освіти

Освітнянське лідерство – це дія впливу на інших у навчальних закладах для досягнення цілей, яка потребує певних дій. Коли особи, які несуть делеговану відповідальність, діють стосовно цієї відповідальності, вони є провідними [2]. На думку дослідників, «лідерська складова – частина системи підготовки здобувачів третього рівня вищої освіти (доктор філософії), вона є не тільки важливим компонентом у їх професійному становленні, а й тим об'єднуючим фактором для всіх дисциплін, що викладаються, на перетині якого здійснюється синергетичний ефект – отримуємо майбутнього професіонала, носія лідерських освітніх якостей» [3]. Особливо лідерство впливає на формування професійного іміджу майбутнього фахівця освітніх педагогічних наук у закладах вищої освіти.

Американський дослідник іміджу Ліліан Браун вважає, що професійний навик сам по собі не забезпечить вам роботи або підвищення по службі. Для цього потрібно викликати прихильність до себе людей, з якими працюєш, тобто необхідно створити потрібний імідж [2].

Імідж – найефективніший спосіб проникнення у масову свідомість. Він відображає потреби масової свідомості, що легко закріплюють і зберігають у пам'яті; є відповіддю на бажання населення: яким має бути лідер [5]. Майбутній фахівець-професіонал повинен зрозуміти, що у його образі приваблює, а що відштовхує, за яких умов створюється враження про його компетентність, надійність, рішучість. Імідж успішного майбутнього фахівця освітніх педагогічних наук у закладах вищої освіти має бути правдоподібним і вірогідним, яскравим і конкретним, доступним і цікавим соціуму. Активна життєва позиція ділової людини «вимагає щирого бажання самореалізації у діяльності, високого рівня мотивації досягнення успіху, знань стратегії і тактики поставлених цілей і бажання досягти їх» [1]. Специфіка діяльності педагога полягає в активній розумовій діяльності та постійному напруженні нервової системи. Це обумовлено великим обсягом аналітичної діяльності мозку, хронічним дефіцитом часу і високим рівнем особистої мотивації педагога. Імідж визначають такі внутрішні якості, як: заповзятливість, сміливість, цілеспрямованість, творче ставлення до дійсності.

Імідж формується поступово, разом із набуттям знань і формуванням професійних якостей, і впливає на подальше свідоме життя особистості. Професійний імідж педагога – один із основних засобів реалізації важливого принципу гуманістичної педагогіки – принципу виховання собою.

Особистість лідера формується в основному внаслідок його власної праці і зусиль, і весь період його перебування у вищому закладі освіти повинен бути пов'язаний з його безперервною, активною пізнавальною діяльністю, спрямованою не лише на засвоєння знань, а й на їх творче застосування в майбутній професійній діяльності. У формуванні професійного іміджу майбутнього фахівця освітніх педагогічних наук у закладах вищої освіти велику роль відіграє лідируюча позиція викладачів, адже вона позитивно впливає «не тільки на якість й ефективність результатів здобувачів у навчанні, а й на їх ставлення до подальшого самовдосконалення, самоосвіти у майбутньому, що забезпечить їх навчанні протягом життя, яке є одним із ключових індикаторів рівня людського розвитку» [3].

Список використаної літератури

1. Грень Л.М. Роль професійного іміджу керівника у конкурентоспроможності ПВНЗ на ринку освітніх послуг. Восьма Міжнародна науково-практична конференція: Соціально-гуманітарні вектори педагогіки вищої школи, м. Харків, ХНУМГ ім. О.М. Бекетова, 21-22 квітня 2017 р. збірник матеріалів. Х.: «Міськдрук», ХНТУСГ ім. П. Василенка. 368 с. С. 321-324.

2. Грень Л. М. Створення якісного іміджу ділової людини – запорука її успіху у майбутній професійній кар'єрі. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія «Педагогіка, психологія, філософія» ; Редкол.: С. М. Ніколаєнко (відп. ред) та ін. К.: Міленіум, 2018. Вип. 279. 250 с. С. 200-205.

3. Hren Larysa. Leadership in education as a synergy discipline in training applicants for education. Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції 28-29 жовтня 2021 року ; За заг. ред. Романовського О. Г. Х.: НТУ «ХПІ», 2021. С. 24-25.

4. Michael Connolly, Chris James, Michael Fertig. The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility Educational Management Administration & Leadership, December 2017. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/174114321774588>

5. Почепцов Г.Г. Паблік рілейшнз: навч. посібник / Г.Г. Почепцов. 3-те вид, випр. і доп. К. : Т-во «Знання», КОО, 2006. 327 с.

KOMYSHAN Anatolii

associate professor of the Department of Pedagogy, Candidate of Pedagogical Sciences, senior researcher, Kharkiv National University named after V.N. Karazin (Kharkiv, Ukraine)

SEHEDA Tetiana

student of the Faculty of Philology, Kharkiv National University named after V.N. Karazin (Kharkiv, Ukraine)

Using of the project method for developing the leadership skills of future teachers

In connection with the well-known orientation of Ukraine to the world level of education, there was an urgent need to improve the national system of higher education, and, moreover, with regular updating, and the search for favorable and effective ways and methods of improving the quality of providing educational services. Not secondary priorities are also pre-operational inspection and implementation of all kinds of innovative pedagogical technologies and teaching methods and education, the main purpose of what is to provide students with all important and mandatory competencies for the future profession, which are automatically made personality quite competitive and worthy against the background of others individuals.

Today, there are institutions of higher education (HEIs) that provide training of future teachers, must clearly orient themselves to quite serious requirements of our society regarding reforms of general secondary education, creation school that will motivate students to attend it and to study, as well as will form their ability to use their skills in practice, if this is (and it will be) needed [4]. Noting the European community, it is appropriate to talk about the level of capacity and ability of future specialists with higher education under certain circumstances to effectively solve professional tasks, choose the necessary materials, experiment and improvise, to be a person who will contribute to professional and personal growth, will spread the need for the formation of new teaching methods [2; 3]. In our opinion, it is primarily the creation of organizational and pedagogical conditions that would encourage future teachers (as well as any other specialists with a higher education) regarding the formation and development of thinking and other qualities such as creativity, independence, sociability and determination, oriented towards a sustainable future. Such an approach in the educational environment of a higher school will contribute formation of leadership qualities in the future teacher of a modern institution of general secondary education, because this person must be not only self-motivated, but also to be a coach, facilitator, tutor and moderator in the educational trajectory of each child [4]. Of course, the new generation of Ukrainian standards for the training of specialists with higher education, what based precisely on the competence approach, should ensure growth in personal effectiveness and mobility of graduates of higher education institutions as specialists in a difficult time, when the domestic labor market is

gradually supplanted and preferred the long-awaited integration into the European market, that is, actual developed community [1].

Modern researchers and practitioners recognize what interests them issues of formation and development of leadership in youth, as well as its effectiveness in pedagogical support. Currently, special pedagogical technologies are being developed and methods of forming a leader's personality. Yes, many scientists do the problem of creating programs, methods and technologies related to the formation and of leadership development in different age categories of youth, including future specialists with higher education, who should not only educate young people generation, but also to do it less traumatically and on the basis of respect and support [5].

Based on the above, we set the goal of using one of active learning methods – the "project method" (application of mini-projects; several mini-projects in one lesson) during practical classes of the educational discipline "Fundamentals of pedagogy and methods of educational work", that to find out and monitor the manifestation and development of leadership qualities in students. For this purpose, we consider it expedient to consider two concepts in detail: "leadership qualities" and "educational activity" – and, accordingly, their relationship. It should also be noted that leadership qualities are traits that affect the effectiveness of managing other people. The most important among them are considered: poise, ambition, determination, enthusiasm, perseverance, self-confidence, psychological openness, realism, thirst for knowledge, justice and impartiality, calmness, striving for perfection, creativity. This is only part of the qualities that should be included in the personality of the modern teacher as an agent of change, as an innovator and an educational leader who must be capable and able to lead the discipleship of young people into the world of science of a certain subject through the formation of knowledge, skills, and abilities and other competencies with the help of pedagogical toolkit.

For its part, educational activity is one of the main (along with social, scientific, mass sports, etc.) types of activities of the student of HEIs, specially aimed at mastering methods of subject and cognitive actions, generalized theoretical knowledge. First, it is extremely important that the leader can display all those qualities that are mentioned above in the process that should be aimed at mastering cognitive actions and theoretical knowledge, as well as knowledge, abilities and skills to organize and build successful and effective work for education seekers.

We note that the formation of leadership qualities in practical ways in classes of the educational discipline "Fundamentals of pedagogy and methods of educational work" should be carried out through direct implementation of various active and interactive learning methods. It is also important involving students to participate in Olympic and competitive events, etc., but according to our observations, when using the "project method", greater to an extent, students develop leadership qualities.

We see the process of students' project work in class as a three-stage system, its technological construction:

The first stage is conceptual and purposeful (its purpose is to create conditions for formation of leadership qualities in future specialists with higher education; principles: subjectivity, focus on self-realization, "aware prospect"; methodological approaches: value-motivational, system-active, individually creative).

The second stage is substantive and technological. It reflects a differentiated approach regarding the selection of content and the order of step-by-step actions of students regarding the creation of a certain project.

The third stage is evaluation and result-oriented. At this stage it was determined the level of formation of leadership qualities in future specialists with higher education. This is the final part of the class, where you can follow the results' observation of each student of the study group throughout the lesson,

and taking into account the results of students' self-assessment, determine as above the specified personality traits of each student and his level of leadership (high, good, medium and low). This procedure should be carried out according to by summarizing the received streams of a certain data session.

As an integrated indicator, we define social leadership student competence, the structural components of which are: motivational, cognitive-operational, creative and social-reflexive.

Therefore, the introduction of the project method in practical classes of higher education institutions, in our opinion, allows not only to learn the content of the study qualitatively, but also promotes the formation of leadership qualities in students. And very much so an important role in this should be played by the teacher: his creativity, readiness in relations to quickly change the conditions of activity depending on the situation of students so that they do not have to refer to the template for the reporting procedure according to the results of completed projects.

Список використаної літератури

1. Zakharchenko V. M., Lugovyi V. I., Rashkevych Yu. M., Talanova Zh. V. Development of educational programs: methodological recommendations. Under the editorship V. G. Kremen. K.: SE "NVC "Priorities", 2014. 120 p.

2. Kaidalova L., Komyshan A. Shokina N. The system of management of quality of training specialists in the production department. British Journal of Science, Education and Culture. 2014. No. 1. (5) (January-June). Volume V. London: "London University Press", 2014. P. 31–40.

3. Komyshan A.I., Khodarkovsky K.I. Introduction of the competency-based approach to the higher education system based on the determination of the content of the training of future specialists. Pedagogical education: theory and practice. Collection of scientific papers. Issue 13. Kamianets-Podilskyi National University named after I. Ohienko; Goal. ed. Kanyosa P.S. Kamianets-Podilskyi: publisher PP Zvoleyko D.G., 2013. 352 p. P. 76–84.

4. The new Ukrainian school, conceptual principles of secondary school reform. URL : <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf>

5. Romanovsky O.G., Ponomaryov O.S. The Phenomenon of Paradoxical Leadership. Problems of engineering and pedagogical education No. 50-51, 2016. 475 p. P. 300–307.

НАГЛА Дарина Євгенівна

здобувач третього рівня вищої освіти НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

ЧЕБАКОВА Юлія Григорівна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків)

*Роль партнерської взаємодії у забезпеченні ефективної педагогічної діяльності
майбутнього викладача в умовах дистанційного навчання*

Сучасне суспільство потребує гідного рівня розвитку та вдосконалення системи освіти. Окрім того не менш важливим постає питання професійної компетентності та культури. Майбутній викладач повинен постійно вдосконалювати свої навички та вміння, розуміти інноваційні технології, та розумітися у ціннісних орієнтаціях.

Реформування системи підготовки молодих викладачів передбачає за собою запозичення та прийняття практик інших ВНЗ та закордонного досвіду. Активне адаптування та корекція згідно з цінностями та структурою закладу, розробка власних методологій та практик на основі аналізу отриманого досвіду. Слід зазначити, що на увазі мається не тільки професійна компетентність, але й загальний розвиток і вдосконалення якостей майбутнього фахівця, таких як психологічний, психофізіологічний.

І. Зязюн пов'язував розвиток педагогічної культури викладача з «роботою над собою, розвитком особистих задатків, удосконаленням психотехніки мовлення, невербальної поведінки, необхідних для конструювання та організації продуктивного педагогічного діалогу» [1, с. 6].

Наочним прикладом реформування системи підготовки молодих викладачів можна з гордістю вважати те, як наш університет реформував деякі сторони діяльності нашого університету, прийнявши практики Британських університетів.

Внаслідок світових епідемій останніх років, та відсутності можливості очного аудиторного навчання через впровадження воєнного стану у нашій країні, та інших видів можливих надзвичайних ситуацій, які не завжди можна спрогнозувати, саме дистанційне навчання є найбільш актуальним методом здобуття освіти. На основі традиційно побудованого навчання, підготовка випускників до сучасних вимог суспільства не може бути всебічно охопленою. Оволодіння інформаційно-комунікаційними компетенціями можливе завдяки змішаному типу навчання.

Для працівників закладів вищої освіти (далі – ЗВО) втрата міжнародної мобільності зменшила можливості професійного спілкування та поклала край поїздкам з дослідницькими цілями, але все ж була змога підтримувати спілкування і розвивати зв'язки в інтерактивному режимі (за винятком країн, в яких підключення до Інтернету або доступ до технологій обмежені). [2, с. 90].

Важливим елементом у реформуванні системи підготовки майбутніх фахівців є удосконалення методики викладання лекцій та практик. Через впровадження методів цифрових технологій, студенти можуть скептично ставитись до звичних аудиторних крейдових дошок, застарілої матеріально-технічної бази, тощо. Відсутність практичної інноваційної складової також потребує особливої уваги.

Специфікою педагогічної діяльності є постійний розвиток та удосконалення своїх знань та навичок. Окрім професійної діяльності майбутній педагог повинен постійно відстежувати свій психологічний стан.

Через те, що робота викладача є доволі емоційно виснажливою, що може призводити до професійного вигорання, педагог також повинен бути всебічно розвиненим.

Це допоможе знаходити нові способи, можливості та мотивацію для поліпшення в вдосконалення своєї професійної діяльності.

Список використаної літератури

1. Педагогічна майстерність: підручник ; І.А. Зязюн, Л.В. Крамущенко, І.Ф. Кривоноса та ін.; За ред. І.А. Зязюна.-2-ге вид., допов. І переробл. К. : Вища шк., 2004. 422 с.

2. Грень Л.М. Курбанова Х.Ш. Переваги і можливості дистанційного навчання в міжнародній академічній мобільності студентів ЗВО. Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій для управління соціальними системами : матеріали 5-ї міжнар. наук.-практ. конф., 28-29 жовтня 2021 р. ; заг. ред. О.Г. Романовського. Харків : НТУ «ХП», 2021. С. 88-90.

НОЗДРЕНКО Софія Андріївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

Сучасні підходи до використання інформаційних технологій у навчальному процесі

Одним із пріоритетних напрямків процесу інформатизації сучасного суспільства є інформатизація освіти – упровадження засобів нових інформаційних технологій у систему освіти. Це уможливить:

– удосконалювання механізмів керування системою освіти на основі використання автоматизованих банків даних науково-педагогічної інформації, інформаційно-методичних матеріалів, а також комунікаційних мереж;

– удосконалювання методології і стратегії добору змісту, методів і організаційних форм навчання, що відповідають задачам розвитку особистості того, якого навчають, у сучасних умовах інформатизації суспільства;

– створення методичних систем навчання, орієнтованих на розвиток інтелектуального потенціалу того, якого навчають, на формування умінь самостійно здобувати знання, здійснювати інформаційно-навчальну,

експериментально-дослідницьку діяльність, різноманітні види самостійної діяльності по обробці інформації;

– створення і використання комп'ютерних тестуючих, діагностуючих, контролюючих і оціночних систем [1; 2].

Інтенсивний розвиток процесу інформатизації освіти спричиняє розширення сфери застосування сучасних інформаційних технологій. В даний час можна вже цілком виразно виділити успішно й активно розвиваючі напрямки використання сучасних інформаційних технологій в освіті;

– реалізація можливостей програмних засобів навчального призначення (проблемно-орієнтованих, об'єктно-орієнтованих, предметно-орієнтованих) як засіб навчання, об'єкта вивчення, засобу керування, засобу комунікації, засобу обробки інформації.

Як показує вітчизняний і закордонний досвід застосування сучасних інформаційних технологій, реалізація вищевикладених можливостей дозволяє забезпечити:

– надання тому, кого навчають, інструмент дослідження, конструювання, формалізації знань про предметний світ і разом з тим активного компонента предметного світу, інструмента виміру, відображення, впливу на предметний світ;

– розширення сфери самостійної діяльності тих, яких навчають, за рахунок можливості організації різноманітних видів навчальної діяльності (експериментально-дослідницька, учбово-ігрова, інформаційно-навчальна діяльність, а також діяльність по обробці інформації, зокрема й аудіовізуальної), у тому числі індивідуальної, на кожному робочому місці, груповий, колективної;

– індивідуалізацію і диференціацію процесу навчання за рахунок реалізації можливостей інтерактивного діалогу, самостійного вибору режиму навчальної діяльності й організаційних форм навчання;

– озброєння того, кого навчають, стратегією засвоєння навчального матеріалу чи рішення задач визначеного класу за рахунок реалізації можливостей;

– формування інформаційної культури, компоненти культури індивіда, члена інформаційного суспільства, за рахунок здійснення інформаційно-навчальної діяльності, роботи з об'єктно-орієнтованими програмними засобами;

– підвищення мотивації навчання за рахунок комп'ютерної візуалізації досліджуваних об'єктів, явищ, керування досліджуваними об'єктами, ситуацією, можливості самостійного вибору форм і методів навчання, вкраплення ігрових ситуацій [3].

Процес інформатизації освіти і зв'язане з цим використання можливостей сучасних інформаційних технологій у процесі навчання приводить не тільки до зміни організаційних форм і методів навчання, але і до виникнення нових методів навчання. Придатність технічних засобів навчання і контролю для використання на заняттях по іноземній мові визначається за наступними критеріями:

– по-перше, вони повинні сприяти підвищенню продуктивності праці й ефективності навчального процесу;

– по-друге, підвищувати свідомість і інтерес до вивчення мови;

– по-третє, забезпечувати негайне і постійне підкріплення правильності навчальних дій кожного учня;

– по-четверте, забезпечувати оперативний зворотний зв'язок і поопераційний контроль дій усіх тих, яких навчають,,

– по-п'яте, мати можливість швидкого уведення відповідей без тривалого їхнього кодування і шифрування.

Застосування комп'ютерів на уроках англійської мови значно підвищує інтенсивність навчального процесу. При комп'ютерному навчанні засвоюється набагато більша кількість матеріалу, чим це робилося за той самий час в умовах традиційного навчання. Крім того, матеріал при використанні комп'ютера краще засвоюється. Комп'ютер забезпечує і всебічний (поточний, рубіжний, підсумковий) контроль навчального процесу. Контроль, як відомо, є невід'ємною частиною навчального процесу і виконує функцію зворотного зв'язку між учнем і викладачем. При використанні комп'ютера для контролю якості знань учнів досягається і велика об'єктивність оцінки. Крім того, комп'ютерний контроль дозволяє значно заощадити навчальний час, тому що здійснюється одночасна перевірка знань всіх учнів. Це дає можливість викладачу приділити більше уваги творчим аспектам роботи з учнями. Ще одна перевага комп'ютера – здатність накопичувати статистичну інформацію в ході навчального процесу. Аналізуючи статистичні дані (кількість помилок, правильних/неправильних відповідей, звертань за допомогою, часу, витраченого на виконання окремих завдань і т.п.), викладач судить про ступінь і якість сформованості знань в учнів.

Список використаної літератури

1. Дементієвська Н.П., Жалдак М.І., Жук Ю.О., Пінчук О.П. та ін. Мультимедійні системи як засоби інтерактивного навчання : посібник ; за ред. Ю.О. Жука. К., 2008. С. 94.

2. Сучасні інформаційні технології та системи в управлінні : зб. матеріалів I Всеукр. наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів і студентів ; 6–7 квітня 2017 р. Київ : КНЕУ, 2017. 213 с.

3. Швачич Г.Г., Толстой В.В., Петречук Л.М., Івашенко Ю.С., Гуляєва О.А., Соболенко О.В. Сучасні інформаційно-комунікаційні технології : навчальний посібник. Дніпро : НМетАУ, 2017. 230 с.

ОГУРЦОВА Софія Сергіївна

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти
НТУ «ХП» (Україна, м. Харків)

*Творче самовираження як феномен і процес становлення майбутнього викладача
закладу вищої освіти*

Сучасне суспільство, вимагає все глибшого розвитку фахівця, самодостатньої особистості. На думку дослідників, педагог закладів вищої освіти повинен перестати жорстко регламентувати й однозначно визначати процес підготовки, натомість конструювати процес та реалізовувати шлях пізнання і

розвитку на основі індивідуальної сутності [2]. Самовираження є відображенням зовні своїх внутрішніх почуттів, переконань, установок; особистісна форма активності, що формується і розвивається у спілкуванні та діяльності; будь-яка поведінка, яка здійснюється для чистого задоволення індивіда та має зв'язок із потребами особистості в суспільному визнанні, самоствердженні, саморозкритті та самореалізації [1]. Індивідуальна культура викладача проявляється у вираженні, презентації нею себе, проявленні назовні своєї внутрішньої сутності, передбачає гармонію зовнішніх проявів та внутрішніх особливостей.

основоположним елементом індивідуальної культури є культура самовираження, яка проявляється у самоорганізованій діяльності майбутнього педагога, а її основними характеристиками виступають:

- незалежні від зовнішніх впливів дії суб'єкта самовираження;
- здатність самостійно організовувати, виконувати, контролювати, регулювати та коректувати свою поведінку, презентувати індивідуальні особливості, прагнення, переваги, які не суперечать нормам культури.

Творче самовираження в системі професійно-педагогічної підготовки має спеціальне призначення, що полягає у створенні умов, засобів і способів взаємодії для відповідальної саморегульованої діяльності студентів.

Воно пов'язане з розвитком здібностей самостійного виділення значущих проблем і визначення якісних методів їх вирішення. Творче самовираження – цілісне утворення, в якому має місце взаємодія зовнішнього управління і самоврядування, що реалізується за допомогою культурологічних регулятивів, гідних вищих цінностей сучасного суспільства.

Потреба у творчому самовираженні, яку визначає особистісно-професійне становлення педагога, виникає у зв'язку з необхідністю у конструктивному вирішенні протиріч, пов'язаних із розвитком освітніх систем. Підходи до цього вирішення визнаються як синтез теоретичних і практико-орієнтованих напрямків у розвитку сучасної педагогіки та інноваційної педагогічної практики.

При цьому у творчому самовираженні теорія і практика виступають як взаємопов'язані полюси, що визначають загальне горизонтальне поле пошуків компромісів між бажаними і можливими трансформаціями у сфері освіти. Творче самовираження дозволяє у відповідь на потреби, що виникають у процесах розвитку людини, суспільства, культури або освітніх систем, визначити створення нових або перетворення старих умов розвитку суб'єкта освіти і тим самим спрямувати зміни в образі «Я» адекватно вимогам культури. Воно веде до нового розуміння сутності освіти як діалогічного поєднання кращих зразків педагогічної діяльності з виробленням власних способів самовираження.

Самовираження людини – це відображення її бажання бути зрозумілою і прийнятою іншими, пошук того, що необхідно, щоб бути зрозумілою іншими. Процес творчого самовираження пов'язаний із бажанням і можливістю саморозвитку в собі духовно-ціннісного через глибинне спілкування з іншим, розвиток свого «Я» і «Я» іншого через залучення до співтворчості.

Самовираження – це бажання поділитися тим, що є значущим для самої людини. Тому творче самовираження – це не просто вільне волевиявлення, це прояв вільної волі, продуктивної для обох взаємодіючих сторін.

Творче самовираження пов'язано з постійним розрахунком і опорою на прогресивні тенденції в педагогічній свідомості, і його результатом є особливий характер педагогічних моделей, які передбачають у своїй структурі ціннісне діалогічне розуміння, що спрямовує власні творчі зусилля.

Студенти, які включилися у процеси самовираження як необхідної умови професійного становлення і більш насичене, значуще проживання студентського життя як такого, переходять у діалогові стосунки з викладачем, не ставляться до викладача як до носія однозначних істин, а самостійно шукають відповіді на запитання.

Зміщення акцентів у професійно-педагогічній підготовці майбутнього викладача на творче самовираження підвищує її ефективність. Це, насамперед, стосується роботи зі студентами, що відрізняються високою мотивацією професійної самореалізації, значними пізнавальними потребами, високою працездатністю.

Список використаної літератури

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. 1440 с.
2. Кремень В. Г. Якісна освіта і нові вимоги часу. Педагогічна і психологічна науки в Україні : збірник наукових праць до 15-річчя АПН України : в 5 т. Т. 1. Теорія та історія педагогіки. К.: Педагогічна думка, 2007. С. 3–24.

ХАВІНА Ірина Валер'ївна

доцент кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.пед.н. (Україна, м. Харків)

Вплив стресових чинників на рівень викладання дисциплін бакалаврам з психології

Останнім часом наша країна зазнає величезного стресу від наслідків вторгнення на нашу землю чужинців. Але навіть у лихоліття для країни процес підготовки висококваліфікованих фахівців не повинен бути зупинений. Це пов'язано насамперед з тим, що молоде покоління це майбутнє нашої країни. Великий внесок у розвиток молодого покоління роблять навчальні заклади: від дошкільної до вищої професійної освіти. У зв'язку з цим на викладачах лежить більша відповідальність за якість підготовки молодих спеціалістів.

Підготовка фахівців у сучасних умовах висуває низку специфічних вимог як до вибору навчальних дисциплін, так і до їхнього наповнення та специфіки викладання. Реалії сьогодення вимагають приведення навчальних предметів у відповідність до наявних запитів суспільства. Це, в першу чергу стосується підготовки майбутніх фахівців з психології. Сьогодні уся країна

живе в умовах тотальної кризи в усіх сферах життєдіяльності, які аж ніяк не можна назвати нормальними. Ці умови характеризуються наявністю низки чинників, таких як економічна і політична нестабільність, дуже низький рівень життя, повномасштабне безробіття, постійна інфляція та ріст цін, відсутність впевненості у завтрашньому дні, необхідність переїзду в інші регіони країни. Все це провокує стрес, відчуження, розпач, безнадія, страх і інше [1]. Хочемо наголосити, що далеко не всі можуть, без серйозних наслідків для здоров'я загалом, пристосуватися до таких умов, і обмаль людей можуть почуватися комфортно за таких обставин у країні. Також вагомий внесок робить необхідність швидкого прийняття рішень, адаптування робочих програм з дисциплін, що викладаються у процесі підготовки фахівців з психології, диктують викладачу необхідність постійно переробляти, опановувати та демонструвати велику кількість знань, вмінь та навичок. І все це необхідно викладачу виконувати за відносно короткий проміжок часу. Усе вищеперераховане створює підґрунтя для розвитку стресу і як наслідок розвитку синдромів емоційного вигорання та виснаження [2]. У Міжнародній класифікації хвороб стани емоційного вигорання та виснаження подано під рубрикою «Стрес, пов'язаний із труднощами підтримання нормального способу життя» [3, 4]. ВООЗ визначила синдром емоційного вигорання як стан фізичного, емоційного та мотиваційного виснаження [3]. На думку експертів організації, він характеризується втому, безсонням, зниженням продуктивності праці, схильністю до появи чи загострення соматичних захворювань та нерідко – появою суїцидальних нахилів.

Сучасний викладач не лише сам має бути готовим до надзвичайних ситуацій, які нерідко вміти надати допомогу іншим викладачам та особливо студентам, як з метою запобігання можливої шкоди, так і надання допомоги різного характеру.

У даний час у викладачів страждає, в першу чергу, психічна складова здоров'я, яка визначає розвиток людини як особистості, забезпечує її душевне благополуччя. Реальне пізнання навколишнього світу відбувається за допомогою відчуттів, сприйняття, уваги, пам'яті, мислення, уяви, мови. Умовою психічного здоров'я є розвиток різноманітних емоцій та почуттів, уміння контролювати і керувати ними, набуття навичок зменшення шкідливого впливу чинників, які спричиняють стрес. Психічне здоров'я дає можливість людині оптимально пристосуватися до змін, які відбуваються в сім'ї, на роботі, в суспільстві загалом. Воно є основою того, що людина може пізнати себе, реалізувати власні потреби, а це необхідно для самоствердження її особистості й досягнення психічного благополуччя [4]. Психічна складова може сприяти або, навпаки, негативно впливати на фізичну складову здоров'я і бути причиною різних тілесних захворювань. З іншого боку, бадьоре самопочуття, відсутність захворювань сприяють веселому оптимістичному настрою, прагненню до творчості і самовдосконалення. Психологічне благополуччя

викладачів зараз дуже важливе для збереження високого рівня викладання та здоров'я загалом.

Важливо також згадати й про труднощі проведення практичних занять, які і так було складно проводити в умовах дистанційного навчання. Відсутність наявності безпосереднього контакту з аудиторією, це вже стресова ситуація.

Список використаної літератури

1. Вінтюк Ю.В. Розробка навчального курсу «Психологія надзвичайних ситуацій» для студентів-психологів. Herald pedagogiki. Nauka i Praktyka. С. 5.
2. Шмалей С.В. Викладання предмету «Основи здоров'я в школі». Сучасні оздоровчо-реабілітаційні технології : зб. наук. праць. Луцьк : Луцький ун-т. С. 82.
3. Freischlag J. Relationship between work-home conflicts and burnout among American surgeons: A comparison by sex. Arch. Surg. 2011. 146. 211-217.
4. Lembryk I.S. Синдром емоційного вигорання при викладанні дисципліни «педіатрія» студентам старших курсів факультету підготовки іноземних громадян: розпізнавання симптомів та шляхи усунення. CHILDS HEALTH. 2016. №. 7.75. С. 130-134.

ЧЕРКАШИН Андрій Іванович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХП»,
к.психол.н., доц. (Україна, м. Харків)

Вплив факторів освітнього середовища на формування лідерських якостей майбутніх фахівців закладів вищої освіти України

Успішний вплив освітнього середовища на процес розвитку лідерських якостей особистості обумовлено врахуванням індивідуально-психологічних особливостей майбутніх фахівців у навчальній та виховній діяльності вишу. У освітніх середовищах, де ігнорується психологія особистості, неминучі конфлікти. Це обумовлює недостатність творчого зростання та професійного розвитку майбутніх фахівців, відсутність довіри, підтримки, допомоги у реалізації особистих планів. У таких випадках навчальний колектив та науково-педагогічні працівники перестають ефективно впливати на формування лідерських якостей у майбутніх фахівців. Отже, для успішного психолого-педагогічного впливу освітнього середовища на особистість майбутнього професіонала-лідера необхідно спеціально створювати сприятливі умови проявів індивідуально-творчих здібностей членів колективу навчальної групи. Це можливо в тому випадку, коли група авторитетна для індивіда, коли в ній задовольняються лідерські потреби особистості, а загальногрупові та особисті інтереси окремої особистості збігаються, або не суперечать один одному. Слід зазначити, що на розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців певним чином впливає зовнішнє середовище вишу, в

якому він навчається, територіальний стан вишу та пов'язані з цим особливості його функціонування, матеріальні та моральні умови життя науково-педагогічного колективу вишу, а також матеріальні та моральні умови життя та діяльність у вільний від занять час. Одним із способів розвитку лідерських якостей є тренінги, спрямовані на розвиток позитивного мислення, емоційного інтелекту, риторичної і професійної компетентності, формування та розвиток лідерських умінь та навичок та інше.

З метою розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців використовуються низка найрізноманітніших заходів для вироблення особистої вмотивованості, стійкого бажання бути лідером, впевненості у собі, готовності приймати рішення та брати він відповідальність, послідовності і завзяття у реалізації спільних цілей, усвідомлення власної сили, віри у досягнення мети. Ця група заходів характеризує різні параметри активності лідера, до яких відносять професійну компетентність, позитивне мислення, емоційний інтелект, передбачливість, уміння планувати, ставити цілі, конфліктна компетентність тощо. Відповідно основні зусилля необхідно спрямувати на формування культури спілкування, вміння ясно і чітко висловлювати думки, коректно вислуховувати однокурсників, вміння робити зауваження, давати поради, уважності, поваги до гідності інших людей, вміння розуміти їх, перейматися їхніми турботами та проблемами, надавати їм підтримку тощо.

Велике значення у процесі впливу освітнього середовища закладів вищої освіти на розвиток лідерських якостей майбутніх фахівців набуває дидактична та виховна робота науково-педагогічних працівників кафедр. Навчальна та виховна робота з майбутніми фахівцями по формуванню лідерських якостей складовою функціональних обов'язків науково-педагогічних працівників кафедри, яка проводиться як у процесі навчальних занять, так і в позанавчальний час. Основою виховного впливу науково-педагогічних працівників по формуванню лідерських якостей є:

- особистий приклад;
- постійна вимогливість щодо дисципліни;
- підтримання порядку у навчальній аудиторії, зокрема дисципліни на заняттях;
- контроль за зовнішнім виглядом майбутніх фахівців;
- активне спонукання майбутніх фахівців до розвитку лідерських якостей під час вирішення професійних завдань та ін.

Школою освіти та розвитку лідерських якостей особистості молодого фахівця можна вважати – волонтерство. Волонтери – це люди, які добровільно готові витратити свої сили та час, щоб допомогти суспільству чи конкретній людині. Це цілеспрямовані, відповідальні, активні аспіранти, які націлені на саморозвиток, самовиховання та прояв лідерського потенціалу. Волонтерів називають громадськими помічниками, позаштатними добровільними співробітниками, лідерами, посередниками.

Система вищої освіти вимагає від майбутніх фахівців не тільки мати великі знання у відповідній галузі, а й бути лідерською, творчою, ініціативною особистістю, яка вміє приймати сміливі та нестандартні рішення, враховувати безліч факторів, пов'язаних з використанням новітньої техніки та технології, з її соціальними та культурними наслідками.

Формування лідерських якостей у майбутніх фахівців в закладах вищої освіти – це цілеспрямоване формування та поглиблення відповідних якостей та навичок. Даний аспект проблеми враховує можливість формувати та розвивати лідерські якості у майбутніх фахівців шляхом навчання та самонавчання.

Список використаної літератури

1. Романовський О.Г., Михайличенко В.Є., Грень Л.М. Педагогіка лідерства. Харків, 2022. 500 с.
2. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник ; О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017. 100 с.

ЗМІСТ

Передмова	3
Секція 1. Лідерство і соціальний прогрес	4
<i>Пазиніч Станіслав Миколайович, Пономарьов Олександр Семенович.</i> Лідерство і духовно-культурний розвиток суспільства	4
<i>Пономарьов Олександр Семенович.</i> Інтелігентність лідерства і поступ соціального прогресу	7
<i>Пономарьов Олександр Семенович, Харченко Алла Олександрівна.</i> Феномен лідерства як чинник економічного розвитку	10
<i>Черемський Максим Петрович.</i> Людяність як основоположна якість справжнього лідера	13
<i>Чеботарьов Микола Корнійович.</i> Лідерство як чинник суспільного розвитку	15
<i>Шаполова Вікторія Велеріївна, Логачова Олена Олегівна.</i> Особливості еволюційного розвитку лідера в історичній ретроспективі	18
<i>Quarouach Ghita.</i> The difference between social anxiety and shyness, and it's influence on leadership	21
<i>Tahiri Younes.</i> Being a leader with social anxiety: how to overcome your fear	24
<i>Yalciner Muhlis.</i> Environmental-sustainability leadership	25
Секція 2. Формування харизматичних лідерів як один з пріоритетних напрямків виховання національної гуманітарно-технічної еліти	28
<i>Анохіна Анастасія Олександрівна, Костиця Ірина Валентинівна.</i> Харизматичне лідерство як інструмент розвитку лідерського потенціалу	28
<i>Верховодова Оксана Юріївна.</i> Розвиток емоційного інтелекту лідерів медичних закладів	30
<i>Гура Тетяна Віталіївна, Гуренко Юлія Олександрівна.</i> Підготовка майбутніх військових офіцерів – лідерів	33
<i>Захарова Ольга Миколаївна, Гура Тетяна Віталіївна.</i> Особливості розвитку лідерських якостей у студентів	35
<i>Kravtsova Nataliia, Konkin Stanislav.</i> Self-educational competence of the leader-mechanical engineer as a factor of the social progress in the postwar times	37
<i>Lapuzina Olena.</i> Intellectual leadership of scientists and teachers as an integral feature of modern higher education	40
<i>Рай Катерина Юріївна, Костиця Ірина Валентинівна.</i> Особливості формування лідерських якостей в системі монтесорі для тоддлерів	42

<i>Хмилко Богдан Славомирович, Костиця Ірина Валентинівна.</i>	
Підготовка майбутніх викладачів-лідерів до застосування smart-технологій у вищій школі	43
Секція 3. Лідерство в соціальній роботі та соціальному забезпеченні суспільства змін	46
<i>Грень Лариса Миколаївна.</i> Лідерські якості сучасного керівника соціального закладу	46
<i>Грень Лариса Миколаївна, Духно Ніна Вікторівна.</i> Лідеруючі позиції Полтави в соціальній роботі з внутрішньо переміщеними особами	47
<i>Грибко Ольга Владиславівна.</i> Лідерство та управління в соціальній роботі	49
<i>Гура Тетяна Віталіївна.</i> Особливості розвитку лідерського потенціалу у сфері соціального управління	51
<i>Демідова Юлія Євгенівна.</i> Інформаційно-психологічна безпека особистості як складова лідерського потенціалу у професіях соціального напрямку	54
<i>Jlassi Linda.</i> PTSD in workplace and leader's social strategies to support employees who suffer from it	55
<i>Радченко Олександр Віталійович.</i> Пріоритети і завдання політики соціальної безпеки України щодо становлення сучасного пенсійного забезпечення	57
<i>Романко Вікторія Юріївна, Підбуцька Ніна Вікторівна.</i>	
Взаємозв'язок особистісних якостей військовослужбовців та стилів поведінки у конфліктній ситуації	59
<i>Романовський Олександр Георгійович, Жушма Тетяна Віталіївна, Кас'яненко Альона Ігорівна.</i>	
Жінки в лідерстві та бар'єри з якими вони можуть зіштовхнутись	61
<i>Селін Тимур Володимирович, Грибко Ольга Владиславівна.</i>	
Соціальний захист громадян від безробіття	63
Секція 4. Фізкультурно-спортивна діяльність в освіті лідера	65
<i>Білоус Олеся Валеріївна.</i> Розвиток фізичної культури у студентської молоді	65
<i>Holodiuk Viacheslav, Stoumen Denis.</i> Leadership and fencing	66
<i>Коноваленко Ксенія Дмитрівна.</i> Індивідуальні складові здоров'я викладача	68
<i>Нагла Дарина Євгенівна.</i> Педагогічна діяльність та її психічна та фізична специфіка	70
<i>Петренко Володимир Олексійович, Петренко Олександр Олексійович.</i>	
Дослідження феномену лідера в армрестлінгу	72
<i>Родигіна Віта Петрівна.</i> Формування мотивації у студентів до занять з фізичного виховання на дистанційному навчанні в умовах війни	74

Секція 5. Психолого-педагогічні технології формування лідерських якостей сучасного фахівця	77
<i>Ігнатюк Ольга Анатоліївна.</i> Структура психолого-педагогічних здібностей педагога-дослідника та особливості формування готовності до науково-дослідної роботи в умовах магістратури	77
<i>Котушан Анатолії, Ряднова Анастасія.</i> Improving the educational work of scientific-pedagogical workers as an important component of their pedagogical skills	80
<i>Кузнецова Тетяна Миколаївна.</i> Лідерство в дошкільній освіті	82
<i>Курбанова Халіда Шеріпбаєвна.</i> Роль старости-лідера академічної групи у формуванні професійної компетентності майбутніх бакалаврів хіміко-технологічного профілю	85
<i>Метілка Анастасія Анатоліївна.</i> Підготовка педагогів у системі підвищення кваліфікації до використання методики Марії Монтесорі	87
<i>Снігурова Ірина Іванівна.</i> Формування якостей лідера з урахуванням особливостей української ментальності	88
<i>Солодовник Тетяна Олександрівна, Середа Наталія Вікторівна, Богдан Жанна Борисівна, Резнік Світлана Миколаївна.</i> Психологічний супровід розвитку викладацького лідерства у здобувачів вищої освіти спеціалізації «педагогіка вищої школи»	90
<i>Романовська Олена Олександрівна, Старостіна Світлана Сергіївна.</i> Формування готовності майбутніх педагогів до інноваційної діяльності в європейських країнах	93
<i>Панфілов Юрій Іванович, Александров В'ячеслав Михайлович.</i> Особливості надання психологічної допомоги постраждалим під час воєнного стану	95
<i>Черних Валерія Андріївна, Середа Наталія Вікторівна.</i> Викладачі-лідери як важлива ланка у вихованні сучасних педагогів	98
<i>Develi Berk.</i> Body dysmorphic disorder and social anxiety	101
Секція 6. Реформування системи підготовки молодих викладачів	103
<i>Гуревич Роман Семенович, Опушко Надія Романівна, Фрицюк Валентина Анатоліївна.</i> Дуальна система освіти – ефективний чинник реформування підготовки майбутніх фахівців	103
<i>Курбанова Малохат Шеріпбаєвна.</i> Вплив лідерства на формування професійного іміджу майбутнього фахівця освітніх педагогічних наук у закладах вищої освіти	108

<i>Котушан Анатолій, Сехеда Тетяна. Using of the project method for developing the leadership skills of future teachers</i>	110
<i>Нагла Дарина Євгенівна, Чебакова Юлія Григорівна. Роль партнерської взаємодії у забезпеченні ефективної педагогічної діяльності майбутнього викладача в умовах дистанційного навчання</i>	113
<i>Ноздренко Софія Андріївна. Сучасні підходи до використання інформаційних технологій у навчальному процесі</i>	114
<i>Огурцова Софія Сергіївна. Творче самовираження як феномен і процес становлення майбутнього викладача закладу вищої освіти</i>	116
<i>Хавіна Ірина Валер'ївна. Вплив стресових чинників на рівень викладання дисциплін бакалаврам з психології</i>	118
<i>Черкашин Андрій Іванович. Вплив факторів освітнього середовища на формування лідерських якостей майбутніх фахівців закладів вищої освіти України</i>	120

Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє

Наукове видання

МАТЕРІАЛИ
VI МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

Лідери XXI століття. Погляд у майбутнє

2022 рік

Головний редактор проф. Романовський О.Г.

Відповідальні за випуск:

проф. Грень Л.М.

доц. Панфілов Ю.І.

доц. Грибко О.В.