

Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали науково-практичної конференції 30 листопада 2022 р. / За заг. ред. Романовського О.Г., – Х.: НТУ «ХПІ», 2022. – 139 с.

*Автори несуть повну відповідальність за опубліковані матеріали.*

Містить матеріали науково-практичної конференції з актуальних проблем сучасної психологічної науки відповідно до формування та розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді.

## ЗМІСТ

<b>Александрова І., Гура Т.В.</b> Особливості підготовки молоді до шлюбу та сімейного життя	5
<b>Аль-Масрі Р., Серeda Н.В.</b> Формування професійно важливих якостей у іноземних здобувачів закладів вищої медичної освіти	8
<b>Анохіна А.</b> Роль риторики для майбутніх фахівців-лідерів	11
<b>Бондаренко О.</b> Сукупності соціальних диспозицій у діяльності сучасного фахівця	14
<b>Величко Є., Гура Т.В.</b> Особливості дослідження феномену емпатії та тривожності у людей похилого віку	17
<b>Владімірова С.В., Хавіна І.В.</b> Вплив музики на життя людини	20
<b>Волченко О., Серeda Н.В.</b> Симуляційний тренінг із залученням «стандартизованого пацієнта» як засіб активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів-медиків	23
<b>Грибко О.В.</b> Ролі соціального працівника при реалізації функцій соціального забезпечення	26
<b>Григорова В.</b> Гендерна ідентичність та емоційне ставлення українців до бойових дій в умовах військового часу	28
<b>Гудкова А.</b> Формування лідерських якостей для позиції тімліда в іт-компаніях	31
<b>Дзекановська О.</b> Корекція негативних станів у студентів засобами арт-терапії	33
<b>Дробишева В.</b> Розвиток лідерського потенціалу особистості викладача для успішної організації навчання дорослих людей	37
<b>Дядечко К.</b> Лідерська спрямованість сприяє самореалізації	39
<b>Засуха К.</b> Формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи в умовах навчання в магістратурі	42
<b>Затула А., Серeda Н.В.</b> Розвиток готовності до самостійної роботи молодшого медичного персоналу в процесі фахової підготовки в умовах медичного коледжу	45
<b>Квасник О.В., Ковтун А.І.</b> Гугл академія як іміджевий ресурс фахівця – лідера	48
<b>Клочко С.</b> Наративна компетентність як один з елементів формування лідерського потенціалу особистості	52
<b>Кобець В.М.</b> Формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів	55
<b>Курбанова М.Ш., Грень Л.М.</b> Формування професійного іміджу майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук у закладах вищої освіти: мотиваційно-цільовий аспект	58

<b>Лашенко О, Пономарьов О.</b> Технологія управління проєктами у формуванні професіоналізму і культури лідерства	61
<b>Любченко К.В., Ігнатюк О.А</b> Особливості формування культури педагогічного спілкування у майбутніх викладачів-лідерів	65
<b>Ляшенко Б.</b> Психологічні особливості проблемогенного соціуму сучасного українського суспільства	68
<b>Матвийчук Г.Г., Книш А.Є.</b> Проблеми формування лідерських якостей у підлітків	69
<b>Матенко І.</b> Актуальність розвитку творчих умінь у майбутніх педагогів вищої школи	72
<b>Нагута Л.</b> Розвиток професійних якостей майбутніх лікарів за допомогою симуляційної технології	74
<b>Носач К.В., Хавіна І.В.</b> Сприйняття глузувань та образ різними типами темпераментів у лідерів	77
<b>Павличенко К.О., Шаполова В.В.</b> Соціально-психологічні особливості розвитку лідерського потенціалу у вищій освіті	82
<b>Парфьонова І.</b> Особливості пам'яті у молодшому підлітковому віці: гендерний аспект	85
<b>Подвальна І.</b> Синдром емоційного вигорання	88
<b>Полікарпова А., Штученко І.Є.</b> Взаємозв'язок емоційного інтелекту та комунікативної компетентності студентів-лідерів	91
<b>Пономаренко П.М., Солодовник Т.О.</b> Управлінська компетентність як важлива складова професіоналізму майбутніх офіцерів	96
<b>Попова К.В., Богдан Ж.Б.</b> Психологічне здоров'я особистості та ефективність професійної діяльності	98
<b>Потапова О.</b> Коли та як формувати лідерські якості	101
<b>Прасол І.О., Резнік С.М.</b> Усвідомлення майбутніми фахівцями освітніх, педагогічних наук важливості формування професійної спрямованості	104
<b>Проценко А.</b> Особливості навичок тайм-менеджменту в структурі професійної компетентності	107
<b>Ревенко К., Хавіна І.В.</b> Розвиток лідерського потенціала у баклаврів з психології	109
<b>Романко В.Ю.</b> Особливості девіантної поведінки військовослужбовців	112
<b>Середа Н., Середа Н.В.</b> Проблеми реадаптації студентів, які беруть участь у програмах академічної мобільності	115
<b>Середа О.А., Підбуцька Н.В.</b> Психологічні чинники розвитку кар'єри психолога	117
<b>Хажанець О.</b> Психологічні технології розвитку лідерського	120

потенціалу особистості

<b>Чагатай А.</b> Психолого-педагогічні засади розвитку навичок тайм-менеджменту в майбутніх менеджерів у вищій школі	121
<b>Шульга Л.І., Підбуцька Н.В.</b> Визначення самоствавлення працівників організації – крок до забезпечення професійного та психічного здоров'я	125
<b>Юдіна В.Я.</b> Коучинг як ефективна технологія розвитку персоналу	127
<b>Damla Dal</b> Leadership and children	130
<b>Merve Buse Develi</b> Basic processes of turkish political culture	136

## ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ

*Александрова І., Гура Т.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ МОЛОДІ ДО ШЛЮБУ ТА СІМЕЙНОГО ЖИТТЯ

Сучасна сім'я, будучи невід'ємним чинником розвитку й соціалізації будь-якої людини, перебуває в глибокій кризі. Сьогодні для неї характерні показники нестабільного суспільства: ціннісний вакуум, соціальна апатія, нігілізм і багато чого іншого. Крім того, росте число сімей, що не зуміли адаптуватися до умов перехідного періоду, спостерігається недостатня ефективність соціальних програм відносно сім'ї.

Ці негативні явища порушують нормальне функціонування сім'ї й призводять до того, що в сучасному соціумі відбуваються складні процеси деградації сімейного способу життя: має місце зниження престижу сім'ї; відсутня потреба молодих сімей мати в шлюбі дітей; росте число розлучень, обумовлених у ряді випадків внутрішньосімейним насильством; збільшується частка людей, що свідомо вибрали самотність як прийнятний стиль життя.

Тому підготовка до сімейного життя - це складний цілісний процес, показником результативності якого є готовність молодих людей правильно будувати свої взаємини у подружньому житті. У зв'язку з тенденцією до різкого омоложення шлюбу актуальною стає підготовка до одруження молоді.

Психологічна готовність людини до шлюбу визначає подальші сімейні взаємини – їх успішність або ж конфліктність. Без зазначеного

компонента готовності перехід від неформальних взаємин емоційного характеру (кохання) до формальних – регламентованих і обов'язкових стосунків між партнерами по шлюбу – пов'язаний зі значними труднощами.

Рівень готовності до подружнього життя визначає в подальшому стабільність і тривалість існування сім'ї. На жаль, результати соціологічного опитування свідчать про недостатній рівень соціально психологічної готовності сучасної молоді до створення сім'ї. Високий рівень розлучень свідчить про нестабільність і вразливість сім'ї. Зменшується кількість зареєстрованих шлюбів, спостерігається поширення консенсуальних шлюбів, відкладення шлюбів до “кращих часів”.

У молоді змінюється світогляд, а разом з ним і погляди на сім'ю та сімейне життя, послаблюються установки на вступ у шлюб в цілому. Зменшення частки приросту молодих подружніх пар призводить до зниження темпів молодшання шлюбно-сімейної структури населення та негативно впливає на демографічну ситуацію в Україні.

Програма психологічної роботи з розвитку психологічної готовності молоді до шлюбу має охоплювати просвітницьку діяльність, психоконсультативні бесіди, спеціально підібрані психологічні вправи, рольові ігри, спрямовані на розвиток емоційної, комунікативної та інших сфер з врахування індивідуальних та вікових особливостей.

Отже, можна виділити кілька напрямів психологічної роботи, що має на меті підвищення готовності молоді до сімейного життя.

- Інформування. Функцією спеціаліста в даному випадку є надання молодим людям інформації про значущість здорового способу життя, особливостей функціонування сім'ї, виконувани нею завдання, характер внутрішньосімейних взаємин, феномен сімейних криз та їх подолання, особистісні риси що перешкоджають або сприяють створення гармонійної

сім'ї. Таке інформування можна проводити як у формі лекцій, так і семінарів; як з окремими людьми, так із парами, що планують одружитися, а також із молодіжними колективами (старші класи, студентські групи).

- Індивідуальне психологічне консультування. Цей вид психологічної допомоги передбачає індивідуальну роботу, спрямовану на самопізнання, самоусвідомлення себе, як майбутнього сім'янина і розвиток необхідних властивостей та особистісних рис. Крім того індивідуальне консультування буває дуже корисним у ситуаціях, коли молоді люди переживають труднощі у взаєминах і міжособистісні конфлікти з особами протилежної статі. Часто конфлікти маскують незадоволені несвідомі потреби, і функцією психолога в даному випадку є допомога в усвідомленні цих потреб та знаходженні інших, більш сприйнятих способів їх задоволення.

- Консультування майбутньої шлюбної пари. Цей вид психологічної допомоги, застосовується для роботи з парою, що збирається одружитися. Під час цієї роботи рекомендовано використовувати різні діагностичні методики з метою пояснення почуттів партнерів одне до одного; визначення того, наскільки добре вони змогли пізнати одне одного і те, як вони оцінюють власну готовність до сімейного життя. Виявляючи за допомогою діагностичних методик, а також під час бесіди з майбутнім подружжям різні потенційно проблемні, «небезпечні» місця, психолог має можливість скерувати спільні зусилля партнерів на оптимізацію майбутньої взаємодії між ними.

- Працюючи з майбутньою шлюбною парою, психолог також сприяє розвитку умінь і навичок поважливого ставлення до інших, розуміння потреб інших, уміння вирішувати конфліктні ситуації.

- Важливим також є пояснення рольових уявлень майбутнього подружжя. Бесіду слід побудувати таким чином, щоб партнери на основі

увлєнь кожного з них про рольову взаємодію сім'ї прийняли спільне рішення про оптимальний розподіл виконання функцій з врахуванням індивідуальних потреб та інтересів кожного.

- Групова робота (тренінг). Цей вид психологічної роботи доцільний, коли треба пояснити свої обмеження і можливості у створенні гармонійного шлюбу, сформувати навички спілкування та вирішення конфліктів, розвинути індивідуально-психологічні властивості, важливі для успішного шлюбу.

*Аль-Масрі Р., Серєда Н.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ У  
ІНОЗЕМНИХ ЗДОБУВАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ МЕДИЧНОЇ  
ОСВІТИ**

Викладання в медичному університеті студентам-іноземцям англійською мовою дає можливість залучити більше студентів до навчання, покращує інтеграційні зв'язки, сприяє виходу системи вищої медичної освіти в Україні на якісно новий рівень, що дозволяє розглядати її в контексті загальноєвропейських та загальносвітових стандартів. Можливість навчання англійською мовою підвищує престиж закладів вищої медичної освіти не лише в Україні, але й за кордоном. Але навчання студентів-іноземців вимагає від системи освіти в цілому та від педагогіки вищої школи впровадження сучасних та ефективних технологій та методів навчання, які б давали можливість готувати конкурентоспроможних фахівців та підвищувати престиж вітчизняної освіти у світовій спільноті.



Розвиток та формування професійно важливих якостей у підготовці майбутніх фахівців займає центральне місце, що передбачає розуміння і внутрішнє прийняття цілей професійної діяльності, схильність до неї, сформованість професійних ідеалів і орієнтацій. Основою особистісного становлення майбутнього лікаря є розвиток його професійних якостей.

У сучасній освіті більш вагомими вважаються внутрішні мотиваційні фактори, що складають структуру особистості майбутнього лікаря як професіонала, його особистісні якості (здібності, риси характеру, загальна культура, управлінські та організаторські здібності), а потім – кваліфікація та компетентність, рівень знань, умінь, навичок фахового спрямування.

Для професія лікаря визначені такі особистісні професійно важливі якості як доброзичливість, такт, емоційна стійкість, самовладання, витримка, емпатія, самостійність, організаторські здібності та інші.

До структури професійно важливих якостей майбутнього фахівця медичної галузі входять мотиваційна, гносеологічна, праксеологічна, саморозвивальна, деонтична, оцінно-рефлексивна складові.

Професійна підготовка іноземних здобувачів закладів вищої медичної освіти базується на загальних науково-теоретичних основах професійної підготовки. Однак, у роботі зі студентами-іноземцями є свої особливості, що зумовлені труднощами адаптації до нового середовища, мовним бар'єром, певними побутовими складнощами тощо. Найбільшою проблемою для іноземних здобувачів вищої освіти після переїзду до місця навчання є міжкультурна та соціальна адаптація. Також особливістю вивчення клінічних дисциплін для студентів-іноземців є організація практичної частини педагогічного процесу, що забезпечує контакт студента з хворим для кращого опанування фаховими компетентностями.

Серед студентів-іноземців Харківського національного медичного університету нами було проведено анкетування. Для визначення

актуальності мотиваційної складової професійно важливих якостей студентів-іноземців було проведено визначення рівня мотиваційного потенціалу. Для певної кількості студентів мотивом для навчання в університеті є отримання диплому, а не оволодіння професією, а також дуже високою є спрямованість на оцінку, особливо на 5 курсі (більше 50%). Опитування щодо мотивів професійної діяльності за блоками показало високе значення для студентів-іноземців ціннісних мотивів: допомога хворим людям (78%); престижність спеціальності лікаря (27%); але також значні показники були отримані за блоком матеріальних та комерційно-бізнесових мотивів: матеріальна зацікавленість у майбутній професійній діяльності (82%); розбудова власного бізнесу (45%).

Результати анкетування щодо розуміння сутності професійної компетентності засвідчили, що майже 39% студентів не розуміють сутності цього поняття; 35% – можуть окреслити лише окремі його ознаки. Самостійно сформулювати визначення даного поняття не можуть 93%. Звичайно, однією з причин є мовний бар'єр, труднощі, які відчувають студенти при формулюванні сутності базових понять (як англійською так і українською мовами). Аналіз отриманих даних засвідчив очевидну перевагу для студентів-іноземців фахових (51%) і пов'язаних з фаховими компетентностей (16%), нижчий рейтинг соціальних компетентностей і мінімальний – методичних компетентностей.

Основною перешкодою на шляху становлення професійної компетентності є, на думку іноземних студентів, перенавантаження навчальних програм (майже 30%), недостатня підготовленість викладачів (41%). Поряд з цим, багато студентів відзначають власну пасивність як причину, що перешкоджає формуванню професійної компетентності.

Концептуальні засади формування професійно важливих якостей майбутніх лікарів у закладах вищої медичної освіти України необхідно

розробляти на основі компетентнісного підходу. Це буде сприяти успішному виконанню професійної діяльності, забезпечить самореалізацію, самобереження й безперервне самовдосконалення фахівця. Формування професійно важливих якостей у іноземних здобувачів закладів вищої медичної освіти можна визначити як складний процес, під час якого формуються мотиваційна складова, професійно значущі особистісні якості, набуваються загальні і спеціальні компетентності й компетенції. Такий процес потребує опори на принципи, застосовувані у європейських країнах і конкретизовані для підготовки лікарів у вітчизняних медичних закладах освіти.

*Анохіна А.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **РОЛЬ РИТОРИКИ ДЛЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ-ЛІДЕРІВ**

На сьогоднішній день риторика включена в перелік навчальних дисциплін, яка розвиває і формує загальну культуру майбутнього лідера, надає мисленню студента визначеність, конкретність, чіткість, несуперечливість; вимагає від нього максимального розвитку і використання своїх можливостей. Майстерне володіння словом як універсальним інструментом думки і переконання важливо для багатьох галузей інтелектуальної діяльності. Сучасному лідеру у темповій роботі та виснажливій діяльності встановлювати контакти сьогодні набагато складніше.

Можемо зазначити, що вивчення риторики дозволяє студентам розвивати у себе чистоту і точність стилю, формує правильне мислення, знання і використання рідної мови в контексті вивчення педагогічних та

психологічних дисциплін і їх застосування на практиці. Більш того, розвиток і формування у майбутнього фахівця-лідера необхідних йому для ефективною практичною роботи умінь і навичок красномовства реально можливо в процесі вивчення риторики у вищих освітніх закладах під час лекційних та практичних занять [1].

Отже, діяльність лідерів реалізується в умовах активної соціальної взаємодії, постійного спілкування з великою кількістю людей (партнерів, співробітників, підлеглих, конкурентів тощо). Значну роль у ефективності та впливовості публічного виступу лідера відіграє побудова промови. Він, готуючи промову, виступає у ролі полководця, що розташовує військо ідей у найбільш боєздатному і непоборному порядку, обирає свій надійний авангард і ар'єргард [2].

На нашу думку, лідерам, для досягнення своїх цілей, треба задовольняти інстинктивні потреби співрозмовника, запропонувати йому винагороду у вигляді безпеки і захисту інтересів; підкоряти емоційну сферу, яка постійно потребує жаданих відчуттів задоволення; активізувати логічну сферу, яка вмикається після аналізу запропонованої лідером інформації у атмосфері спокою і рівноваги. Лідер повинен проявляти характер і викликати у аудиторії досить сильні емоції, щоб спонукати її до дій. Цілеспрямований у своєму задумі лідер має нагороду стати рушійною силою суспільства [3].

Платон називав риторику мистецтвом управління розумом людей, тому риторика надає студентам, що вивчають основи ораторського мистецтва, великі можливості, а разом з тим, й велику відповідальність. Засвоєння законів риторики допомагає:

- 1) Мислити логічно, ясно, послідовно, тобто «мислити схемами»;
- 2) Впевнено та вільно почувати себе у будь-якій ситуації спілкування;

- 3) Володіти культурою слова;
- 4) Володіти своїм голосом та мовою тіла, відчувати час (регламент);
- 5) Проводити переговори, відстоювати свою точку зору, вести дискусію, правильно слухати співрозмовника та опонента, говорити компліменти тощо;
- 6) Розвивати власні лідерські якості та лідерський потенціал, ставити мету та досягати її, бути успішною людиною [4].

Таким чином, майбутнього лідера риторика навчає впливати на співрозмовника за допомогою вербальних та невербальних засобів комунікації, тому ораторське мистецтво набуває особливого значення в соціальній сфері. Опанування риторикою дає змогу студенту не тільки переконливо говорити, але і розрізняти випадки прихованого маніпулювання чи прямого обману.

#### Список літератури

1. Костиця І.В. Роль риторики для майбутніх юристів. *Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 27-28 вересня 2018 р. Харків, НТУ «ХП», 2018. С. 7–9.
2. Серета Н.В. Основи риторики для бізнес-лідерів: ефективний публічний виступ: навч. посібник. Харківський політехнічний ін-т. Київ, ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. 40 с.
3. Костиця І.В., Ігнатюк О.А., Сластіна А.О. Формування навичок ораторського мистецтва у майбутніх фахівців-лідерів з урахуванням риторичної тріади Аристотеля. *Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів*: матеріали 5-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 22-23 травня 2019 р./ заг. ред. О.Г. Романовський; Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків: НТУ «ХП», 2019. С. 92–94.

4. Серета Н.В., Солодовник Т.О., Квасник О.В. Методичні вказівки та контрольні завдання з курсу «Основи ораторського мистецтва»: для студ. денної та заочної форм навчання, освітнього ступеню «бакалавр», спец. 053 «Психологія» Нац. техн. ун-т «Харків. політехн. ін-т». Харків, НТУ «ХПІ», 2019. 59 с.

*Бондаренко О.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **СУКУПНОСТІ СОЦІАЛЬНИХ ДИСПОЗИЦІЙ У ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

Три сукупності соціальних диспозицій фахівця, що виражають його ставлення до основних аспектів суспільства в цілому, до власної діяльності й до інших людей, виділяються відповідно як політична, соціально-культурна й моральна спрямованості особистості.

Політична спрямованість особистості містить у собі різні боки суб'єктивного ставлення людини до певних ідеологій, класів, націй, держав, правових систем, до макросоціальних груп, спільнот і політичних організацій.

Моральна спрямованість особистості містить її моральні орієнтації, що виражають суб'єктивне, особистісне ставлення фахівця до інших людей і до самого себе.

Соціально-культурна спрямованість особистості містить у собі ставлення до праці, до інших видів неполітичної діяльності, до їх безпосередніх умов (включаючи знання, загальнокультурні соціальні норми та ін.), до родини, інших малих соціальних груп. Тобто її змістовою складовою є саме професійна спрямованість. Повнота і рівень

спрямованості дають змістовно-особистісну характеристику професійної спрямованості, що значною мірою містить її формальнодинамічні особливості.

Під повнотою професійної спрямованості фахівця ми розуміємо коло (розмаїтість) мотивів надання переваги професії. Вибіркове ставлення до професії найчастіше починається з виникнення окремих мотивів, пов'язаних із деякими аспектами змісту певної діяльності, або процесом діяльності, або з якимись зовнішніми атрибутами професії. За певних умов значущими для фахівця можуть стати багато пов'язаних із професією факторів: її творчі можливості, перспективи професійного росту, престиж професії, її суспільна значущість, матеріальні, гігієнічні й інші умови праці, її відповідність звичкам, особливостям характеру тощо. Це свідчить про те, що професійна спрямованість ґрунтується на широкому колі потреб, інтересів, ідеалів, настанов людини. Чим повніша професійна спрямованість, тим більш різнобічний сенс має для людини вибір певного виду діяльності, тим більш різнобічне задоволення вона одержує від реалізації певного наміру.

У сучасних працях з досліджень моделі фахівця розглядаються складові характеристик портрета фахівця і виділяються два блоки:

- перший містить загальні характеристики цивілізованої особистості, її властивості і якості;
- другий – професійні характеристики, до його мікроструктури входить морально-психологічна, професійно-ділова та професійно-психологічна підготовленість.

Професійна спрямованість є головною властивістю моделі особистості фахівця і характеризується позитивним її ставленням до обраної професії, схваленням її цілей і завдань, випробуваною потребою присвятити себе їх досягненню, оцінкою її як важливої, що відповідає

головним особистісним прагненням і покликанням у житті, індивідуальним здібностям, можливостям самореалізації й самоствердження, зваженим ставленням до її складнощів. У структурному плані професійна спрямованість особистості обмежена такими компонентами: соціально-професійні погляди, переконання, ідеали, цінності; професійні потреби; професійні інтереси, настановлення, плани, стосунки; професійна концепція; професійні мотиви.

Відповідні уміння і навички, які традиційно належали до особистісних характеристик, сьогодні є невід'ємним елементом професійної компетенції фахівця, а виконання відповідних функцій утворює спеціальну соціальну складову його професійної діяльності.

Забезпечення наявності такої системи знань, умінь і навичок та відповідного рівня їх розвитку досягається за рахунок таких чинників:

- 1) вивчення і глибоке усвідомлення змісту навчальних дисциплін соціально-гуманітарного циклу, які передбачені навчальним планом спеціальності та іншими нормативними документами;
- 2) гуманізація змісту і загальна спрямованість освіти взагалі та відповідний характер викладання фундаментальних і спеціальних дисциплін із неодмінною їх орієнтацією на людину, на її потреби, прагнення та інтереси;
- 3) формування наукового світогляду та оволодіння логікою і методологією людської діяльності взагалі та своєї професійної діяльності в обраній сфері суспільного виробництва;
- 4) формування і розвиток загальної та професійної культури й духовності, чіткої парадигми морально-етичних принципів і переконань, усвідомлення необхідності дотримання норм і правил поведінки, прийнятої в певному суспільстві;



5) широке знайомство студентів, насамперед під час проходження виробничої практики, зі змістом і характером їхньої майбутньої професійної діяльності, зокрема обов'язково з функціями її соціальної складової, які їм доведеться виконувати.

*Величко Є., Гура Т.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНУ ЕМПАТІЇ ТА ТРИВОЖНОСТІ У ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ**

Вивчення емпатії та тривожності є однією з актуальних проблем сучасної психологічної науки. Важливим умінням особистості, яка перебуває в середовищі, є здатність усвідомлювати власні почуття, почуття інших людей, керувати власними емоціями як щодо себе, так і щодо інших. Емпатія під час старіння є ключовою здатністю, оскільки вона впливає на якість стосунків між людьми похилого віку, а знижений її рівень пов'язаний із більшою самотністю. Вплив тривожності на розвиток особистості, поведінку та діяльність носить негативний характер, тільки іноді цей вплив має позитивний характер і обумовлений адаптивною природою цього утворення.

Було проведено дослідження взяли участь 46 людей віком від 57 до 76 років. Дослідження проводилось он-лайн за допомогою близьких людей респондентів.

Були вибрані наступні методи дослідження:

1. Опитувальник «Шкала емоційного відклику» А. Меграбяна і Н.Епштейна.

2. Методика «Діагностика рівня емпатичних здібностей В.В. Бойко»,

3. Методика “Вимірювання рівня тривожності по Дж. Тейлору”,

4. Методика “Шкала реактивної та особистісної тривожності Ч.Д. Спілберга – Ю.Л. Ханіна”.

Результати емпіричного дослідження феномену емпатії та тривожності у людей похилого віку показали:

1) Раціональний канал у більшості людей похилого віку на низькому рівні (2 бали із 6), що свідчить про те, що люди не схильні проявляти інтерес до інших без якоїсь мотивації та потреби. Емоційний канал – низький (до 3 балів), що означає, що опитувані люди похилого віку не схильні входити в один емоційний стан зі співрозмовниками. Інтуїтивний канал – у більшості жінок високий (від 4 балів), а у чоловіків низький (1-2 бали із 6), що означає що жінки схильні вдаватися до інтуїції, коли бракує інформації та вдаватися до минулого підсвідомого досвіду, а чоловіки схильні до осмисленого розуміння партнерів.

2) Установки, що сприяють або перешкоджають емпатії – мінімальні, або високі приблизно 50 на 50. Це свідчить що для декого особисте життя інших людей похилого віку – це табу, вони не бажають підтримувати такі теми та стараються їх уникати.

3) Проникаюча здатність до емпатії має середні та високі показники, що свідчить, що майже всі опитувані люди похилого віку намагаються створювати атмосферу відкритості при взаємодії з іншими людьми.

4) Ідентифікація на середньому та низькому рівні, що свідчить то те, що більшість опитуваних мають складнощі щодо постановки себе на місце іншого та глибокого розуміння переживань партнера.

5) Загальний результат у більшості опитаних - середній рівень емпатії.

6) Низький рівень тривожності виявлено у 54% респондентів, а високий – у 46%. У наш час ставлення до явища тривожності істотно

змінлося, і думки щодо цієї особистісної особливості стають менш однозначними і категоричними. Сучасний підхід до феномену тривожності ґрунтується на тому, що її не слід розглядати з самого початку як негативну рису особистості. Для кожної людини характерний свій оптимальний рівень тривожності, так звана корисна тривожність, яка є необхідною умовою розвитку особистості.

7) Опитані чоловіки (14 осіб) та жінки (32 особи) мають середній рівень особистісної тривожності (ОТ), але у чоловіків ОТ більш виражена, що свідчить про схильність сприймати загрозу своїй самооцінці і життєдіяльності у великому діапазоні ситуацій і реагувати дуже вираженим станом тривожності. Високий рівень тривожності свідчить про те, що поява у людей стану тривожності проявляється в різноманітних ситуаціях, особливо коли вони стосуються оцінки їх компетенції і престижу. Особам з високою оцінкою тривожності слід формувати почуття впевненості і успіху.

8) Середні показники по шкалі ОТ говорять про те, що це природна і обов'язкова особливість активної діяльної особистості. У кожної людини існує свій оптимальний, або бажаний, рівень тривожності це так звана корисна тривожність. Оцінка людиною свого стану в цьому відношенні є для нього істотним компонентом самоконтролю і самовиховання. Що до ситуативної тривожності – також переважає середній рівень, це означає, що на момент проходження тесту більшість жінок були у тривожному стані.

9) На основі дослідження розроблено методичні рекомендації для психолога при роботі з людьми похилого віку, щодо їх особистісної та ситуативної тривожності, а також емпатії.

*Владімірова С.В., Хавіна І.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ВПЛИВ МУЗИКИ НА ЖИТТЯ ЛЮДИНИ**

Давно відомо, що музика може впливати на настрій і деякі процеси людського організму. Але мало хто знає, який саме вплив музика здійснює на організм людини. У кожного із нас є свої музичні уподобання, які відображають внутрішній світ, спосіб життя і мислення. Музика – це звуки, хвилі, які володіють певними вібраціями. Саме ці вібрації і впливають на людину.

Музика здатна допомагати людям зрозуміти навколишнє середовище, красу природи, виступаючи деяким стимулом та механізмів розвитку естетичних знань. Сприйняття та розуміння музики можливе тільки якщо людини вміє уважно слухати, співчувати, переживати та розмірковувати над подіями які відбуваються [1].

Розширення фізичних можливостей і витривалості – ретельно вивчений факт. В ході багаторічних досліджень вчені з'ясовують, як прослуховування музики впливає на людину, яка музика покращує працездатність, а яка, навпаки, викликає стрес. Під час досліджень було з'ясовано, що при прослуховуванні музики простежується поліпшення результатів спортсменів і діяльності людей, чия робота пов'язана з важкою фізичною працею. Це пояснюється наявністю заданого музичного темпу, внаслідок якого виникає синхронність рухів і ритму мелодії. Людина, що здійснює фізичні дії під музику, витрачає менше зусиль, ніж коли робить ті ж дії без музики. Таким чином, людина з меншими витратами своїх фізичних ресурсів досягає більшого результату [2].

Вплив музики на свідомість людини і на його психіку неодноразово підтверджувалося багатьма вченими. Якщо говорити про позитивний

вплив, то музика класичного жанру допомагає впоратися зі стресом, а також нормалізує емоційний стан, підсилює відчуття спокою і безтурботності. Досліджуючи вплив класичної музики на людину, вчені використовували метод МРТ-діагностики і виявили, що при прослуховуванні даного жанру активізуються практично всі ділянки кори головного мозку. Це свідчить про те, що класика сприяє поліпшенню концентрації уваги, розвиває пам'ять, стимулює мислення і навіть підвищує рівень IQ, а також сприяє розвитку творчих здібностей. Така музика підвищує настрій, покращує загальне психоемоційний стан [3].

Те, як музика допомагає людині впоратися з важкими життєвими ситуаціями, навряд чи можна порівняти з будь-яким іншим впливом зовнішніх чинників. Музика здатна створити і підтримати потрібний настрій. Вона допомагає розслабитися (не дивно, що після роботи деякі люди в першу чергу, переступаючи поріг власного будинку, включають улюблені композиції), а може навпаки – зарядити енергією. Вранці краще слухати бадьору і ритмічну музику, вона допоможе прокинутися і змусить вас зіскочити з ліжка в бажанні змінити своє життя на краще. Також весела і енергійна музика вплив на психіку людини і змушує його змінити смуток на радість, а смуток – на оптимізм і життєлюбство. Сила музики полягає в тому, що її вплив обумовлено психоемоційним станом людини.

Вчені з'ясували, що музика допомагає відчувати себе краще, допомагає знаходити засоби подолання стресу та вирішення проблем, побачити свої сильні та слабкі сторони, а також допомагає наладжувати контакти з іншими людьми. Було з'ясовано, що прослуховування музики знижує рівень кортизолу (гормон стресу) в крові людини, але не уся музика володіє цими здатностями, тільки та, яка подобається людині при її прослуховуванні. І чим більше задоволення відчуває людина при

прослуховуванні музичної композиції, тим більше знижується рівень кортизолу в крові [2].

Музика запускає біохімічні процеси, що знімають стрес та сприяє виробленню гормону дофаміну. Зазвичай про дофамін згадують тільки як про гормон задоволення та мотивації. Проте насправді він відповідає і за інші важливі речі: очікування щастя, наші прагнення та бажання, прийняття рішень, нормальне сприйняття дійсності тощо [3].

Тому при поганому настрої, після стресу чи під час депресії одним із факторів, що допоможе налаштуватись на позитив, може бути музика.

Отже, можна зробити висновок, що музика займає не останнє місце в житті людини. Треба тільки підібрати музику, яка подобається. Якщо в вас щось не виходить, не треба відразу здаватися, або зриватися на когось. Послухайте ваш улюблений трек, або навіть декілька, і вам стане трішки спокійніше. І ви зрозумієте, що не треба здаватися, та будете пробувати робити щось знову.

Література:

1. Луценко Л. Л. Вплив музики на людину // Київський інститут бізнесу і технологій. – С.87
2. Бекетова Ю. В. Особливості впливу музики на дітей з особливими потребами //URL: <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2009-03/09byvcsn>.
3. Власенко О. М. Роль музики у формуванні духовності особистості //Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2008. – С. 224-230.

*Волченко О., Серета Н.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**СИМУЛЯЦІЙНИЙ ТРЕНІНГ ІЗ ЗАЛУЧЕННЯМ  
«СТАНДАРТИЗОВАНОГО ПАЦІЄНТА» ЯК ЗАСІБ АКТИВІЗАЦІЇ  
НАВЧАЛЬНО-ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ-  
МЕДИКІВ**

Для формування компетентнісної моделі лікаря медична освіта має ґрунтуватися на новій ролі студента, який перетворюється з пасивного об'єкта навчального процесу, споживача інформації в рівноправного суб'єкта навчання, партнера викладача, співучасника отримання, систематизації та аналізу даних, здатного та зацікавленого в професійному навчанні протягом всього життя.

Педагогічна взаємодія, де і студент, і викладач є рівноправними суб'єктами освітнього процесу, відбувається за умов впровадження інтерактивного навчання. Дослідження, проведені Національним тренінговим центром (США, штат Меріленд), продемонстрували, що інтерактивне навчання дозволяє значно підвищити обсяг засвоєння матеріалу, оскільки впливає не лише на свідомість студента, а й на його емоційно-вольову сферу та сферу практичної діяльності. Результати цих досліджень були відображені в так званій «Піраміді навчання», де зазначалося що найменш ефективним є пасивне навчання (лекція – 5%, читання –10%), а найбільш ефективним – інтерактивне навчання (дискусійні групи – 50%, практика через дію – 75%, навчання інших чи негайне застосування – 90%).

Інтерактивне навчання сприяє активізації навчально-пізнавального процесу, формуванню глибокої внутрішньої мотивації, надає можливості для інтелектуального та творчого розвитку, вияву ініціативи, розвиває

комунікативні вміння. Тому використання даного виду навчання повинно стати невід'ємною частиною процесу професійної підготовки майбутнього лікаря. Однією з форм інтерактивного навчання у медицині є симуляція. Симуляція – це технологія, яка дозволяє сформувати практичний досвід студента – майбутнього лікаря за допомогою штучно створеної ситуації. Така ситуація в повністю інтерактивній формі відтворює проблеми, що мають місце в реальному світі. В даний час при навчанні фахівців у медичних закладах вищої освіти і практичній охороні здоров'я, а також у світовій практиці, очевидним є ряд проблем, що мають ключове значення і визначають якість надання медичної допомоги населенню:

- все більше обмежується доступність як біологічного матеріалу, так і можливість навчання при безпосередній роботі з пацієнтами, що необхідно для навчання лікарів усіх спеціальностей;
- незадовільно низька швидкість впровадження в практику прогресивних методик проведення різного роду маніпуляцій, операцій і відповідного інструментарію;
- неможливість об'єктивної та стандартизованої оцінки якості операцій, що виконуються студентом, неможливість достовірно врахувати всі деталі вироблених маніпуляцій, в тому числі приховані пошкодження.

Використання симуляторів в навчальному процесі в медичних ЗВО має наступні переваги:

- реалістичне навчання без ризику для пацієнта;
- тривалість навчального процесу не обмежена;
- кількість повторів не обмежена;
- без первинного стресу для студента;
- об'єктивна оцінка дій студента.

Зараз широкого розповсюдження набувають «Центри симуляційного



навчання», де в межах державних освітніх програм і стандартів вищої професійної освіти, програм післядипломної освіти реалізується розвиток майстерності фахівців через застосування методів симуляційного навчання, створюється навчально-методичний супровід на циклах післядипломної освіти лікарів із використанням інтерактивних технічних засобів (тестові завдання для інтерактивних систем голосування, базові навички на основі імітаційних тренажерних комплексів тощо). Однією з форм симуляційного навчання є методика «стандартизований пацієнт». Суть методики полягає в тому, що роль пацієнта грає спеціально підготовлена людина, яка переконливо імітує (інсценує) той чи інший клінічний випадок, певну патологію. Ця патологія як навчальна задача формується як через сценічні словесні образи, так й через демонстрацію певних симптомів при об'єктивному обстеженні (наприклад, імітація артритів, шкірного висипу, ціанозу, болів різної локалізації). У процесі тренінгу і спілкування з такими «стандартизованими пацієнтами» інтерни відточують навички опитування та обстеження, знайомляться з різними лабораторно-інструментальними даними, вчаться заповнювати історії хвороби, вирішувати ситуаційні завдання, проводити диференціальну діагностику. Цінність методики «Стандартизований пацієнт», на наш погляд, полягає в тому, що студент має можливість відпрацьовувати певні маніпуляції, прийоми обстеження, практичні навички без шкоди реальному пацієнтові, а в разі помилок виправити наявні недоліки; вчиться працювати самостійно, один на один з хворим, покладаючись тільки на свої сили і знання; звикає працювати в умовах суворо обмеженого часу. Даний метод буде ефективним не тільки в процесі навчання майбутніх лікарів, підвищуючи їх зацікавленість та вмотивованість, а й в якості перевірки знань у студентів та лікарів у системі післядипломної освіти.

*Грибко О.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»  
**РОЛІ СОЦІАЛЬНОГО ПРАЦІВНИКА ПРИ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

Професійна діяльність соціальних працівників передбачає широкий спектр послуг, які надаються клієнтам для їх інформування, консультивання, обслуговування, стимулювання тощо. У значній кількості статей Енциклопедії соціальної роботи – настільної книги соціальних працівників США – виділяється, згідно з різними авторськими поглядами, від 5 до 20 ролей [4].

Спираючись на роботи [1–3; 5] зарубіжних та вітчизняних авторів, вважаємо за доцільне виокремити 12 професійних ролей, зміст яких описується через функціонал:

1. Оцінювач клієнта – соціальний працівник, який встановлює людей, групи людей, які зазнають труднощів (які перебувають у кризовій ситуації) або перебувають у небезпеці (у стані ризику). Завданням цього соціального працівника є встановлення факторів оточення, які створюють проблеми, він збирає інформацію; оцінює проблеми людей, груп, спільнот.

2. Брокер – соціальний працівник, який направляє людей до існуючих служб, які можуть бути їм корисні, з метою дати можливість людям використовувати систему соціальних служб.

3. Посередник, «буфер» – соціальний працівник, який перебуває між двома людьми, людиною та групою чи двома групами, аби допомогти людям подолати розбіжності та продуктивно працювати разом.

4. Адвокат, захисник – соціальний працівник, який бореться за права та гідність людей, які потребують цієї допомоги. Його діяльність включає

боротьбу за обслуговування, допомогу окремим людям, групам, спільнотам, боротьбу за зміну в законах або існуючій практиці з позиції цілого класу людей та/або прошарку суспільства.

5. Дослідник – соціальний працівник, який збирає, верифікує, оцінює, узагальнює інформацію щодо соціальних проблем та соціального забезпечення, а також генерує певні висновки з досліджуваної проблеми.

6. Вчитель – соціальний працівник, який передає інформацію та знання, допомагає людям розвивати певні вміння та навички.

7. Коректор поведінки – соціальний працівник, який працює над тим, щоб внести зміни до поведінкових стереотипів, навичок та сприйняття людей чи груп.

8. Консультант (експерт) – соціальний працівник, який діє спільно з іншими працівниками або агентствами з метою допомогти їм удосконалити їх уміння у вирішенні проблем клієнта.

9. Проєктант – соціальний працівник, який опікується складанням, оцінкою та впровадженням соціальних проєктів.

10. Менеджер інформації – соціальний працівник, який збирає, класифікує та аналізує дані про соціальне середовище.

11. Адміністратор – соціальний працівник, який управляє агентством, установою або соціальною службою.

12. Практик – соціальний працівник, який забезпечує конкретну поступову допомогу, турботу (фізичну, побутову, фінансову) в установі або на місцях.

Утім, варто зазначити, що не має такого випадку, коли б соціальний працівник виконував тільки одну роль, сама професійна діяльність передбачає комбінування декількох ролей. Сама ж комбінація буде відрізнятися залежно від посадових обов'язків, якими наділений

соціальний працівник, від функцій, які він реалізує та від досвіду роботи у сфері соціальної роботи та соціального забезпечення, якою він опікується.

#### **Література:**

1. Слезанська Г.І. Ролі фахівця із соціальної роботи в територіальній громаді. Науковий вісник ужгородського університету. Серія: «педагогіка. соціальна робота». 2017. Вип. 1 (40). С. 265-268.

2. Dominelli L. Introducing Social Work. Cambridge, Polity Press. 2009. P. 12-14.

3. Grybko O.V. Research work in social services activity. Modernization of today's science: experience and trends: collection of scientific papers «SCIENTIA» with Proceedings of the III International Scientific and Theoretical Conference, September 23, 2022. Athens, Hellenic Republic : European Scientific Platform. P. 17-19 DOI: <https://doi.org/10.36074/scientia-23.09.2022>

4. Encyclopedia of Social Work, 19th Edition (3 Volume Set). NYC : NASW Press. 1995. 2906 p.

5. The Role of the Social Worker in the 21st Century. URL : [www.gov.scot/resource/doc/47121/0020821.pdf](http://www.gov.scot/resource/doc/47121/0020821.pdf)

*Григорова В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ГЕНДЕРНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ТА ЕМОЦІЙНЕ СТАВЛЕННЯ УКРАЇНЦІВ ДО БОЙОВИХ ДІЙ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО ЧАСУ**

Гендер та гендерна ідентичність є одними з найсуттєвіших та фундаментальних характеристик особистості. На сьогоднішній день у сучасному суспільстві існує велика кількість різноманітних проблем.

Серед них виділяють тему змін гендерної культури та гендерних стереотипів. Неможливо не звернути увагу на гендерні стереотипи, кліше та дискримінацію, які є історично сформованими.

Події, які зараз відбуваються в Україні, не минають безслідно, вони змінюють життя кожного, без винятку. Люди переоцінюють цінності, змінюються їх ціннісні орієнтації. Кожна людина по-різному реагує та по-різному справляється з такими травмуючими подіями. Саме в цих умовах гостро стає питання щодо гендерної ідентичності особистості, важливим є дослідження психологічних механізмів особистісного пристосування до таких умов.

Жінки та чоловіки впевнені в собі та своїх силах. Відповіді чоловіків, на відміну від жінок, відображають актуальні гендерні норми та стереотипи у професійній, сімейній та соціальній сферах. Натомість відповіді жінок більш направлені на них самих, на їх важливість у суспільстві, на важливість гендерної рівності, що не відповідає гендерним стереотипам.

Незважаючи на те, що професійна сфера вважається чоловічою, відповіді жінок вказують на те, що вони хочуть, можуть та роблять все для того, щоб бути успішними та реалізованими, також можуть постояти за себе, бути сильними та сміливими, що не відповідає фемінній моделі ідентичності. Сучасні жінки прагнуть зникнення гендерної нерівності та щоб їх не об'єктивізували. Чоловіки вказують, що роблять все для своїх близьких, що їм також небайдуже власне щастя і вони хочуть, щоб їх любили, поважали та розуміли. Також вони роблять свою роботу, все для досягнення цілей та подальшого професійного становлення, що відповідає гендерним нормам та стереотипам.

Респонденти обох статей не терплять брехні, зрад, неповаги, поганого відношення, насилля та агресії. Жінки не терплять поганого та

стереотипного відношення до себе, так само як і чоловіки, але кількість жінок статистично більша кількості чоловіків. Обидві групи засмучені ситуацією в країні, неможливістю побачитися з близькими, несправедливістю та поганим ставленням. Для жінок та чоловіків є приводом для радощів здоров'я та благополуччя близьких, але кількість жінок статистично відрізняється, їх значно менше, більшість відповідей жінок була направлена на радість через те, що їх люблять, поважають, цінують та турбуються про них. Що не відповідає гендерним стереотипам.

У жінок однаково виражені стосунковий та діяльнісний типи гендерної ідентичності, так само як і у чоловіків.

Також можна зробити висновок, що середній рівень залученості, контролю, прийняття ризику та життєстійкості у обох груп середній та значущих відмінностей між показниками немає. Тобто обидві групи випробуваних, залежно від ситуації, можуть перешкоджати появі напруження в стресових ситуаціях, можуть впоратися з власними емоціями, не завжди відчують задоволення від власної діяльності, іноді переконані, що вони не здатні впоратися з проблемами, що виникли. Випробувані, залежно від ситуації, готові діяти на свій страх та ризик, навіть, коли відсутні гарантії успіху.

За тестування на сформованість ціннісних орієнтацій середні показники жінок більші за чоловічі за всіма основними цілями, окрім двох – гарні, вірні друзі та активне, діяльне життя. Ці показники підтверджують результати першого проведеного тесту, де чоловіки частіше від жінок вказували про важливість друзів та менше про кохання та щасливе сімейне життя.

Ми можемо зробити висновок, що жінкам важлива зараз не тільки родина, кохання та близькі люди, а й матеріальна забезпеченість, цікава

робота, свобода в діях та вчинках, самостійність в судженнях, впевненість в собі. Що також підтверджує результати першого проведеного тесту.

Єдині якості, середні показники яких більші у чоловіків, ніж у жінок – раціоналізм, самоконтроль та нетерпимість недоліків. Це підтверджує результати, які ми отримали після проведення першого тестування. Також можна зазначити, що для жінок велике значення має вихованість, ввічливість та гарні манери, що підтверджує дані з першого тесту.

Аналізуючи результати невеликого опитування можна зробити висновок, що емоційна реакція жінок на бойові дії в період лютий-березень на високому рівні, за період серпень-вересень на середньому рівні. У чоловіків середні показники за лютий-березень на високому рівні, а за період серпень-вересень на середньому. Показники зменшилися у обох груп.

*Гудкова А.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ДЛЯ ПОЗИЦІЇ ТІМЛІДА В ІТ-КОМПАНІЯХ**

Щодня ми використовуємо різні ІТ-продукти. Розробкою будь-якого продукту стоїть команда фахівців, до якої входять різні напрямки: програмісти, технічні художники, дизайнери, тестувальники та інші. Але в кожному з цих напрямків в команді фахівців обов'язково має бути людина, яка керує внутрішніми процесами – лідер команди або тімлід.

Термін "тімлід" (від англійського "team leader"), розшифровується як "командний лідер" або "лідер команди". В ІТ-команді тімлід – це "головний розробник", який займається координацією діяльності решти

розробників і інших спеціалістів, які також беруть участь у розробці продукту, але не є розробниками. [1]

Основна функція цього тімліда – поєднувати роль менеджера і висококваліфікованого розробника. За умови, що технічні характеристики перебувають на високому рівні, то людині, яка претендує на посаду тімліда, потрібно сформувати лідерські якості. Для цього важливо сформувати такі навички та якості як:

Організованість. Хороший лідер має бути дисциплінованим і володіти різними способами планування завдань.

Відповідальність. Виходити із зони комфорту і брати більше відповідальності на себе – ефективний спосіб навчитися чомусь новому, а також проявляти себе зацікавленим та ініціативним співробітником.

Уміння делегувати. Грамотний розподіл людських, часових, матеріальних ресурсів – одна з важливих компетенцій тімліда. [2]

Відкритість. Бути відкритим до пропозицій, ідей, прохань, відгуків команди, об'єктивно і неупереджено оцінювати їх. Бути лідером – значить бути безпосередньою частиною команди, тімлід має надати мотивацію та натхнення людям, з якими працює.

Жага до знань. Регулярне навчання чогось нового допоможе примножити професійні навички та відповідати швидкоплинному сьогоденню, що допоможе бути готовим до розв'язання нових і несподіваних завдань.

Навичка управління ситуацією. Для тімліда важливе вміння бачити та аналізувати загальну картину, для того, щоб передбачати можливі проблеми до того, як вони виникнуть. Ця навичка дасть змогу знайти сприятливі можливості для вирішення задач.



Керування своїми емоціями та настроєм усередині команди. Стресостійкість і здатність зберегти спокій дають можливість ухвалювати обдумані рішення.

Імідж. Зовнішній вигляд, мова, пози та жести відіграють важливу роль у стосунках лідера з групою.

Отже, тімлід – це висококваліфікований ІТ-фахівець, який має характеристики досвідченого технічного фахівця, навички менеджменту та лідерські якості. Бере участь у роботі над його архітектурою проекту та володіє необхідними інструментами управління продуктом і командою розробки.

#### Список літератури:

1. <https://www.indeed.com/career-advice/careerdevelopment/responsibilities-of-a-team-leader>
2. <https://managementstudyguide.com/role-of-team-leader.htm>

*Дзекановська О.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **КОРЕКЦІЯ НЕГАТИВНИХ СТАНІВ У СТУДЕНТІВ ЗАСОБАМИ АРТ-ТЕРАПІЇ**

У вітчизняній психології студентський вік, як перехідний від юності до зрілості, розглядається у контексті завершення процесів психічного розвитку та характеризується, як найбільш відповідальний та критичний. Студент, як особистість може характеризуватися з трьох сторін: з психологічної, яка є єдність психічних процесів, станів та властивостей особистості (спрямованість, темперамент, характер, здібності); із соціальною, яка включає громадські відносини, якості, що породжуються

включеністю студента в певну соціальну групу; з біологічною, до якої входить тип вищої нервової діяльності, будова аналізаторів, безумовні рефлексії, інстинкти, фізична сила, тип статури тощо, що зумовлено спадковістю та вродженими задатками, але може змінюватися під впливом умов життя [1].

Психологи давно встановили основні перешкоди, що стоять на шляху особистісного зростання. Насамперед, це саме внутрішні бар'єри та негативні емоційні стани. Вони – результат нашого минулого досвіду, травм, переконань, обмежень та звичок. Одним із новітніх безпечних методів, що допомагають в опрацюванні психологічних проблем є арт-терапія. Арт-терапія – це вид психотерапії та психологічної корекції, заснований на мистецтві та творчості.

Арт-терапія розуміється, як особливий емпіричний метод, пов'язаний з вираженням емоцій та інших змістових компонентів психіки людини через мистецьку діяльність з метою зміни її стану та структури світобачення. В групу різних видів терапії творчістю поряд з арт-терапією також входять музична терапія, драма-терапія, танцювальна терапія та терапія рухами [2]. Емпірично доведено сприятливий вплив арт-терапевтичних методів у корекції негативних емоційних станів. На підставі множинних теоретичних та емпіричних досліджень було створено курс корекції "Психотравма" для опрацювання негативних станів психіки особистості. Курс був розроблений для дітей середнього шкільного віку, але методи арт-терапії настільки універсальні, що можуть бути корисними для будь-якого віку людини. Лікувально-корекційний курс арт-терапевтичних методів "Психотравма" складає три етапи:

1 етап – діагностування та часткова проробка на початковому рівні з допомогою технік "Неіснуюча тварина" та "Сім'я у образі квітів". З допомогою названих методів проводиться діагностика наявності

травмованості і починається початкова корекція. На цьому етапі відбувається децентрування, що допомагає перемикнути увагу, подолати обмеження, здійснити перехід за межі звичайних схем мислення, щоб врівноважити сприйняття травматичної події. Наприкінці проходження методик “Неіснуюча тварина” та “Сім’я у образі квітів” у процесі осмислення допоміжних питань пройдених практик відбувається централізація і більше усвідомлення пережитих травматичних подій [3].

2 етап – основний лікувально-корекційний. На цьому етапі відбувається екстерналізація у досягненні контролю над травматичним досвідом і створюється за допомогою методик наративного письма, або казкотерапії “Створи про себе казку” та техніки колажування “Картина світу”. У процесі створення казки про себе респондент починає усвідомлювати, що він сам творець своєї історії, події сприймаються більш осмислено і менш болісно. З допомогою методики “Картина світу” здійснюється усвідомлення реальних подій, осмислення, як влаштовано світ та пошук нових рішень, смислів [4].

3 етап – корекційний і проєктивний з використання технік “Прощання” та “Автопортрет у натуральну величину”. З допомогою техніки “Прощання”, людина може позбавитися від негативних емоцій та напруження, а техніка “Автопортрет у натуральну величину” покаже результат попередніх методик роботи над собою та ефективність виконаної роботи [5].

Таким чином впровадження занять з арт-терапії у студентів допоможе зняти психологічні бар’єри, які заважають розвитку студентів.

Негативні емоційні стани, такі як страх, тривожність, стрес, депресія та агресивність перешкоджають нормальному особистісному розвитку, ефективної соціалізації особистості. Існує ряд методів практичної психокорекції (система заходів, орієнтованих на клінічно здорову особу

людини), що має у своєму повсякденному житті певні психологічні проблеми. Ефективність приносить комплексний вплив компетентно підібраних методів, що використовуються в груповій чи індивідуальній формах роботи із клієнтами.

#### Список літератури

1. Бикова В. О. Сутність, структура та діагностика рівня сформованості конкурентоздатності майбутнього фахівця: навчально-методичний посібник / В. О. Бикова. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет ім. А. Нобеля, 2012. – 88с.
2. Вознесенська О., Мова Л. Арт-терапія в роботі практичного психолога, 2001. — 118с.
3. Ільченко, І., 2013. Арт-терапія: навчальний посібник для студентів. Умань: Видавничо-поліграфічний центр «Візаві».
4. Калька Н., Ковальчук З. Практикум з арт-терапії: навч.-метод. посібник. Ч. 1. Львів : ЛьвДУВС, 2020. 232 с.
5. Тарарина Е., 2021. Практикум по арт-терапии: шкатулка мастера: уч.-метод.пособ./-бизд. – К.: АСТАМИР-В. – 224с.

*Дробшишева В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ ВИКЛАДАЧА ДЛЯ УСПІШНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ ЛЮДЕЙ**

Сучасний стан розвитку професійної діяльності викладача закладу вищої освіти відбувається під впливом багатьох чинників, серед яких: євроінтеграційні процеси, швидкий розвиток інформаційного простору,

науково-технічний прогрес, динамічні зміни ринку праці, інтелектуалізація діяльності особистості; підвищений запит на конкурентоспроможного фахівця, здатного швидко адаптуватися у професійному середовищі.

До особистості викладача, як носія духовного, інтелектуального та культурного потенціалу, що детермінує розвиток майбутніх фахівців і суспільства як сьогодні, так і майбутнього, висуваються нові вимоги, зокрема: відповідати світовим стандартам, відповідати стандарту представника інтелектуальної еліти, а також повною мірою володіти управлінськими, лідерськими функціями – бути блискучим організатором навчально-виховного процесу і гідним зразком для наслідування студентами.

Щодо викладача вищої школи, то можна виокремити такі його характеристики: гуманність, громадська відповідальність, соціальна активність (відповідальне ставлення педагога до своїх професійних обов'язків), справжня інтелігентність – високий рівень розвитку інтелекту, освіченість у галузі предмета викладання, ерудиція, висока культура поведінки, правдивість, справедливість, порядність, чесність, гідність, працьовитість, самовідданість, чутливість до іншої людини, гуманність у помислах і діях (але це не знижує актуальності такої риси як вимогливість), інноваційний стиль науково-педагогічного мислення, готовність до створення нових цінностей і прийняття творчих рішень, любов до предмета, який викладається, потреба в знаннях, у систематичній самоосвіті.

Серед цих характеристик варто наголосити на чотирьох основних, володіючи якими викладач зможе стати лідером та піднятися на сходинку вище у своїй педагогічній практиці: наявність аналітичного складу розуму; сформованість вміння стимулювати себе і студентів до можливого вирішення проблеми; розвинутість педагогічної толерантності; володіння

умінням реагувати не лише стрімко, але й володіти різними стратегіями поведінки, реалізуючи залежно від ситуації різні стилі лідерства.

Усі розглянуті вище характеристики можна набути в результаті роботи над собою. Така робота має певну етапність:

1. Внутрішнє лідерство. На цьому етапі педагог має навчитися керувати собою, сформуванню вміння мотивувати, самоналаштуватися на роботу і брати відповідальність за власні вчинки, намагаючись тримати ситуацію під контролем.

2. Ситуативне лідерство. Педагог бере на себе роль лідера залежно від ситуації, що склалася. Найчастіше, таке лідерство у викладача проявляється в критичній ситуації (конфліктна, емоційно-напружена, ситуація невизначеності), коли сам контекст диктує необхідність прояву лідерських якостей.

3. Командне лідерство. Викладач-лідер протягом великого проміжку часу бере на себе ініціативу, відповідальність за студентів, ставить тактичні цілі за часом і масштабністю.

4. Стратегічне лідерство. На цьому етапі викладач керує або викладачами-лідерами, або створює свій актив серед аспірантів. Такий лідер ставить стратегічні цілі і формує подальший розвиток вищої школи.

Зважаючи на зазначене, можна сказати, що лідерство сприяє не лише особистісному зростанню викладача, але й розвитку психологічної стійкості до деструктивного впливу професійної діяльності. Отже, педагогічне лідерство розглядається нами як здатність викладача позитивно впливати на особистісно-професійне становлення студентів, аспірантів, колег і спрямовувати їх до конструктивної діяльності, продуктивного вирішення завдань, досягнення цілей, зберігаючи при цьому сприятливу психологічну атмосферу співпраці і співтворчості.

Зрозуміло, що успішність праці і продуктивність професійної діяльності викладача немислимі без лідерської активності. Сукупність якостей викладача створює його авторитет. Викладач – головна фігура навчально-виховного процесу. Його особистий приклад – могутній фактор виховного впливу.

Крім того, лідерські якості педагога забезпечують реалізацію його особистісного та творчого потенціалу, можливості реальних досягнень у професії, оптимальності, конструктивності, самовираження і самореалізації. Частина цих якостей викладач має набути до початку педагогічної діяльності, а інші мають бути розвинуті у процесі педагогічної діяльності.

*Дядечко К.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ЛІДЕРСЬКА СПРЯМОВАНІСТЬ СПРИЯЄ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ**

Сучасна ситуація розвитку суспільства характеризується кардинальними перетвореннями в економічній та соціальній сфері, що вимагають від людини не тільки вміння швидко реагувати на зміни, що відбуваються, а й проявляти ініціативу, мати організаторські здібності, працювати в умовах конкуренції. Розвивати якості, сприяють самореалізації особистості умовах ринкових відносин, її соціалізації, соціальної компетентності, необхідно вже у дошкільному віці. Найважливішим у тому числі є лідерська спрямованість - вміння ставити і вирішувати творчі завдання, володіти навичками вільного співробітництва групи.

Особистісно-орієнтована освіта, відроджуючи ідеї самоцінності дитинства, вимагає впровадження в теорію та практику виховання нових форм та методів взаємодії педагога з дитиною. Дитина сприймається як суб'єкт педагогічного процесу, велика увага приділяється психологічним механізмам вибору нових смислів його діяльності, створення оптимальних умов освоєння дітьми соціальних, культурних та моральних цінностей. Внутрішнім джерелом самоактивності дитини, як свідчать дослідження, виступають ціннісні орієнтації, система її устремлінь, рівень уявлень про добро і зло, про смисли та цінність того чи іншого виду діяльності, що в сукупності лежить в основі активності дошкільника! Вивчення природи формування та прояви активності дитини має велике значення для пошуку ефективних шляхів та засобів, що сприяють становленню активності особистості, спрямованої на досягнення власного добробуту та добробуту при поєднанні особистих інтересів та потреб з вимогами розумно організованого суспільства. При цьому особливого значення набувають внутрішні спонукальні сили та потреби дитини, що визначають механізми індивідуальної поведінки та на цій основі розвитку лідерської активності.

Кожен симптом у житті виявляється у динаміці, тобто у розвитку. Ієрархізовані міжособистісні відносини дітей, що складаються, у групі дошкільного закладу і пов'язані з цим прагнення дітей (командувати, маніпулювати, негативно домінувати) показують прояв у цьому віці потреби дитини в задоволенні рангового інстинкту-вождизму. І якби ієрархічність згасла у людей разом із кінцем дитинства, це був би, на думку ряду вчених, біологічний атавізм, що змінюється соціальним прогресом людини, однак, ставши дорослими, деякі люди не втрачають інстинктивної потреби вождизму, який, не знайшовши соціального втілення в лідерстві іноді призводить до дисгармонії людських взаємин.



Наукова розробка методологічних засад вождизму, лідерства представлена існуванням кількох концепцій їхнього походження та класифікації. Дослідження проявів самоцінної активності людини у науці дуже актуальні. Наукових розробках відбувається повернення до основних положень різних зарубіжних психологічних шкіл (психоаналізу, біхевіоризму, гуманістичної психології), що виражається у зростанні інтенсивності досліджень суб'єктної психічної активності, ролі саморегуляції в прагненні суб'єкта до самоактуалізації при використанні всіх прихованих у ньому потенційних можливостей. та внутрішніми стимулами та розкриття механізмів прояву активності.

Відповідно до метою, об'єктом, предметом та гіпотезою дослідження були поставлені наступні його завдання:

1. Виявити на основі теоретико-методологічного аналізу витоки лідерської спрямованості як самоцінної форми активності дитини-дошкільника.
2. Побудувати таксонометричну модель дитини-лідера. Встановити систему критеріїв визначення лідерської спрямованості.
3. Виробити та перевірити дослідно-експериментальним шляхом науково-методичні рекомендації щодо створення "поля лідерства", що забезпечує самореалізацію та самовираження лідерських устремлінь дитини в руслі соціальних цінностей та норм поведінки.
4. Розробити та впровадити у практику роботи дошкільного навчального закладу зміст методичного посібника "Виховуємо дитину-лідера".

На захист виносяться такі положення:

1. Лідерська спрямованість є основу самоцінної активності дитини-дошкільника, спрямовану самовираження і самореалізацію творчої індивідуальності, формування здатності дитини вступати у взаємодію Космосу з іншими людьми.

2. Модель " поля лідерства " будується на засадах забезпечення загальнолюдськи значимої спрямованості особистості, обліку індивідуальних особливостей дитини, містить комплекс варіативних стимулюючих умов прояви самоцінної активності, сприяє розвитку лідерської спрямованості.
3. Центром особистісного становлення лідера є його моральний розвиток, який відбувається в умовах педагогічно доцільно організованої взаємодії та спілкування, активізації самоцінної активності дитини.
4. До педагогічних умов розвитку лідерської спрямованості відносяться такі форми, методи взаємодії з дітьми, які сприяють розвитку у них цієї якості (змагання, ігри, тренінги, ситуації, що виховують, робота з художньою літературою та ін.).

*Засуха К.*

*м.Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ  
ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ В УМОВАХ НАВЧАННЯ В  
МАГІСТРАТУРІ**

Ефективність та важливість розбудови нашої держави як суверенної залежить від розвитку громадянської свідомості нашої молоді та студентів. На сьогоднішній день систему освіти України потрібно направити на вирішення таких важливих питань як еволюція старих та створення нових умов для самореалізації навичок та вмінь серед студентів які навчаються в магістратурі, у збільшенні для них можливостей для розвитку та відпрацювання на практиці своїх лідерських рис, у наданні способів та мотивації для вирішення різних організаторських проблем, які саме зараз є

актуальними у їх професійних сферах. Українське суспільство дійсно сильно потребує розумних та вмілих педагогів, що можуть правильно та із задоволенням реалізовувати свій професійний потенціал, досягати успіхів, заряджати колектив на спільну роботу, тобто цілком реалізовувати себе та свій колектив

Тому актуальним зараз, є те щоб підготовка майбутніх педагогів вищої школи була направлена на формування та подальше застосування студентами лідерських якостей.

Формування лідерських якостей майбутніх педагогів вищої школи в процесі навчання передбачає деякі особливості - із самого початку навчання в магістратурі студенти повинні застосовувати теоретичний матеріал на практиці та виступати на заняттях у ролі лідера. З огляду на зміст фахових дисципліни у студентів, які навчаються в магістратурі на спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки» можна зробити висновок, що студенти отримують певний набір навичок, умінь та знань для формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи. Значну роль у цьому розвитку відіграють викладачі у вищій школі, саме від їхньої компетентності, професіоналізму та любові до своєї професії залежить як студент буде відноситися до навчання у ЗВО та до своєї майбутньої професії.

Найбільш важливим для формування лідерських якостей майбутніх педагогів вищої школи, є саме впровадження особливих інтерактивних методів навчання. Більшість студентів під час навчального процесу займають пасивну, споглядальну позицію – це не лише веде до відсутності застосування здобутих знань на практиці, а й призводить до більш меншого поглинання теоретичного матеріалу. Задача сучасного педагога полягає у тому, щоб доносити навчальний матеріал нестандартно, застосовуючи для цього різні прийоми, що стали доступними у час нашого

сформованого інформаційного суспільства – Інтернет, додаткові цікаві матеріали до теми, електронні бібліотеки, навчальні теоретичні та практичні відео у різних соціальних медіа, міжнародні відео – конференції із зарубіжними студентами та педагогами тощо. Також педагог повинен спонукати студентів до самостійної роботи та власного вдумливого осмислення матеріалу, проте не зловживаючи методом «підготовки рефератів до наступного заняття» - такі завдання призводять до поверхневого мінімального знайомства студентів з теорією та по своїй суті є імітацією навчання. Потрібно проводити нестандартні заняття та задавати конкретні питання, на які немає готових відповідей – саме такий особливий метод спонукає до осмислення та миттєвого практичного застосування вивченого матеріалу студентами, спонукає їх до обговорення та дискусії, розпалює бажання дізнатися більше – таким чином розвиваються теоретичні та практичні знання, підсилюються лідерські якості студентів.

Отже, стає зрозуміло, що для ефективного формування лідерських якостей у майбутніх педагогів вищої школи в умовах навчання в магістратурі дійсно важливим є використання та впровадження сучасних підходів навчання та викладання матеріалу, сильну роль відіграють лідерські риси самого педагога – саме такий педагог у часи інформаційного суспільства веде студентів до само осмислення навчального матеріалу, розвитку критичного мислення, важливості освіти; найбільш цікавими для студентів стають саме інноваційні методи навчання, що спонукають їх на розвиток власних лідерських рис, пошуку нової інформації та бажання самореалізації. Найкращим методом було визначено саме творчий підхід, що задовольняє як й усі бажання студентів у розвитку власних здібностей, так й питання реалізації педагогами своєї діяльності.

*Затула А., Серета Н.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**РОЗВИТОК ГОТОВНОСТІ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ  
МОЛОДШОГО МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ В ПРОЦЕСІ ФАХОВОЇ  
ПІДГОТОВКИ В УМОВАХ МЕДИЧНОГО КОЛЕДЖУ**

Одним із шляхів гармонізації вищої медичної освіти та її інтеграції в європейський освітній простір є впровадження нового принципу організації навчання – збільшення вагомості самостійної роботи студентів як форми організації навчального процесу та формування готовності студентів до самостійної роботи як в процесі отримання вищої освіти, так і в подальшому, в процесі професійної діяльності.

Самостійність належить до базисних професійно-особистісних якостей в системі вимог до молодшого медичного персоналу, які дозволяють виконувати професійні функції на високому кваліфікаційному рівні й сприяють формуванню ціннісної сфери фахівця. Такий підхід зумовлений зміною ролі, функцій, організаційних форм діяльності молодшого медичного персоналу в зв'язку з поширенням загальноєвропейської тенденції до набуття молодшим та середнім медичним персоналом свободи, автономності та рівноправності; зростанням обсягу медичної допомоги на підставі появи нового медичного обладнання і нових медичних технологій; делегуванням права на самостійне ведення окремих груп хворих у відділеннях медсестринського догляду, лікувальних установах. Названі чинники актуалізують потребу удосконалення системи підготовки молодшого медичного персоналу в умовах фахової підготовки в медичних коледжах, яка має бути націлена на

формування фахівця, здатного до активних, цілеспрямованих, самостійних дій у стандартних і нестандартних ситуаціях.

Необхідним є переосмислення підходів до організації медичної освіти, зокрема у медичних коледжах, оскільки орієнтація протягом останніх десятиліть переважно на формування професійних знань, умінь і навичок відсунула на інший план питання формування, розвитку особистісних якостей майбутніх медиків, в тому числі й готовності до самостійної діяльності, самонавчання, саморозвитку та самореалізації.

Як відомо, молодший медичний персонал (медичні сестри, фельдшери, акушери, лаборанти, фармацевти, помічники санітарного лікаря) складає найбільш чисельну категорію працівників галузі охорони здоров'я, і послуги, які надають останні, розглядаються як цінний ресурс для задоволення потреб населення в доступній, якісній й економічно ефективній медичній допомозі. Молодший медичний персонал приймає на себе відповідальність і діє відповідно до чинних повноважень, безпосередньо виконуючи професійні обов'язки. В Україні молодший медичний персонал складає близько 465 тисяч осіб, серед яких 302 тисячі – медичні сестри, що становить 45,8% до всіх зайнятих спеціалістів у галузі охорони здоров'я [1, с.3].

Складна та різноспрямована діяльність молодшого медичного персоналу вимагає активного мислення під час розв'язання різноманітних завдань. Нерідко ці фахівці працюють в екстремальних умовах, коли необхідно швидко прийняти правильне, оптимальне рішення й адекватно діяти відповідно до тієї чи іншої ситуації. Це вимагає наявності таких якостей як самостійність, швидкість реакції, кмітливність, винахідливість, самовладання, великий обсяг оперативної пам'яті тощо.

Нове освітнє середовище має забезпечувати умови для формування молодшого медичного персоналу, який відповідає новим умовам праці в

період реформ. Медичний працівник молодшої та середньої ланки нині є помічником (партнером) лікаря і виконує багато самостійних функцій. Він збирає інформацію про хворого, вивчає його потреби й проблеми, планує та реалізовує план лікування пацієнтів певних груп, консультуючись з лікарем, інформує лікаря про зміни у здоров'ї хворого; спільно з лікарем бере участь в обходах, реалізовує його призначення не лише щодо діагностичних, а й лікувальних заходів, здатний діяти незалежно, та в співпраці з іншими фахівцями галузі охорони здоров'я [2].

Враховуючи це, було визначено та обґрунтовано наступні педагогічні умови розвитку готовності до самостійної роботи молодшого медичного персоналу в процесі фахової підготовки: включення студентів у різні види самостійної роботи; моделювання професійно-орієнтованих ситуацій, завдань, що вимагають нестандартного підходу до їх розв'язання; організація цілеспрямованої роботи з формування ціннісних орієнтацій студентів медичних коледжів з метою усвідомлення значущості самостійності для виконання професійних обов'язків.

Результати експериментального дослідження дозволяють рекомендувати визначені педагогічні умови до впровадження у роботу медичних коледжів для підвищення ефективності організації самостійної роботи молодшого медичного персоналу, а також для формування у студентів-медиків необхідних рис характеру, за допомогою яких вони зможуть ефективно виконувати самостійну роботу під час професійної діяльності.

### **Література:**

1. Радзівська І.В. Формування професійної компетентності майбутніх медичних сестер у процесі вивчення фахових дисциплін : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата

педагогічних наук; 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти. Київ, 2011. 21 с.

2. Кравченко О. Гуманізація навчально-виховного середовища медичного коледжу як основа формування професійної етики майбутніх медичних сестер. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи* : зб. наук. пр. Київ : видавець ПП Лисенко М. М., 2012. Вип. 4. С. 147-154.

*Квасник О.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

*Ковтун Х.І.*

*м. Харків, Україна*

ТОВ "ХЛ" ХАНІ АКАДЕМІЯ

## **ГУГЛ АКАДЕМІЯ ЯК ІМІДЖЕВИЙ РЕСУРС ФАХІВЦЯ – ЛІДЕРА**

Імідж, створений із характеристик особистості, яка функціонує на теренах соціокультурного простору, не може бути завершеним та впливати на конкурентоспроможність фахівця без включення до складу параметрів віртуального, інтернет середовища. На відміну від особистості фахівця лідер має бути обізнаним із трендами та специфікою роботи усіх сфер розвитку та формування людини. Інтернет та інформаційний простір дають змогу отримати певні привілеї під час взаємодії, зокрема під час професійної діяльності. Обізнаність із портретом особистості партнера надасть інформацію щодо способів ефективного спілкування, підвищить якість засвоєних компетентностей та вплине на рівень успіху в усіх видах діяльності. Проте для іміджу важливо мати і кількісні, і якісні показники, щоб точно визначити його компоненти, що необхідні для переконання в



успіху лідера. У контексті загального іміджу виокремлюють професійний образ фахівця, який формується та впливає передусім на його успіх та самореалізацію.

Метою роботи є визначення взаємозв'язку між базою даних Гугл Академія та іміджем фахівця-лідера.

Професійний імідж визначають як складне утворення, зумовлене особливостями професійної діяльності та соціальними ролями, що виконує особистість; образ, який формується в процесі професійної діяльності, набуває професійних характеристик і залежить від відповідності очікуванням суспільства і професійної групи [2; 3; 4].

З позицій педагогіки та педагогічної діяльності явище іміджу вивчали: Н. Савченко (цілісний, стійкий образ педагога у свідомості суб'єктів педагогічної взаємодії); С. Бовсун (синтез професійних якостей і компетентностей та особистісних якостей і зовнішності особистості); В. Ісаченко (емоційно забарвлений психічний образ, який склався в масовій свідомості й має риси стереотипу) [1, с 196].

Імідж у професійній діяльності – дифузія соціального образу і характеристик представників певної соціально-професійної групи відповідно до очікувань суспільства. Фактори, що впливають на професійний імідж, можна описати так: обумовленість професійною діяльністю суб'єкта, «Місія особистості», позитивна «Я-концепція», професійний та особистісний саморозвиток та самовдосконалення сучасного фахівця. Він спонукає до досягнення професійних та особистісних цілей у напрямку забезпечення координації дій, психічних станів учасників під час професійної діяльності. Якщо врахувати сучасні умови діяльності фахівця, де віртуальний та інтернет простір займають значне місце у професійній та повсякденній діяльності, то для завершеного

формування його іміджу треба враховувати діяльність у мережах та інтернет середовищі такої особистості.

На разі важливою умовою є розповсюдження і зберігання інформації, зокрема професійного характеру. У фахівців є своє коло взаємодії у віртуальному просторі, пов'язане з специфікою роботи, зокрема спеціальні чати, пабліки та соціальні мережі, бази даних та пошукові системи. Представлення свого портфолію у Мережі дозволяє впливати на професійний образ через думку інших особистостей, що в цілому впливає на успіх лідера. Лідером ми називаємо особистість, яка має високий імідж, успіхом та визнанням користується серед людей, з якими співпрацює, а тому їй делегують повноваження та відповідальність щодо прийняття важливих рішень у значних чи ситуаціях невизначеності, бути організатором та регулювальником відносин тощо. Безперечно, що роль у рівні авторитету та його успіху і визнанні відіграють профілі та портфолію у інформаційному просторі, а коли говоримо про роботу фахівців, що провадять освітню діяльність, то й оприлюднення та публікації, розміщені в мережі.

Сегмент, що відповідає за контроль за активністю, професійною діяльністю, успіхом як персоналії за портфолію, має назву наукометричних мультидисциплінарних баз даних, також подібні процес відбуваються і на персональних сторінках, блогах, сайтах. Проте бази даних є відкритими ресурсами, що індексуються, тому доступні для будь-якого користувача чи споживача. На сьогодні одна з найбільших доступних відкритих баз даних, що використовується для позиціонування образу фахівця-лідера, що впливає на його популярність, успіх, імідж є Гугл Академія.

Google Scholar або Google Академія – науковий сегмент компанії Google, яка розробила та запровадила безліч сервісів для покращення функціонування інформаційного простору, зокрема й інтернет середовища.

Він був створений за новим на той час концептуальним принципом підрахунку наукової метрики, доступність пошукової системи, яка індексує повний текст наукових публікацій всіх форматів і дисциплін [5, с. 9].

При створенні профілю передусім надаються дані про ваші здобутки на професійному поприщі, зокрема щодо проєктів та наукових здобутків. Відповідно, створюється певна думка, а також фіксується певний рейтинг конкретної особистості – фахівця-лідера, завдяки якій формується загальна думка щодо іміджу та успіху цієї особистості.

Популярність професійної діяльності та імідж у інформаційному середовищі, долучаючись до загального образу фахівця-лідера, стають визначальними у системі формування та розвитку успішного конкурентоспроможного професіонала.

Список джерел:

1. О. С. Митцева ПРОФЕСІЙНИЙ ІМІДЖ ФАХІВЦЯ: СУТЬ, ФУНКЦІЇ, СТРУКТУРА//Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія». – Харків, 2018. – Вип. 59 196

2. Затворнюк О. М. Формування та розвиток професійного іміджу майбутніх психологів / О. М. Затворнюк // Освіта та розвиток обдарованості особистості. – №9-10 (28-29) /09-10/, 2014. – С 41–44.

3. Ісаченко В. В. Формування професійно-педагогічного іміджу майбутніх викладачів вищої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спеціальність 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / В. В. Ісаченко. – Одеса, 2004. – 16 с.

4. Прус Н.О. Формування професійного іміджу майбутнього викладача іноземних мов: автор. дис. ... канд. пед. наук: спеціальності – 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Н. О. Прус. – Дніпро, 2017. – 21 с.

5. Костенко Л. Бібліометрика української науки. URL: <https://dt.ua/SCIENCE/bibliometrika-ukrayinskoyi-nauki-.html> (дата звернення :15.04.2019).

*Клочко С.*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **НАРАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ОДИН З ЕЛЕМЕНТІВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ**

Сучасні роботи, присвячені вивченню питань лідерства, говорять про те, що лідером є особистість, яка здатна до самопроекування, самовиховання. Тобто особистість, що може самостійно організувати власний виховний процес, котрий визначається як закономірна, послідовна, безперервна зміна етапів розвитку у подальшому, а також передбачає застосування ефективних способів та створення необхідних умов, завдяки яким стає можливим формування лідерських якостей особистості.

Поетапний духовний та інтелектуальний розвиток відкриває перспективи і налаштовує на успішну реалізацію планів і цілей завдяки постійній праці над собою. Одним з головних інструментів розвитку вважається осмислення. В свою чергу процес осмислення відбувається завдяки створенню наративів – осмислення людиною себе в світі, свого життєвого досвіду у вигляді розповіді або історії. На думку Н.В. Чепелевої, наратив становить не лише важливий інструмент розуміння та інтерпретації особистого досвіду, навколишньої реальності, а й провідний засіб саморозуміння та саморозвитку особистості, які є важливими чинниками її самопроекування [1]. Тобто наратив можна розглядати як інструментальний компонент самопрезентації, адже він включає в себе

використання самоописів, демонстрацію своїх технік розповідання історій про себе. Метод нарративізації розглядається як технологія, що сприяє перетворенню зовнішніх подій у внутрішній досвід особистості через їх впорядкування згідно з ознаками нарративного тексту. Наратив є інструментом, за допомогою якого особистість осмислює реальність, адаптується до неї, оскільки він сам є складовою цієї реальності. Привносячи узгодженість та впорядкованість у життєвий досвід людини, він також трансформує цю впорядкованість, у разі коли досвід або його тлумачення змінюються. Наратив уможлиблює поєднання минулого досвіду особистості з теперішнім і з майбутнім, який проектується особистістю в сьогоденні. Крім того, він відповідає за узгодження між собою різних за часовим, тематичним і смисловим наповненням «версії особистості» та породжує проекти власного життя [2,3].

В контексті нарративу особистість досліджується як оповідач, а весь її суб'єктивний досвід вважається текстом. Основним положенням нарративної психології є теза про те, що особистість не лише розуміє себе за допомогою мови, а й конструює себе у мовленні. Відповідно, суб'єктивний світ і досвід може бути виражений, вивчений, а також створений особистістю за допомогою тексту. Таким чином, можна вважати, що розвиток нарративної компетентності особистості у певній мірі має вплив на формування лідерського потенціалу у контексті самоподачі:

– тематичною організацією досвіду особистості шляхом створення «Я-висловлювань»;

– просторово-часовою та причинно-наслідковою структуралізацією подій та визначенням способів детермінації свого досвіду шляхом побудови нарративів та автонаративів;

– ціннісно-смисловою інтеграцією досвіду особистості та його консолідацією з особистісним досвідом шляхом виділення головної лінії

(лейтмотиву) власного життєвого твору, яка закарбовує смислову систему особистості, що забезпечує змістову регуляцію життєздійснення особистості [3].

Джерела інформації:

1. Чепелева Н. В. Текст і читач : посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ імені І. Франка, 2015. 124 с.
2. Гуцол К. В. Наративна компетентність як чинник розвитку здатності особистості до самопроекування. Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. II : Психологічна герменевтика. Київ. Житомир, 2018. Вип. 11. С. 122–133.
3. ПОПОВА Г., СЕРЕДА Н., Гура Т. Наративні інструменти самопрезентації в діловому спілкуванні технічних фахівців //Університети і лідерство. – 2016. – №. 3.

*к.п.н. Кобець В.М.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ**

Міжособистісна взаємодія впливає з повноважень і статусу керівника в організації, яким стане майбутній менеджер. Змістом взаємодії є обмін інформацією, почуттями між людьми й виникнення на цій основі різноманітних міжособистісних впливів. Менеджер повинен силою свого авторитету направити енергію групи на рішення поставлених завдань, впливати на послідовників, сприяти ефективному спілкуванню з ними. Результативність цього процесу значною мірою залежить від знання стратегії і тактики ефективного спілкування. Тому у процесі навчання

майбутніх менеджерів слід формувати не тільки знання, вміння та навички освоєння й передавання інформації, але і методи ефективної комунікації з іншими людьми, способи сприятливого впливу на них.

Формування комунікативної компетентності майбутніх менеджерів є однією з важливих задач їх підготовки у процесі навчання у закладі вищої освіти. Задача ЗВО - дати студентам правильне уявлення про комунікативні властивості особистості, які необхідні висококваліфікованому спеціалісту, та за роки навчання їх сформувати, удосконалити. Для цього необхідно оволодіння ефективним спілкуванням, раціональними стратегією, тактикою та технікою цього процесу, уміння розуміти інших людей та впливати на них, знання соціально-психологічних еталонів, стандартів, стереотипів поведінки.

З огляду на це у структурі готовності майбутнього менеджера до професійної діяльності нами було виділено *комунікативний компонент* готовності майбутнього менеджера до професійної діяльності, який включає відповідну сукупність знань, умінь і навичок рольової взаємодії у процесі управлінських відносин; розвиток комунікативних і організаторських схильностей та здатності до ефективного спілкування з іншими людьми та управління ними.

При цьому *комунікативний критерій* характеризували такі показники: усвідомленість знань невербальних сигналів; уміння слухати, говорити, розуміти інших і впливати на них; комунікативні та організаторські схильності; самоефективність у спілкуванні.

У процесі роботи було переорієнтовано освітній процес ЗВО на формування готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності, зокрема на формування комунікативної компетентності.

Вибір навчальних дисциплін, зміст яких було трансформовано, обумовлений тим, що вони мають широкі змістові можливості щодо

розкриття різних аспектів професійної діяльності майбутнього менеджера. Нововведення у вищезгаданих дисциплінах полягали у розширенні змісту навчальних програм завдяки доповненню й збагаченню змісту теоретичними знаннями щодо сутності методики маніпулювання в бізнес-комунікаціях, специфіки й особливостей ведення переговорів в професійній діяльності менеджера тощо.

Важливим також було окреслення основних шляхів реалізації поставленої мети, а також визначення змісту (додаткової інформації), який сприяв досягненню поставленої мети. Мета та завдання формування готовності майбутнього менеджера до професійної діяльності, зокрема формування комунікативної компетентності, визначалися такими постулатами: „по-перше, врахування змісту, специфіки та основного призначення конкретної навчальної дисципліни; по-друге, доповнення змісту окремої навчальної дисципліни додатковим матеріалом не повинно було суттєво порушувати її структуру, при цьому варто було якомога повніше використовувати потенціальні можливості предмета в зазначеному аспекті; по-третє, забезпечення міжпредметних зв'язків”.

Реалізація такого комплексного підходу до формування готовності майбутнього менеджера до професійної діяльності, зокрема формування комунікативної компетентності, сприяла поглибленню і систематизації фахових знань при вивченні відповідного навчального матеріалу з дисциплін «Бізнес-комунікації у менеджменті», «Комунікативна культура сучасного менеджера», спецкурсу «Переговори в професійній діяльності менеджера».

За результатами дослідження всіх показників комунікативного компоненту готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності визначено статистично вірогідне підвищення кількості респондентів з



високим рівнем сформованості комунікативного компоненту готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності.

Компоненти, що входять до складу готовності майбутнього менеджера до професійної діяльності, знаходяться в тісному взаємозв'язку, взаємозалежності, при цьому становлення кожного з них пов'язане з формуванням його характеристик і властивостей як частини цілісної системи. В основу діагностування кожного з компонентів покладено критерії, показники та відповідні їм рівні сформованості. Вважаємо, що виокремлені на основі аналізу наукової літератури і власних досліджень компоненти і показники достатньо відображають реальний процес формування готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності та можуть використовуватись в експериментальному дослідженні для перевірки ефективності педагогічних умов формування готовності майбутніх менеджерів до професійної діяльності, зокрема формування комунікативної компетентності, в процесі навчання у ЗВО.

Таким чином, комунікативна компетентність є невід'ємною складовою для підготовки майбутніх менеджерів. У зв'язку з цим під час навчання у ЗВО студентам необхідно коригувати всі показники та підвищувати рівень комунікативної компетентності.

*Курбанова М.Ш., Грень Л.М.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО  
ФАХІВЦЯ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК У ЗАКЛАДАХ  
ВИЩОЇ ОСВІТИ: МОТИВАЦІЙНО-ЦІЛЬОВИЙ АСПЕКТ**

Педагог закладу вищої освіти – особистість, яка за змістом своєї професійної діяльності повинна мати сукупність універсальних якостей. Він повинен мати здібності організатора, оратора, аналітика, психолога, володіти суворою логікою педагогічного процесу та виховання, усною та письмовою мовою, бути високо компетентним фахівцем у своїй галузі та ерудитом в інших галузях знань. Дослідники наголошують, що в університетському середовищі високо цінують такі якості викладача: наукову ерудицію, цілеспрямованість, методичні вміння, загальну і професійну культуру, естетичні принципи і переконання, чесність, порядність, принциповість, доброзичливість, педагогічну майстерність. Все своє свідоме життя педагог прагне до власного «акме». Сучасний педагог може мати індивідуальну акмеологічну модель, що складається з власного його стилю роботи, іміджу, педагогічної культури, віри, тактики і стратегії діяльності.

Професійний імідж педагога – це багатоаспектне явище, яке розкривається через синтез взаємозумовлених компонентів:

– педагогічна майстерність (розуміння завдань вищої освіти; вміння виробляти стратегію навчального процесу; орієнтація в психофізіологічних якостях сучасної молоді; володіння теоретичними і практичними знаннями і вміннями; сформованість мотивації власного професіоналізму, саморозвитку та самовдосконалення тощо);

– візуальний образ (органічний синтез професійних компетентностей і педагогічного артистизму);

– внутрішній образ (емоційність і творчій настрої; гнучкість, мобільність, оперативність мислення; усвідомлення вагомості застосування інформаційних технологій; прогнозування та передбачення дій учнів; об'єктивне оцінювання знань, умінь і можливостей здобувачів освіти).

Професійний імідж майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук у закладах вищої освіти ми розглядаємо як складне професійне, інтелектуальне, особистісне утворення, яке виникає, розвивається й удосконалюється у процесі навчання у закладі вищої освіти, передбачає оволодіння комплексом психолого-педагогічних компетентностей, що у сукупності зі зовнішніми характеристиками і поведінковою моделлю сприяє успішній реалізації педагогічних цілей.

Мотивація діяльності людини, її самооцінка залежать не тільки від матеріальних результатів діяльності, але й від того, яке місце займає її професія в соціальній ієрархії, від сприйняття її в суспільстві. Формування іміджу майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук залежить від його природного, психологічного, соціального компонентів і найголовніше, – від бажання створити особистісний позитивний імідж, тобто, від його мотивації. Показниками іміджевої компетентності майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук у закладах вищої освіти виступають когнітивний, мотиваційний, рефлексивний, і діяльнісний критерії. Різноманітні мотиви особистості виступають спонукальною силою в досягненні мети. Мотив досягнення показує, наскільки людина прагне до самореалізації своїх можливостей. Мотивація є системою взаємопов'язаних між собою мотивів, потреб, цілей, інтересів, що зумовлюють поведінку й діяльність особистості. Мотиваційна сфера особистості тісно пов'язана з іншими спонукальними факторами (її цінностями, установками, ідеалами, переконаннями), через цілеспрямовані зміни в цій сфері можна ефективно впливати на формування професійного іміджу майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук у закладах вищої освіти.

Імідж майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук у закладах вищої освіти багато в чому визначається формуванням у нього якостей, які

у подальшій професійній діяльності нададуть своєрідності його спілкування зі студентами, визначать швидкість та ступінь оволодіння ним різними вміннями. Серед таких умінь виділяють: цілеспрямованість, що породжує творчу активність і визначається ставленням знайдених шляхів до досягнення мети до можливих, самовладання, самостійність; наполегливість, що виявляється у неухильному прагненні та вмінні послідовно досягати точного виконання своїх вимог; терплячість, рішучість, що дозволяє знаходити найбільш ефективні способи впливу на студентів, не губитися у складній обстановці; толерантність; ініціативність, що виявляється у прагненні вдосконалювати зміст та форми своєї діяльності; організованість, що є умовою планованості виховного впливу; авторитетність як міра впливу на студентів, що виражається також у відносинах із колегами; творчий підхід до вирішення кожного завдання.

Отже, якщо майбутній фахівець освітніх, педагогічних наук має мотивацію стати професіоналом своєї справи, прагне постійного самовдосконалення, самоосвіти, то від дійсно здатен сформував власний професійний імідж, проте цей процес відбудеться за допомогою досвідчених педагогів у закладах вищої освіти.

*Лащенко О., Пономарьов О.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ І КУЛЬТУРИ ЛІДЕРСТВА**

Ускладнення суспільного життя і його виразно інноваційний характер зумовлюють втрату певною частиною населення життєвих цінностей та орієнтирів, впевненості у собі та своїх можливостях. Це

посилює потребу соціуму в сильних лідерах, які були б здатні не просто впливати на людей, але й сприяли б відновленню у них віри в себе та відповідальності за добробут свій і своєї сім'ї. Підготовка ж таких лідерів постає сьогодні важливим і вкрай відповідальним завданням системи освіти. Теорія і практика підготовки таких лідерів активно розробляються науково-педагогічним складом кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами імені академіка Івана Зязюна Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

В рамках цих досліджень автори здійснюють спробу застосувати інноваційну технологію управління проектами для формування і розвитку лідерських якостей студентів. Перш за все йдеться про розвиток у потенційних лідерів належного рівня професійної та соціальної компетентності, загальної і професійної культури, в тому числі специфічної культури лідерства. Складність самої постановки цього завдання зумовлена не тільки недостатньою розробленістю проєктного підходу в педагогіці, але й короткими, в межах семестру, періодами здійснення робіт, передбачених проєктом, та залученням різних виконавців. До того ж, в університеті відсутній спеціалізований Офіс управління проектами, який в певних організаціях забезпечує методологічну, методичну та організаційну підтримку виконанню проєктних робіт.

Слід відзначити також, що при виконанні проєктів у сфері освіти істотну роль відіграють психологічні чинники. Вони мають враховуватися перш за все в процесі визначення цілей і завдань проєкту та його бажаних чи очікуваних результатів. Для освітніх проєктів такими результатами частіш за все виступає помітне підвищення якості освіти. Ними ж можуть бути формування професіональної компетенції та культури майбутніх фахівців, їхній особистісний розвиток. Специфічними цілями здійснення

проектів й відповідно їхніми бажаними результатами цілком можуть бути й такі, як виявлення й розвиток лідерського потенціалу студентів.

У зв'язку з цим слід зупинитися на визначенні сенсу поняття професіоналізму лідера та специфічної лідерської культури. З цією метою необхідно зазначити, що лідером людина стає у тому разі, коли її визнають ним люди з її оточення. А у будь-якій спільноті перш за все цінується професійна компетентність людини. Оточення не визнає своїм лідером людину, яка істотно поступається у цьому відношенні більшості професіоналів. Однак і професійної компетентності недостатньо для професіоналізму лідера. Адже справжній лідер повинен володіти психологією, умінням розуміти інших людей і розвиненою комунікативною компетенцією.

Стосовно лідерської культури вважаємо за доцільне звести сенс цього поняття до системного поєднання високого професіоналізму, духовного світу, моральності й морально-вольових якостей, відповідальності та комунікативної компетентності. Саме ці якості сприяють визнанню відповідної людини лідером та формуванню його особистісного авторитету серед оточення. Ці ж якості постають визначальними чинниками ефективності впливу лідера на інших людей і спонукають їх йти за ним і виконувати його волю.

У кожному разі істотну роль відіграє також визначення меж проекту. Вони характеризують припустимі як умови виконання робіт, визначених проектом, так і рівень кількісних і якісних параметрів отримуваних результатів. Підкреслимо, що наведені завдання з визначення цілей, очікуваних результатів та меж проекту досить складні й відповідальні. Тому сучасний керівник проекту крім звичної проектної команди виконавців формує й спеціальну управлінську команду. Вона

виступає своєрідним порадиником керівника проєкту, допомагаючи йому у виборі й реалізації ефективних управлінських рішень.

Формування професіоналізму лідера та лідерської культури із застосуванням технології управління проєктами забезпечує успішне досягнення цілей проєкту завдяки правильному визначенню його завдань і меж, набору робіт та графіку їх виконання, а також очікуваних результатів. Істотну роль відіграють також склад та організація діяльності управлінської команди проєкту. До її складу доцільно увести крім керівника проєкту двох-трьох експертів у сфері педагогіки вищої школи та лідерства, експерта у сфері, кадровому забезпечення якої присвячено відповідний проєкт, а також людину, наділену повноваженнями прийняття управлінських рішень. У тому разі, коли проєкт виконується на чітко визначене замовлення, до складу управлінської команди слід залучити й представника замовника.

Вважаємо за необхідне підкреслити, що завдання освіти з виявлення серед студентів потенційних лідерів та забезпечення належного рівня їх особистісного розвитку передбачають не тільки високий рівень професійної компетентності і культури педагогів, але й їхнє виразне лідерство. Воно передбачає сприйняття педагогом своєї професії і професійної діяльності як однієї з важливих життєвих цінностей ще й через те, що саме ціннісне ставлення дозволяє успішно формувати і прищеплювати студентам лідерські риси і якості.

Завдання ж з формування професіоналізму та лідерської культури студентів та уміння його ефективного виконання уявляється своєрідним маркером педагогічної майстерності викладача та характеру і рівня розвитку його лідерства. Надзвичайно важливу роль відіграє також психологічна компетентність педагога і розуміння ним індивідуальних особливостей, здібностей і можливостей студентів як майбутніх лідерів. Це

розуміння забезпечує можливість розвитку духовного світу студента і його гуманістичних соціально прийнятних і конструктивних життєвих цінностей з урахуванням його цілей, прагнень та інтересів.

Для успішної ж реалізації завдань з розвитку професіоналізму і специфічної культури лідерів необхідне системне використання інноваційних педагогічних технологій. Однією з них виступає модифікована для сфери освіти технологія управління проектами. Її застосування передбачає перш за все чітке розуміння сенсу самого поняття проекту як обмеженої у часі та витратах певних ресурсів цілісна сукупність робіт, спрямована на досягнення бажаних результатів чи продуктів на рівні обумовлених вимог щодо якості. У сфері освіти проекти спрямовуються на організацію нової спеціальності чи нової навчальної дисципліни, на впровадження нових педагогічних технологій, на виконання спеціальних завдань з лідерства тощо.

*Любченко К.В., Ігнатюк О.А.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГІЧНОГО СПІЛКУВАННЯ У МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ-ЛІДЕРІВ**

Культура педагогічного спілкування є необхідною соціально-психологічною умовою досягнення педагогічної майстерності та успішної професійної діяльності викладача. Майбутні викладачі закладів вищої освіти мають бути не просто професіоналами своєї справи, а ще й лідерами. Педагоги-лідери мають точно, доступно висловлюватися; володіти умінням слухати і чути співрозмовника; уміти вести діалог; вміти створювати позитивний клімат, сприятливий для гармонічного розвитку



особистості; поважати та проявляти толерантність до суджень інших; вирішувати проблемні ситуації в колективі; розуміти культуру та менталітет інших національностей; володіти вербальними та невербальними навичками спілкування; дотримуватися загальноприйнятих правил поведінки та норм етикету. У зв'язку з цим виникає потреба сучасного суспільства у фахівцях із високорозвиненою культурою спілкування, яка є складовою професійної компетентності педагога-лідера.

Аналіз наукових праць [1-5 та інші] та проведене педагогічне дослідження впродовж 2021-2022 н.р. в умовах технічного університету доводить що можна виокремити три головні причини низької культури спілкування педагогічного працівника. Дослідження довели, що перша причина полягає в тому, що більшість викладачів не надають великого значення ролі спілкування в освітньому процесі, тому недостатньо уваги приділяють організації спілкування зі студентами.

Друга причина характерна для науково-педагогічних працівників, які застосовують авторитарний стиль спілкування. Вони використовують силові методи, ігноруючи психологічні та педагогічні знання про людину і не враховуючи вікових та індивідуальних особливостей студентів.

Третя причина зводиться до того, що деякі викладачі мають низьку загальну культуру і не працюють над її підвищенням.

При підготовці магістрів на ОПП спеціальності 011 «освітні, педагогічні науки» приділяється увага особливостям формування культури педагогічного спілкування майбутніх викладачів-лідерів. Серед них:

1) проведення лекційних занять, які б активізували логічне мислення студентів та вміння аналізувати і робити висновки

2) проведення практичних занять, що сприяють формування практичних умінь та навичок професійного спілкування майбутнього педагога-лідера;

3) застосування в процесі навчання рольових та ділових ігор, моделювання педагогічного спілкування, що навчають студентів приймати оптимальні рішення в контексті конкретних проблемних ситуацій;

4) проведення соціально-психологічних тренінгів, що сприяють удосконаленню умінь та навичок спілкування, самопізнання та саморозвитку встановленню контактів з іншими людьми;

5) застосування бесід та дискусій, які полягають у здійсненні спільної діяльності у формі співпраці, об'єднуючи всіх учасників навчального процесу;

6) читання й обговорення наукової та науково-популярної літератури з проблем професійного спілкування та педагогічної культури;

7) самостійна робота, яка полягає у формуванні окремих якостей особистості, наприклад, відповідальності, спостережливості, стресостійкості та формуванню ораторських здібностей;

8) проходження різноманітних видів педагогічної практики (навчальної, виробничої), що сприяє формуванню у студентів досвіду організаторської діяльності та навичок професійного спілкування [2, 4].

Отже, можемо дійти висновку, що формування культури педагогічного спілкування у майбутніх викладачів закладів вищої потребує цілеспрямованої роботи як з боку викладачів, так і з боку самих майбутніх педагогів, адже вміння ефективно взаємодіяти зі студентами є найціннішим інструментом справжнього педагога-лідера, який завжди буде затребуваний у своєму професійному середовищі.

#### **Список літератури:**

1. Дусь Н. Формування культури педагогічного спілкування у майбутніх учителів початкових класів у процесі педагогічної практики. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету. Серія: педагогіка.* 2008. № 3. С. 154-158

2. Кудінов Ю. В. Культура педагогічного спілкування та її формування в процесі професійної підготовки студентів. Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету Україна, 2010. № 2. С. 125-129.

3. Онищенко І. В. Культура педагогічного спілкування в контексті компетентнісної парадигми професійно-комунікативної підготовки вчителів початкових класів. *Філологічні студії. Науковий вісник Криворізького державного педагогічного університету*. 2011. №. 6 (2). С. 241-248.

4. Професійна культура педагога: навч.-метод. посіб. /О.С. Пономарьов, О.Г. Романовський, О.А. Ігнатюк, М.П. Згурська. Харків: НТУ «ХП». 2011. 198с.

5. Черкашина С. О., Пономарьов О. С. Шляхи формування культури педагогічного спілкування майбутнього викладача: дис. – НТУ" ХП", 2010. URL.:[http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/17726/1/Cherkashyna\\_Shliakhy\\_formuvannia\\_2010.pdf](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/17726/1/Cherkashyna_Shliakhy_formuvannia_2010.pdf) (дата звернення: 24.10. 2022)

*Ляшенко Б.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОБЛЕМОГЕННОГО СОЦІУМУ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА**

Сьогодення нашого суспільства знаходиться в дуже пониклій та небезпечній для життя обстановки, спричиненою слідками перебігу повномасштабного вторгнення в Україну, та є найбільш травмуючим фактором психологічного здоров'я. Адже саме зараз проблемогенний соціум активізував свій вплив на все суспільство, шкодячи не тільки фізично але і психологічно.

Загальне поняття соціуму дає багато визначень, одним з них є те, що, суспільство є цілісною соціальною системою. Таким чином дисбаланс в системі призводить до ряду проблем та породжує чинники котрі негативно впливають на особистість і психологічний стан.

За звичай при розгляданні питання проблемогенного соціуму виникає асоціативний ряд пов'язаний з девіантною поведінкою, чи з асоціативними аспектами у суспільстві, але в теперішні часи це поняття можна розширити доповнивши його соціально-політичними, політично-психологічними факторами. Виходячи з цього, вплив чинників які можуть порушити психологічний баланс особистості збільшується.

При розширенні поняття проблемогенний соціум автоматично змінюється і вікова складова цього поняття, адже у ретроспективі терміну було прийнято брати до уваги підлітків, а в даній ситуації у державі, вплив проблемогенного соціуму зачіпає всі вікові групи.

Вплив проблемогенного суспільства в різних частинах планети не однаковий, на це впливає актуальність впливу на індивіда дій соціальних норм, екстремальні чинники, соціальне напруження. В Україні ця проблема є найбільш гострою через соціально-економічні, політичні, політично-психологічні коливання, тому на рівні соціуму є в край важливим питання, що до, психологічної стабільності, сприйняття соціальнопсихологічної реальності, подолання важких і неочікуваних ситуацій.

Життя та функціонування в постійних умовах стресу, небезпеки, змінах обставин що хвилини в край змінюють ціннісний підхід, виникає інакший розподіл пріоритетів і загалом спричиняють психологічну трансформацію особистості. Ця трансформація веде за собою і зміни суспільства, де йде кардинальна зміна малих соціальних груп для

особистості, що також накладає відбиток на психологічний баланс соціуму як такого.

Підводячи підсумок вищезазначеного, проблемогенний соціум активує процес трансформації суспільства в котрій залучена як особистість в широкому розумінні так і соціальні групи. В Україні ця проблема постає дуже гостро, через соціально-політичну обстановку, тому є в край актуальною проблемою на рівні держави і кожного громадянина.

*Матвийчук Г.Г., Книш А.Є.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У ПІДЛІТКІВ**

В сьогоденнішніх реаліях лідерство є однією з популярних тем. Аналізуючи різні наукові підходи до визначення лідерських якостей та самого лідерства, ми зрозуміли, що немає єдиного визначення, тому ми зупинимося на тому, що лідер повинен володіти набором певних особистісних якостей та умінь, вміти направляти ці якості задля досягнення цілей і організації соціальної групи, а також правильно позиціонувати себе у середовищі свого перебування.

На думку Д. В. Алфімова, сучасна загальноосвітня школа повинна виховувати лідерські якості у школярів, але на нашу думку, це не завжди виконується як потрібно. Автор вважає, що цим завданням сучасна Українська школа прагне інтегрувати в європейське товариство. А також за словами автора молодший підлітковий вік є найкращім для формування лідерських якостей. [1]

Якщо розглядати лідерські якості, то багатьма дослідниками, виявлено, що сучасний підліток живе в таких обставинах, які суперечать с лідерськими якостями. Сучасний підліток живе в еру інформаційного простору, завжди Online. Вплив соціальних мереж та блогерів на сучасних підлітків дуже великий, так дитина перестає цікавитись власним життям і втрачає свою само ідентифікацію. А згодом з'являються проблеми з соціалізацією, лідерством, невпевненістю у собі і інші проблеми, які ще більше підсилюються особливостями підліткового віку. [2]

Також важливо розуміти що підлітковий вік, є доволі важким періодом життя. В психологічній сфері у підлітка формується самосвідомість. Він починає усвідомлювати свої вчинки і аналізувати їх. До того ж він починає вчитися регулювати свою поведінку. В соціальній підліток займає ступіть між дорослою людиною, та дитиною, але це не впливає на його соціальній статус. В тілесній сфері зміни спостерігаються в гормональному плані.

Головні психологічні труднощі цього віку пов'язані зі зміною характеру відносин підлітка з батьками. Саме в цьому періоді проявляються всі вади та дефекти, які є наслідками помилок, що батьки допустили при вихованні у більш ранньому віці.

В. Ягодкіна вважає, що виховання є однією з ключових аспектів у формуванні лідерських якостей. А саме, на її думку, виховання – це процес цілеспрямованого управління формуванням і розвитком особистості відповідно до вимог суспільства. Організація виховного процесу, який визначається як закономірна, послідовна, безперервна зміна моментів розвитку взаємодіючих суб'єктів, передбачає створення необхідних психолого-педагогічних умов, завдяки яким стане можливим формування лідерських якостей підлітків. [3]

Також однією з проблем у формуванні лідерських якостей підлітка є вплив референтних груп, а як ми знаємо в підлітковому віці цей вплив занадто високий. Вперше про референтні групи говорив Г. Хаймен в 1942р. [4] Якщо підліток потрапляє в компанію, де лідерство належить не тій людині, яка може позитивно впливати на підлітка, то про адекватне лідерство можна взагалі забути.

Отже можна дійти до висновку, що ключовими проблемами в формуванні лідерських якостей є погане виховання вдома та в школі, інтернет-залежність та поганий вплив референтної групи.

Джерела інформації:

1. Особливості формування лідерських якостей в учнів основної школи / Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки., м. Одеса: МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2015.

2. Науковий вимір соціально-педагогічних проблем сьогодення / збірник матеріалів VI Міжнародної науково-практичної конференції 25 травня 2022 р., м. Ніжин / за ред. О. В. Лісовця, С. О. Борисюк. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2022. 175 с.

3. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика / збірник матеріалів - практичної конференції 15 жовтня 2020 р., м. Харків / за ред. О. Г. Романовського. Харків : НТУ «ХП», 2020. – 72 с.

4. Імідж психолога-науковця в українському суспільстві: проблеми та перспективи / збірник тез доповідей Всеукраїнського наукового круглого онлайнстолу 10 листопада 2021 року., м. Київ / за ред. С. Д. Максименка, В. В. Турбан. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2021. – 51 с.

*Матенко І.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **АКТУАЛЬНІСТЬ РОЗВИТКУ ТВОРЧИХ УМІНЬ У МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ**

Творчість є основою діяльності індивіда у різних сферах, таких як: наука, мистецтво, виробництво. Завдяки творчості можна знайти нові ідеї для вирішення поставлених завдань. Творча енергія є рушійною силою, яка дає людству нові знання та ідеї. Діяльність, де присутня творчість, веде до активного пізнання свого духовного світу, сприяє емоційній рівновазі, розвитку професійних якостей. Почуття та емоції є витком творчості. Вони переслідують індивіда доти, доки той не знайде такий спосіб самовираження, який дозволить досягти емоційної розрядки та звільнитися від негативних почуттів. Творчість зароджується в глибинах душі кожної людини, але для цього особистості потрібно постійно спостерігати за зовнішнім світом. Треба навчитися звільнятися від стереотипів, які заважають дивитися на речі свіжим поглядом, бо це може призвести до емоційної байдужості.

В сучасному світі головними якостями викладача є педагогічна майстерність, етичність, культура, творчий підхід до викладання, професійна компетентність. Для педагога важливо бути професіоналом, це дасть йому змогу бути різноплановою особистістю у процесі взаємодії зі студентами.

Для розвитку творчих здібностей майбутніх педагогів важливо створити атмосферу, в якій майбутні фахівці зможуть займатися саморозвитком. Творчий розвиток є рушійною силою до самовдосконалення, він робить особистість більш активною та не схожою на інших. У людини від народження закладений потенціал до творчої



діяльності. Творчість дає можливість експериментувати, швидко пристосуватися до непередбачуваної ситуації, критично мислити, розвиває емоційно-образну та словесно-логічну пам'ять, сприяє успішному та швидкому переключенню уваги. Існують фактори, які навпаки, можуть заважати творчому розвитку особистості – це страх, залежність від чужої думки, відсутність віри у себе.

Особливо це стосується майбутніх викладачів, оскільки творчість є основою педагогічної діяльності. Викладач повинен вміти розкрити здібності та індивідуальність студента. Творчий підхід у викладацькій діяльності призводить до духовного збагачення, розвинення власних здібностей, дає змогу стати тим, ким вона мріяла. Майбутній педагог повинен знаходити час на творчу підготовку, на творче виконання навчальних завдань, що згодом допоможе творчо підходити до підготовки занять у вищій школі. Самореалізація є найважливішою складовою у структурі творчих здібностей дорослого, і від неї залежить психічне та фізичне здоров'я особистості.

Таким чином, розвинути творчі здібності може кожна людина, це залежить від специфіки професійної діяльності, а також від творчого підходу до виконання своєї справи.

*Нагула Л.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»  
**РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ ЗА  
ДОПОМОГОЮ СИМУЛЯЦІЙНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ**

Сучасна ситуація, яка склалася у суспільстві та на ринку праці, потребує максимально адаптованих, гнучких, продуктивних,

конкурентоспроможних фахівців для забезпечення більш ефективного виконання професійної діяльності. Проблема формування професійних якостей майбутніх лікарів є актуальною та важливою. Це обумовлено тим, що зараз відбуваються зміни соціального замовлення з боку ринку праці медичних працівників, що вимагає від майбутнього фахівця та від системи освіти в цілому сформованості не просто набору спеціальних знань, умінь та навичок згідно до кваліфікації, а в першу чергу наявності інтегрованих та спеціалізованих компетенцій, які б відповідали рівню професійної компетентності, рівням сформованості професійних якостей. В умовах зростання вимог до державних освітніх стандартів щодо професійних компетенцій медичних фахівців та з урахуванням сучасних світових тенденцій ефективним шляхом вирішення визначених проблем може бути застосування симуляційної технології.

Під професійними якостями майбутніх лікарів зазвичай розуміють окремі динамічні властивості особистості, які можна об'єднати у загальну структуру, що складається із спеціальних та особистісно-професійних якостей, необхідних для здійснення професійної діяльності в галузі медицини.

Майбутній фахівець повинен мати сформовані *особистісно-професійні* якості: морально-етичні, комунікативні, вольові та організаторські. Крім того, є низка спеціальних якостей, пов'язаних із знаннями, вміннями та навичками майбутнього лікаря, а саме: здатність і вміння правильно оцінити стан пацієнта; вміння та навички давати інформативні професійні оцінки, приймати обґрунтовані рішення, вирішувати виникаючі проблеми; розвинуте клінічне мислення; професійна наполегливість тощо [1].

Зрозуміло, що процес професійної підготовки майбутнього лікаря будь-якої спеціалізації неможливе без контакту із реальними пацієнтами,

але безпека хворого наразі становить фундаментальну моральну проблему. Специфіка оволодіння професійними навичками, що сприяє розвитку професійних якостей, вимагає багаторазового відтворення маніпуляцій та демонстрацію клінічного випадку. В цьому випадку ефективним шляхом вирішення визначених проблем має бути застосування симуляційної технології, наприклад, в ситуації моделювання невідкладних станів.

У 2006 р. у ХНМУ було створено першу клініку невідкладної допомоги, яка була укомплектована 3 моделями та 8 тренажерами, проводилися заняття із використанням 14 стоматологічних моделей. З вересня 2021 р. в ХНМУ працює Симуляційний центр, який об'єднує міжкафедральні симуляційні класи за 6 основними напрямками: Терапія, Хірургія, Педіатрія, Акушерство та гінекологія, Медицина невідкладних станів, Сімейна медицина. Метою Симуляційного центру є створення організаційних, технічних та навчально-методологічних умов для якісного навчання студентів, лікарів-інтернів, лікарів циклів підвищення кваліфікації та відпрацювання практичних навичок і клінічних компетенцій.

Основні напрямки діяльності Симуляційного центру ХНМУ: організація занять студентів з відпрацюванням практичних навичок та клінічних компетенцій; організація та проведення майстер-класів та циклів тематичного вдосконалення; проведення занять з методології викладання у симуляційних класах для науково-педагогічних працівників; підготовка та проведення випускних іспитів у форматі ОСП(К)І.

Симуляційний клас з відпрацювання практичних та маніпуляційних навичок «Акушерство і гінекологія» дає змогу здобувачу відчути себе у справжній акушерсько-гінекологічній клініці: симулятори повністю імітують процес пологів. Для проведення практичних занять можлива реалістична імітація патологічних пологів. Симуляційний клас

«Акушерство і гінекологія» представлений наступним обладнанням: гінекологічний тренажер, манекен для догляду за новонародженим, сучасний манекен пологів з новонародженим NOELLE, мамологічний тренажер, епізіотомічний тренажер накладання швів, модель імітації пологів, PELVIC Mentor.

Отже, стратегія розвитку сучасної вітчизняної медичної освіти має бути основана на поєднанні підготовки та підвищенні кваліфікації медичних фахівців як шляхом навчання «біля ліжка пацієнта», так і більш активного впровадження симуляційних методів навчання з використанням спеціальних муляжів, фантомів і тренажерів, що забезпечить більші можливості удосконалення надання медичної допомоги лікарями, зокрема, доповнить підготовку до реальної клінічної практики і допоможе вирішити цілий ряд проблемних питань: засвоєння і вдосконалення практичних умінь і навичок; можливість моделювання ситуацій, максимально наближених до клінічних, але безпечних для пацієнта; можливість неодноразового повторення дій для закріплення вміння; розпізнання та своєчасна ліквідація помилок; оволодіння медичними маніпуляціями в умовах індивідуальної та командної роботи; забезпечення контролю та об'єктивізація оцінки знань.

### **Література:**

1. Філоненко М.М. Психологія особистісного становлення майбутнього лікаря : монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2015. 334 с.

*Носач К.В., Хавіна І.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **СПРИЙНЯТТЯ ГЛУЗУВАНЬ ТА ОБРАЗ РІЗНИМИ ТИПАМИ ТЕМПЕРАМЕНТІВ У ЛІДЕРІВ**

У нашому житті ми досить часто стикаємося з різними глузуваннями у свій бік. Кожна людина сприймає це по-різному. Здебільшого це залежить від його темпераменту.

Саме поняття "темперамент" виникло на основі вчення знаменитого давньогрецького лікаря Гіппократа (VI-V століття до н.е.). Темперамент – це здатність окремо взятої людини реагувати на події, що відбуваються в його житті певним чином.

Гіппократ, не знаючи принципів устрою вищої нервової системи людини, припускав, що в людях переважає певне співвідношення між чотирма рідинами, що циркулюють у людському організмі – кров'ю, жовчю, чорною жовчю та слизом (лімфою, флегмою). Співвідношення цих рідин у різних людей неоднакове. Тому трапляються різні типи темпераментів.

Протягом століть вчені вивчали види темпераментів і проводили експерименти і І. П. Павлов дійшов висновку, що в основі темпераменту лежать не властивості рідин, а особливості функціонування нервової системи, а саме властивості нервових процесів збудження і гальмування.

Тому почали говорити про чотири типи темпераменту:

1. Сангвінік – сильний, врівноважений, рухливий тип.
2. Флегматик – сильний, врівноважений, інертний тип.
3. Холерик – сильний, рухливий, нерівноважений тип.
4. Меланхолік – слабкий, нерівноважений, малорухливий тип.

У реальному житті жоден із типів темпераменту не зустрічається у чистому вигляді. У кожної людини є основний тип темпераменту, який він розвиває або пригнічує залежно від обставин. Також у нього можуть виявлятися риси інших типів. Тому в різних ситуаціях одна й та сама людина може виявляти себе по-різному.

У лідерів також спостерігаються різні типи темпераменту, в залежності від виду їх діяльності.

Наприклад, сангвініки спілкуються радісно, ініціативно, з кожним на рівних, прагнуть спілкування з незнайомими людьми. Холерики – вимогливо, але не з кожним, прагнуть переваги, домінування над партнером. Флегматики пасивні у спілкуванні. Меланхоліки у спілкуванні залежать від розташування партнера.

Кожен тип темпераменту по-своєму реагує на чужі образи і так само він ображає інших у свою чергу.

Холерики дуже владні. Якщо їм не образливі якісь слова чи дії, вони вважають, що й інших людей відбувається так само. Якщо «підколоти» або «зачепити» холериків глузуванням про їхні досягнення та успіхи, то цим можна їх образити. Вони не налаштовані спілкування, їм головне результат. Самі холерики ображаються рідко, частіше ображають інших.

Сангвініки ж дуже товариські. Вони налаштовані на взаємини, їм це особлива цінність. Суспільству комфортно спілкуватися з такими оптимістами, але так само на них можуть ображатися за те, що вони починають комусь менше приділяти уваги. Самі ж сангвініки ображаються на нестачу уваги, необ'єктивність у взаєминах з людьми.

На відміну від інших флегматиків вважають стабільним типом темпераменту. Вони легкораними незважаючи на врівноваженість. Тим, що вони не хочуть нічого змінювати флегматики, ображають оточуючих. Вони не розуміють, чому все має змінюватись. Їх самих ображає, коли їх

спонукають до змін. Тобто виходить такий подвійний стандарт. Для флегматиків пріоритетом вважається їхній комфорт.

Меланхоліки – кропіткий тип темпераменту. Вони мають завищені вимоги як себе, і до оточуючим. Через це виникає багато конфліктів. Меланхоліки не тільки вимогливі, а й легко вразливі.

Для холерика меланхолік це «гальмо», а для меланхоліка холерик «жахливий газ» у якого постійно щось змінюється. Коли стикається оптимізм сангвініка з песимізмом меланхоліка, відбувається «вибух». Флегматики з меланхоліками більш-менш ладнають між собою, тому що перші стабільніші, а другі гнучкіші. Вони дружать між собою.

Щоб мирно співіснувати кожному типу темпераменту необхідно навчитися взаємодіяти з оточуючими їх людьми.

Холерикам треба замислитися над тим, що їхні дії можуть ображати інших людей. Їхня грубість, якісь різкі слова, їх швидкість сприймають далеко не всі люди. Не всі готові до такого темпу та різких змін. Тому холерикам потрібно «робити знижку» на те, що не всі можуть зрозуміти і не ображатися, що інші люди не такі як вони. Вони мають давати можливість іншим бути самим собою.

Сангвінікам необхідно постаратися бути більш-менш об'єктивними до інших людей, розбиратися в оточуючих, не кидатися відкрито у взаємини з усіма. Іноді це завдає біль як їм самим, а й ображає інших. Сангвініку треба розуміти, що не всі любитимуть, підтримуватимуть та схвалюватимуть його дії.

Для флегматиків найголовніша проблема – це їхнє небажання змінюватися. Їм все ж таки необхідно прагне змін. А меланхолікам потрібно «робити знижку» стосовно інших людей, бо ті не такі, як вони. Вони повинні навчитися не бути такими жорсткими і вимогливими до оточуючих.

Так само кожен тип темпераменту певним чином сприймає глузування. Сангвініки не горді, не гнівливі та не уразливі. Вони не оберігаються від глузування. Холерики ж нетерпимі до глузування. Вони досить гостро і агресивно реагують на критику. А флегматики майже не чутливі до глузувань, не гнівливі, і необразливі. Меланхоліки навпаки гостро ранимі, від глузування та критики оберігаються. Вони пасивні, тож часто страждають.

Холерики, зіткнувшись із глузуваннями на свою адресу, дуже гостро реагують. Перша їхня реакція – «вибух» емоцій, пізніше вони починають «відходити» і можуть навіть вибачитися за свою грубість та нетактовність.

Вони всі приймають досить близько до серця, але так як у них вибуховий характер, то можуть відповісти у грубій формі, якщо це їх зачепило. Але іноді можуть відповісти і у спокійній формі.

Холерики не сприймають глузування щодо зовнішніх якостей, але якщо сказати щось з приводу їх успішності, це зачепить їх, але вони вміє постояти за себе.

Протилежністю холерикам є меланхоліки. Почувши глузування на свою адресу, вони можуть одразу розплакаться, не знатимуть, що відповісти. Особливо якщо «зачепили» їх комплекси. Меланхоліки все близько приймають до серця. Якщо насмішка звучить уперше, то вони не знають, що їм робити в цій ситуації, пізніше вже пристосовуються і намагаються щось відповідати, і вже бояться, що про них скажуть інші. Цьому типу темпераменту потрібні домашні заготівлі. Вони можуть поступово, з під тишку, робити дрібні капості.

Стабільний флегматик, коли чує свою адресу глузування, спокійно на це відреагує, хоч і сприйме все близько до серця. Сангвініки дуже добре володіють мовою та випереджають події. Вони можуть упіймати події саме в той момент, коли ті відбуваються, і відреагувати на них. Тому,



зіткнувшись із глузуваннями, вони перетворюються зі спокійних та веселих людей на таких, які можуть атакувати дуже чітко та дати відсіч кривднику.

Проаналізувавши вище сказане можемо зробити висновок, що кожному із видів темпераменту необхідно навчитися бачити свої слабкі та сильні сторони. Або хоча б спробував це зробити. А також спробувати розібратися в особливостях характеру представників інших темпераментів, щоб бачити їх слабкі та сильні сторони.

Коли ми навчимося розбиратися в цьому, тоді зможемо наголошувати на своїх перевагах і викорінювати недоліки. Це допоможе нам спокійно співіснувати із передрадиками різних типів темпераменту.

#### Література

1. Шадських Ю. Г. Психологія і педагогіка: навч. посіб. для студ. вищих навч.закладів. – Львів : Магнолія 2006, 2007 . – 319 с.
2. Ліфарєва Н. В. Психологія особистості: навчальний посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 237 с.
3. Вітенко І. С. Основи психології. Основи педагогіки. – Чернівці : Книги-XXI, 2006. – 197 с.

*Павличенко К.О., Шаполова В.В.*

*м.Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ У ВИЩІЙ ОСВІТІ**

Наш світ постійно змінюється, виставляє нові вимоги до людства, до їх потенціалу та вмінням приймати виклики та їх вирішувати, як в особистому житті та і в професійній діяльності. Все більшої уваги

приділяється темі лідерства в організаціях, підприємствах, закладах освіти тощо. Суспільство прагне знайти того, хто буде харизматичним, зможе надихати інших та навчити новому. Викладачі вищої освіти здатні розвивати лідерські якості, які допоможуть їм досягти успіхів як під час навчання студентів, так і у процесі взаємодії з колегами. Для удосконалення освітнього процесу та формування лідерського потенціалу майбутніх фахівців, важливим є розуміння психологічних особливостей розвитку та збагачення лідерського потенціалу.

Освіта відіграє важливу роль у житті кожної особистості, забезпечуючи інтелектуальним розвитком, соціальним адаптуванням у майбутньому та професійним спрямуванням у подальшому. Саме через це досить важливо обрати правильного наставника, вчителя, який буде направляти та надихати. Для того, щоб таких наставників було більше, в системі вищої освіти необхідним є створення умов, використання психологічних технологій для розвитку лідерського потенціалу.

Лідерство в освіті слід розглядати у трьох взаємопов'язаних між собою напрямках [1]: 1) лідерство у самому навчальному процесі, де безпосередньо взаємодіють працівники навчальних закладів та студенти; 2) лідерство як мета, де навчальний процес будується на основі розвитку лідерського потенціалу всіх учасників даного процесу; 3) лідерство освіти, яка базується на діяльності держави задля забезпечення розвитку навчального процесу.

В навчальному процесі закладу вищої освіти, реалізуючи певні технології розвитку лідерського потенціалу, необхідним є діагностичні процедури по виявленню особливостей лідерського потенціалу студентів, а потім, чітко розуміючи особливості студентів, адаптувати та використовувати освітні технології його розвитку. Щоб розвинути лідерські якості слід чітко розуміти те, що потенціал лідера складається з

психологічних характеристик, які у першу чергу відповідають потребам групи, стимулюванню їх діяльності, плануванню дій, а також є досить корисними для вирішення складних та конфліктних ситуацій. Зокрема такі лідери в освітньому процесі наділені наступними навичками: стратегічне та креативне мислення, бажанням та вмінням навчати інших, здатністю правильно використовувати методи впливу, переконання, здатні чітко поставити цілі, мають орієнтацію на саморозвиток та розвиток колективу. Протягом життя лідерський потенціал підвищується залежно від професійної майстерності та життєвого досвіду [2].

Для здобуття лідерських якостей слід прикласти чимало зусиль та працювати над розвитком особистісних рис (упевненість у собі, емоційний інтелект, стресостійкість тощо), необхідно удосконалювати ключові навички (технології впливу, комунікації, мотивації та самомотивації), варто приділити увагу майстерності вирішувати конфлікти та слід набути репутацію лідера, тобто колеги повинні сприймати керівника як компетентну, надійну людину до якої завжди можна звернутися [3]. Серед тих навчальних методів, які спрямовані на розвиток вищезазначених компонентів лідерського потенціалу, у вищій школі частіше за все використовують тренінги (з теоретичним та інтерактивним змістом) та ділові, рольові ігри, в яких студенти оточують комунікативні навички та приміряють на собі різні соціальні ролі, в яких, виходячи із зони комфорту, розвивають конфліктну компетентність, ораторське мистецтво, навички командної взаємодії, розвивають емоційний інтелект та навички прийняття рішень та осмислення відповідальності в даному процесі. Робота з кейсами та аналіз навчального відеоматеріалу розвиває логіку, емпатію, духовність, цілісність бачення світу, критичне мислення, що також є невід'ємними складовими лідерського потенціалу. Професіоналізм викладачів, їх активні життєві позиції, бажання взаємодіяти зі студентами на засадах поваги та

відповідальності, інтересу та відданості своїй справі, є ключовими елементами цілісного, соціально-психологічного процесу розвитку лідерського потенціалу у вищій школі.

### Список літератури

1. Садохіна К.С. Психолого-педагогічні умови формування лідерських якостей підлітків / К.С. Садохіна // Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка. - 2010. - Випуск 9. - С.439 - 448.

2. Романовський О. Г., Пономарьов О.С. Парадокси харизматичного лідерства / Олександр Романовський, Олександр Пономарьов // Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. № 1. С. 47-56.

3. Лідерські якості в професійній діяльності / Романовський О. Г., Резнік С. М., Гура Т.В., Панфілов Ю.І, Головешко Б.Р., Бондаренко В.В., за заг. ред. О.Г. Романовського. – Харків: НТУ«ХП», 2017.

УДК 159.953.2

*Парфьонова І.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ ПАМ'ЯТІ У МОЛОДШОМУ ПІДЛІТКОВОМУ**

### **ВІЦІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ**

Серед усіх психічних процесів особливе місце займає пам'ять. Жодна форма психічного відображення не може функціонувати без її участі. Вона є важливою пізнавальною складовою та забезпечує цілісний розвиток особистості [1]. Память входить в структуру інтелекту, лежить в основі навчання й виховання, накопичення знань, особистого досвіду, формування навичок.

Кожному віковому етапу властиві відповідні особливості. Кардинальні зміни в процесі пам'яті відбуваються в молодшому

підлітковому віці. Цей етап - один з найвідповідальніших і водночас дуже складний у розвитку дитини та підготовки її до дорослого життя [2]. У зв'язку з цим відбуваються зміни у мисленні, увазі, розвиваються інтелектуальні здібності [3]. Але не всі учні вміють у повній мірі володіти своєю пам'яттю. Особливу роль у цьому питанні відіграють типологічні особливості пам'яті та сприйняття, від яких залежить якість отримання знань. Виникає потреба в вивченні даного питання.

В той же час в середній школі значно збільшується навантаження на учнів. Від підлітків часто вимагають високих результатів, не зважаючи на їх індивідуальні особливості, у тому числі гендерні. І все це відбувається на тлі численних проблем, пов'язаних з гендерною соціалізацією, зростання напруги, що викликана зміною гендерних стереотипів і розвитком якостей, які традиційно притаманні іншій статі. Тому дослідження таких особливостей є актуальною проблемою.

Серед зарубіжних вчених проблемою вивчення особливостей пам'яті в підлітковому віці займалися Бенедикт Р., Бюлер Ш., Гезел А., Еріксон Е., Піаже Ж., Холл Ст., Шпрангер Е., Штерн В., Р. Клацки [4], Маккобі Е., Жаклін К. [5] та інші.

Серед вітчизняних вчених проблему підліткового віку висвітлювали у своїх працях та дослідженнях Божович Л.І., Виготський Л.С., Ельконін Д.Б., Рибніков Н.А., С.М. Бужинська [6], тощо.

На кафедрі ППУСС імені академіка І.А. Зязюна Національного технічного університету "ХПІ" також приділяють увагу зростаючому поколінню. Питаннями вікової психології займалися Н.В. Підбуцька, Ж.Б. Богдан, О.В. Кузьменко, О.В. Квасник, І.В. Костира, Ю.Ю. Ільїна та інші.

Крім аналізу наукову літературу з зазначеної проблеми було проведено емпіричне дослідження гендерних особливостей пам'яті

молодших підлітків із застосуванням наступних методик: “Опитувальник статевих ролей С. Бем” для дітей молодшого підліткового віку (в модифікації В.О. Скребець, І.І. Шлімакової [7]) та “Визначення домінуючого типу пам'яті”.

Вибірку склали: 37 учнів 6-7 класів. З них 21 дівчина та 16 хлопців. Усі досліджувані навчаються в різних загальноосвітніх школах м. Харкова. Вік загальної вибірки становить 11-13 років.

В ході практичного дослідження особливостей гендерної ідентичності виявлено наявність у підлітків обох статей в рівній мірі й фемінних й маскулінних рис. У понад 70% опитаних показники основного індексу знаходяться в діапазоні від мінус 0,5 до плюс 0,5.

Серед юнаків спостерігається більша амплітуда значень основного індексу. Дисперсія показників *IS* серед дівчат та юнаків складає 0,12 та 0,27 відповідно. Слід зазначити відсутність серед опитуваних представників з яскраво вираженою маскулінністю чи фемінністю.

В результаті емпіричного дослідження відмінностей типів пам'яті дівчат та юнаків виявлено переважання зорового типу пам'яті серед дівчат (33,3%) та комбінованого типу серед хлопців (43,8%). При цьому у двох третин дівчат та у половини юнаків виявлено нормальний обсяг пам'яті.

Підводячи підсумок виконаної роботи, можна зробити висновок, що між юнаками та дівчатами існують певні індивідуальні особливості систем сприйняття та пам'яті. Наявність суттєвої різниці між ними було доведено за допомогою статистичного аналізу. Проте обумовленість цих відмінностей гендерною ідентичністю не підтверджено.

Отримані в ході практичного дослідження результати підтвердили наявність існуючої тенденції до зміни гендерних стереотипів і розвитку якостей, які традиційно притаманні іншій статі.

Список літератури:

1. Смирнов А. А. Произвольное и произвольное запоминание. *Психология памяти* / под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер и В.Я. Романова. 3-е изд. Москва : ЧеРо, 2002. С. 476-486.
2. Божович Е.Д. Психологические особенности развития личности подростка. Москва : Знание, 1979. 39 с.
3. Психология одаренности детей и подростков / Под ред. Н.С. Лейтеса. Москва : Изд. центр "Академия", 1996. 416 с.
4. Клацки Р. Память человека. Структуры и процессы. Москва : 2000. 319 с.
5. Maccoby Eleanor E., Jacklin C.N. The Psychology of Sex Differences. Stanford University Press. 1978. 416 p.
6. Бужинська С. М. Психологічні особливості розвитку модально-специфічних форм пам'яті у молодших школярів : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. психол. наук : 19.00.07 / С. М. Бужинська; нац. пед. ун-т імені Г. С. Сковороди. Харків, 2010. 23с.
7. Скребець В.О., Шлімакова І.І. Діагностика гендерних ролей дітей молодшого підліткового віку. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету. Серія. Психологічні науки.* 2009. №74. С. 142 - 148.

*Подвальна І.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **СИНДРОМ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ**

Синдром емоційного вигорання - це стан фізичного і емоційного виснаження, яке є результатом надмірної роботи, високих вимог до самого

себе і постійного стресу. Виявляється як в формі фізичної втоми, так і в почутті психологічної, емоційної виснаженості та пригніченості. Ще розумове виснаження в результаті тривалого, професійного стресу або тривалого професійного спілкування, що виникло через проблеми з комунікацією. Тобто це виснаження усієї психічної сфери людини, що призводить до поведінкових змін.

Тема актуальна та популярна у сучасному світі, тому що ми живемо у вік мультизадачності та багатофункціональності. Коли нам одночасно потрібно багато чого встигнути зробити, розвиватися, удосконалюватися в особистій, професійній, сімейній сферах. Все це накладає певний відбиток на наш психоемоційне тло. Тому в сучасному світі важливо залишатися і високоефективними професійно, і не зруйнуватися як особистість. Адже лише психоемоційно здорові та збалансовані особистості викликають справжній інтерес.

Це конфлікт між ресурсами людини, і вимогами, що він пред'являє сам себе чи щодо нього пред'являє суспільство. В результаті відбувається душевна перевтома, виснаження. Потім наростає стан нервово-психічного дисбалансу, відбувається порушення психічної рівноваги. Це досить складний за емоційним переживанням стан, який не дає особистості далі виявляти свою зацікавленість, ініціативність.

Синдром вигоряння – це психологічний захист. Психологи добре знають, що є психологічні захисту, які описані Фрейдом і чудово представлені у гештальт-терапії.

І синдром емоційного вигоряння - теж одна з захисних реакцій, що включається автоматично, закладена природою, щоб зберегти нашу цілісність. Це якийсь тумблер, який перемикається, якщо раптом зменшується підзарядка — активності в людини стає менше. Не знаю, щоб трапилося з людством, якби цього механізму не існувало.



Найвідоміша — концепція емоційного вигоряння Христини Масла та Сьюзен Джексон, американських фахівців, які у 70-ті роки досліджували вигоряння. Вони розглядають вигоряння, як реакцію у відповідь організму і психіки на професійні стресори, і виділяють кілька компонентів:

Виснаження, що з придушенням емоційної сфери. Найчастіше це такі почуття, як апатія, спустошеність, тривога. У складних формах формуються депресивні синдроми. Тобто це певне зниження емоційного фону, байдужість та не зацікавленість до явищ, що відбуваються у житті.

Найсумніше, що відбувається, коли ми спостерігаємо яскраво виражений синдром вигоряння – це розчарування. Розчарування у собі, житті, професії, у своєму виборі. Якщо все підсумувати, то синдром вигоряння психічний стан виснаження у всіх психічних сферах.

Цілком виключити вплив негативних та шкідливих факторів у процесі роботи неможливо. Однак правильно впроваджена профілактика професійного вигоряння допоможе запобігти наслідкам синдрому, допомогти співробітникам здобути віру у свої можливості та по-новому поглянути на свої, нехай навіть рутинні та нудні обов'язки.

З боку організації домінуючими профілактичними напрямками, що запобігають вигоранню співробітників, є:

- розвиток систем мотивації;
- поліпшення умов праці;
- тімблдінг;
- ротація персоналу (горизонтальна чи вертикальна);
- планування чіткої системи просування співробітників, їхнього кар'єрного зростання;
- оптимізація робочих обов'язків, правильне делегування повноважень;

- підвищення заробітної плати;
- соціальний захист працівників;
- запобігання (викорінення) негативу в колективі;
- впровадження в компанію спеціальних тренінгів, рольових та ділових ігор, залучення коучів, активних наставників, психологів;
- конструктивна оцінка роботи персоналу, проведення моніторингу залучення та задоволення працівників своєю діяльністю.

Важлива місія керівництва – правильно розподілити пріоритети, виділити цілі компанії та донести їх до співробітників. Як приклад можна розглянути старовинну притчу про будівельників, котрі займаються однією справою, але асоціювали її по-різному. Перший просто «тягнув важку, прокляту тачку з будівельними матеріалами», другий «заробляв кошти для своєї сім'ї», а третій – «взяв участь в унікальному будівництві прекрасного собору».

Правильна постановка завдання – головна умова, яка мотивує працівників. Головне – правильне встановлення та позитивний підхід до проблеми! Все в наших руках!

*Полікарпова А., Штученко І.Є.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ-ЛІДЕРІВ**

**Постановка проблеми.** Актуальність дослідження полягає в тому, що життя сучасної людини не можна уявити собі без постійної комунікації з оточуючими її людьми, що потребує високого рівня комунікативної компетентності та емоційного інтелекту. Лідеру, тим паче, необхідне

вміння вибудовувати ефективну взаємодію з партнерами по комунікації. Навички ефективного спілкування та вирішення конфліктних ситуацій пов'язані зі здібностями розпізнавати і керувати як своїми емоціями, так і емоційними станами інших людей, рівнем пізнання своєї емоційної сфери та лексики, яка описує емоції, а також емоційним інтелектом.

Наше суспільство постійно змінюється, тому дуже важливо вміти своєчасно реагувати на різні процеси, що відбуваються навколо, пристосовуватися до умов, що постійно змінюються. Все це потребує чіткого розуміння власних емоцій, високого рівня володіння ними, високого рівня самоконтролю, розуміння емоцій оточуючих та вміння змінити їх емоційний стан. Саме це ми можемо назвати емоційним інтелектом. Людина, яка має високий рівень комунікативної компетентності, здатна добре орієнтуватися у різних ситуаціях спілкування, здатна встановлювати контакти з іншими, також спроможна ефективно взаємодіяти з оточуючимизавдяки розумінню себе та інших. Лідеру, як людині, яка надихає, мотивує та веде за собою команду потрібно володіти цими якостями.

Вивченням емоційного інтелекту займалися – Л.М. Веккер, Б.М. Величковський, Д. Майер, П. Саловей, Д. Гоулман, А.Є. Книш. Вивченням комунікативної компетентності – М. Аграйл, А.В. Соколов, С.С. Макаренко та інші. Вивченням лідерства – Г.К. Ашин, І.П. Волков, Н.С. Жеребова, О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.І. Черкашин та інші.

Основна мета дослідження: виявлення взаємозв'язку між емоційним інтелектом та комунікативною компетентністю студентів лідерів.

Виклад основного матеріалу. Лідер – людина, яка за допомогою певного набору якостей, надихає, мотивує та веде за собою інших. В наш час тема лідерства дуже актуальна, бо нині слова «лідер» та «успіх» майже тотожні [1]. Лідер – це людина, яка повинна чітко ставити цілі та досягати

їх, бути відповідальною за свої вчинки та їх наслідки, бути емпатійною, вміти виходити за рамки, бути гнучкою, впевненою в собі та своїх вчинках, бути переконливою, вміти встановлювати та налагоджувати контакти з людьми, слухати та чути. Також лідеру необхідно вірити в ціль, не зупинятись, зіштовхнувшись із труднощами, не опускати руки самому та не дати опустити руки іншим, вміти володіти собою, бути стресостійким та стриманим, компетентним та внутрішньо цілісним [1, 2].

Самоконтроль – дуже важливе та необхідне вміння для кожного, особливо для тих, хто має багато контактів з людьми, бо всі люди різні та потребують індивідуального підходу. Самоконтроль визначається організованістю, вмінням підкорити свої бажання, контролювати себе, свої емоції та поведінку, незважаючи на зовнішні обставини та емоційні переживання. Це дуже допомагає в досягненні цілей та протистоянні імпульсивності, яка може мати непередбачувані, чи, навіть, негативні наслідки [3].

Емоційний інтелект ще з початку свого дослідження вивчався в контексті діяльності лідера, бо високий рівень емоційного інтелекту є необхідністю для лідера. Розуміння емоцій людей за вербальними та невербальними ознаками, розуміння широкого спектру емоцій, управління та контроль своїх емоцій та емоцій інших – все це є необхідним для лідера, його емоційного стану, гарного клімату та рівню мотивації в команді або колективі [3, 4].

Емоційно розумні люди вміють правильно розподіляти час, відпочивати, бо розуміють, коли їм необхідно «перезавантажитися», вони знають усі свої слабкі та сильні сторони, грамотно це використовують, вони не бояться змін, не зациклюються на минулому, бо шукають можливості для майбутнього, не живуть в негативі та негативних емоціях,

віддають перевагу оточувати себе позитивними та мотивованими людьми [4].

Лідери сконцентровані на роботі, яку виконують і не відволікаються зайвий раз на думки чи зовнішні фактори. Ще однією важливою рисою є вміння казати «ні», оберігати власні кордони, що захистить від зайвих стресів та вигорання. Також емоційний інтелект допоможе впоратися з критичними, стресовими ситуаціями, з якими лідеру доводиться зіштовхуватись [3, 4].

Комунікативна компетентність передбачає взаєморозуміння з партнером по спілкуванню, формується в умовах безпосередньої взаємодії, тобто є результатом досвіду спілкування між людьми. Також цей досвід можна набути з літератури, театру, кіно, з яких людина отримує інформацію про характер комунікативних ситуацій, особливості міжособистісної взаємодії і засоби їх вирішень [5].

Показником комунікативної компетентності виступає здатність використовувати внутрішні ресурси для нейтралізації та компенсації негативних ефектів, що виникають при взаємодії. Також комунікативна компетентність передбачає адаптивність та вільне володіння вербальними та невербальними засобами соціальної поведінки [5, 6].

Лідер повинен бути незалежним від стереотипів, які можуть бути причиною невдалої комунікації, вміти долати різні комунікативні бар'єри, бути ініціативним та уважним у спілкуванні. Лідеру необхідно вміти правильно підібрати слова, не робити передчасних висновків та уникати помилок у висловлюваннях [5].

Емоційний інтелект та комунікативна компетентність – поняття тісно пов'язані. Чим вище рівень емоційного інтелекту, розуміння своїх емоцій та емоцій інших людей, тим більш ефективною може бути комунікація. Емоційний інтелект є важливим фактором адаптації до змін, що постійно

відбуваються. Він забезпечує гарну орієнтацію в нових умовах, важких ситуаціях, забезпечує самостійність прийняття рішень в процесі спілкування, можливість відстоювати свою думку, вміння вислухати співрозмовника. Також високий рівень емоційного інтелекту дає змогу комфортно відчувати себе в незнайомій обстановці та дозволяє легко встановлювати контакти, забезпечує бажання встановлювати ці контакти, дозволяє протистояти імпульсам та регулювати поведінку в важких, конфліктних ситуаціях [3, 4].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, ми можемо зробити висновок, що в широкому сенсі емоційний інтелект поєднує в собі здатності особистості до ефективного спілкування за рахунок розуміння емоцій оточуючих і вміння підлаштовуватися під їхній емоційний стан. Це вміння вкрай важливе, особливо, якщо мова йде про безпосередньо спілкування з оточуючими, що є невід'ємною частиною життя кожної людини. Подальші дослідження цієї області перспективні, бо теми лідерства, емоційного інтелекту та комунікацій дуже актуальні, популярні та інтерес до них зростає. Високі рівні емоційного інтелекту та комунікативної компетентності грають важливу роль в досягненні цілей та успіху в цілому.

#### Список літератури:

1. Романовский А.Г. Педагогика лидерства : монография / А.Г. Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. – Харьков : НТУ «ХПИ», 2018. – 496 с. – На рус. яз.
2. Тихонов А.К. Ключевые качества современного лидера / А.К. Тихонов // Вестник НЛП. – 2010. – № 31. – С. 23–249
3. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / Д. Гоулман. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 512 с.

4. Книш А. Є. Емоційний інтелект лідера у сфері бізнесу: навчальний посібник / А. Є. Книш; за заг. ред. О. Г. Романовського, С. В. Калашникової. – К. : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016, – 40 с.
5. Козлова О. А. Соціальна психологія особистості та спілкування : практикум для студ. спец. 6.030101 "Соціологія" / О. А. Козлова ; Нац. техн. ун-т "Харків. політехн. ін-т". – Харків : НТУ "ХП", 2017. – 172 с.
6. Черезова І. О. Комунікативна компетентність як інтегральна якість особистості / І. О. Черезова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки. - 2014. - Вип. 1(1). - С. 103-107. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp\\_2014\\_1%281%29\\_20](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkhp_2014_1%281%29_20)

*Пономаренко П.М., Солодовник Т.О.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ**

Підготовка офіцерських кадрів сьогодні є пріоритетним завданням вищої професійної освіти України. Така необхідність викликана повномасштабним вторгненням Російської Федерації в Україну. І саме на військових лягає увесь тягар війни та відповідальність за Перемогу нашої країни та українського народу.

З огляду на вищесказане, актуальності набуває, окрім професійної підготовки, саме формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів, готовності швидко вирішувати складні завдання та ухвалювати оптимальні рішення у мінливих та невизначених умовах війни. Під управлінською компетентністю майбутнього офіцера ми будемо розуміти особливу інтегральну якість суб'єкта, наділеного функціями управління,

який поєднує істотний інструментарій ефективного здійснення управлінської діяльності, представлений мотиваційно-ціннісними, світоглядними, комунікативними складниками (знаннями, вміннями та здібностями тощо), вираженими в термінах спостережуваної поведінки [1, с.166]. Виходячи з такого тлумачення поняття управлінської компетентності майбутніх офіцерів, можна зробити висновок, що формування потребують управлінські та організаційні уміння, мотиваційно-ціннісна сфера курсантів, світоглядні позиції і комунікативні уміння.

До цих складників управлінської компетентності майбутніх офіцерів, на нашу думку, необхідно додати також лідерські якості, без володіння якими неможливе виконання не тільки професійних та управлінських функцій, а також забезпечення їх якості, ефективності та своєчасності, здатність бути рішучим у прийнятті організаційних й управлінських рішень.

Мотиваційно-ціннісний складник управлінської компетентності майбутнього офіцера передбачає формування позитивної мотивації до виконання професійних обов'язків під час військової служби, ціннісне ставлення до підлеглого підрозділу військовослужбовців, дотримання моральних та духовних принципів, знання і повага до індивідуально-психологічних особливостей іншої людини.

Світоглядний складник управлінської компетентності спрямований на формування у курсантів гуманістичних життєвих установок, розуміння процесів, що відбуваються у державі, почуття патріотизму і повага до свого народу, нації, країни, уміння визначати провідні професійні й життєві позиції офіцера і громадянина, виховання ціннісних орієнтирів, сприйняття життя людини як найвищої цінності.



Обов'язково повинна проводитися цілеспрямована робота з формування комунікативної компетентності майбутніх офіцерів, відпрацювання комунікативних умінь і навичок на практиці з метою створення сприятливих морально-психологічних умов діяльності військового колективу, уміння зрозуміло доносити інформацію, розуміння настроїв особового складу, запобігання та управління конфліктами [2].

Таким чином, освітнє середовище у військових закладах вищої освіти повинно бути осередком для формування особистості майбутніх офіцерів, здійснювати не тільки професійну підготовку, а й виховну і управлінсько-організаційну, розвивати особистісну готовність до виконання управлінських функцій в складних умовах бойових дій.

Список літератури:

1. Тарасюк Ю.М., Формування управлінської компетентності у процесі професійної підготовки майбутніх фахівців із військового управління / Інноваційна педагогіка. Випуск 26. 2020. С. 164-167 <Http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2020/26/34.pdf> (дата звернення 27.10.2022).

2. 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](http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/46292/1/Book_2020_Bohdan_Formuvannia.pdf)

*Попова К.В., Богдан Ж.Б.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Проблема психологічного здоров'я є ваговою та стосується всіх типів професій і рівнів зайнятості. За підрахунками вчених, кожна четверта людина має певні проблеми з психічним здоров'ям. За приблизними підрахунками, роботодавці несуть постійні втрати через нестійке психологічне здоров'я працівників. Крім того, погана якість, плинність кадрів, непродуктивне позиціонування на роботі, гірші ухилення, менша креативність, незалученість у роботу, теж негативно впливає на роботу. Таким чином цінність навичок і знань співробітників погіршується або навіть втрачається.

Основною причиною поганого психічного здоров'я працівників є тривалий стрес на роботі. Крім того стрес на практиці негативно впливає на продуктивність співробітників. Ще одним негативним ефектом поганого психічного здоров'я є збільшення кількості прогулів це має великий вплив на безробіття. Люди, які борються з психологічними проблемами, також бояться, що в результаті роботодавець ставитиметься до них менш прихильно. Це дуже тривожний сигнал, оскільки очевидно, що чутливі теми, які не обговорюються, не розглядаються належним чином. З іншого боку, майже всі працівники вважають, що робота має вирішальний вплив на психічне здоров'я працівників. Знижений рівень концентрації - є однією проблемою пов'язану психічним здоров'ям, тривога або депресія, також будуть проблемами з концентрацією та зосередженістю на завданнях, які потрібно виконати. Співробітники, які не можуть зосередитися на своїх обов'язках, у результаті не будуть

ефективними. Часті або тривалі відсутності на роботі - великий відсоток лікарняних пов'язаний з проблемами психічного здоров'я. Коли працівник пропадає безвісти на кілька днів на тиждень або йде у тривалу відпустку за хворобою, важко побачити хоч якесь підвищення продуктивності.

Роботодавець може підтримати працівників шляхом підвищення обізнаності про роль психічного здоров'я та проведення освітніх заходів у цій сфері. Навчання також включає навчання керівників розпізнавати проблеми психічного здоров'я та реагувати на них на ранній стадії, наскільки це можливо, у рамках робочих відносин. Водночас необхідно створити атмосферу довіри, в якій працівник буде відчувати, що він може вільно обговорювати такі проблеми без ризику втрати роботи, дискримінації чи порушення приватного життя. Може статися так, що, незважаючи на вжиті профілактичні заходи, у співробітників є проблеми з психічним здоров'ям. Часто їх помічають лише тоді, коли їхні наслідки проявляються в поведінці та ефективності працівника. Однак є багато сигналів, щоб спостерігати їх швидше.

Проблеми з психічним здоров'ям можна запобігти, вживаючи заходів, спрямованих на створення робочого середовища, сприятливого для захисту психічного здоров'я, профілактики, навчання працівників і допомоги долати труднощі. Компанії, які вирішують запровадити програми профілактики психічного здоров'я, мають переваги у ефективності роботи. Психічні розлади на роботі можна запобігти, і коли вони виникають, доступні різні форми лікування для повернення нормальної працездатності. Адекватна підтримка та допомога можуть виявитися менш дорогими, ніж втрати через зниження ефективності або фінансування найму, навчання та адаптації нового працівника. Вживання заходів, які враховують психічне благополуччя співробітників, а також допомагають впоратися з проблемами в цій сфері. Багато з них можуть

принести й інші додаткові переваги, впливаючи не лише на психічне здоров'я. Як і у випадку здоров'я загалом, профілактика та зміцнення здоров'я є важливими для догляду за психічним здоров'ям. Також важливо допомогти працівникам розвивати навички психічного здоров'я. До них належать: здатність справлятися зі стресом та емоціями, спілкуватися та будувати стосунки, а також тренувати свій розум. Підприємці помічають вплив психічного здоров'я працівників на відданість та ефективність у виконанні покладених на них завдань.

Велика кількість працівників відзначають, що добробут на роботі пов'язаний насамперед із задовільною винагородою. Багато людей також вказують на відповідні умови праці або дружню атмосферу як важливі елементи, що позитивно впливають на відчуття комфорту. Вчені вважають, що фактори, які змінюють вплив тривалої роботи на здоров'я, включають мотивацію та переконання працівників. Якщо мотивацією до тривалої роботи є потреба заробити додаткові гроші або необхідність завершити вже розпочате завдання, тоді така робота не обов'язково має негативний вплив на рівень психічного здоров'я.

*Потапова О.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **КОЛИ ТА ЯК ФОРМУВАТИ ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ**

Суспільство потребує громадян, здатних по-новому поглянути на вирішення нагальних проблем, вести за собою. У зв'язку з цим особливої важливості набуває вивчення лідерства серед підлітків, оскільки саме у цьому віці закладаються та формуються основи лідерського потенціалу, який згодом розкривається у дорослому житті.

Підліткам притаманне пред'явлення високих вимог як до себе, так і до свого оточення. Спілкування з однолітками для них стає необхідністю, це спілкування дає можливість висловлювати емоції, приймати рішення, проявляти себе як лідера. У цьому віці формується потреба належати до певної групи, в якій його зрозуміють, оцінять і, можливо, він буде прикладом. У процесі взаємодії з однолітками відбувається коригування власних відносин і поглядів на оточуюче. Саме цей період, на думку психологів, є сприятливим для формування лідерських якостей та цілеспрямованості.

Лідерські здібності виявляються в умінні швидко і чітко встановлювати товариські та ділові контакти з людьми, у прагненні розширювати їх, брати участь у масових заходах, у прагненні виявляти кмітливість, ініціативу, винахідливість. Істотне значення має і вміння надавати психологічний вплив на людей, користуватися прийомами та способами активної взаємодії у спільній діяльності. Лідерські, комунікативні здібності включають здатність заражати і активізувати інших, практичний розум, ініціативність, критичність, тактовність, вимогливість до себе та інших, самовладання, наполегливість.

Процес розвитку лідерських здібностей у підлітків буде ефективним, якщо:

- систематично залучати підлітків у спеціально створену ігрову діяльність, звернену на набуття лідерського досвіду;

- застосовувати у педагогічно-виховних практиках технології соціального проектування з наданням кожному підлітку можливості реалізації різноманітних позицій членів дитячого тимчасового колективу (від виконавця до організатора).

- систематично виконувати педагогічний моніторинг динаміки розвитку лідерських здібностей підлітків

Не будь-яка діяльність розвиває лідерські здібності, лише те, що ставить підлітка у певне ставлення до колективу людей. Саме різна діяльність, спрямована на засвоєння лідерського досвіду сприяє розвитку лідерських якостей. Різні програми у загальноосвітніх закладах спрямовані не лише на науковий розвиток, а також на культурний, спортивний та соціальний дає можливість розвивати не лише інтелектуальні можливості, а й творчі, комунікативні, організаторські.

Додаткова освіта останнім часом набуває нових характеристик освітньо-виховної діяльності. Найбільш значущими є: особистісно-діяльнісний характер освітнього процесу; оснащеність освітнього процесу програмами, орієнтованими на оволодіння дітьми функціональною та соціальною грамотністю, профорієнтаційна спрямованість освіти, що дає можливість здобуття допрофесійної та початкової професійної освіти, з можливістю у процесі навчання розвивати лідерські якості.

Існують різні форми та методи розвитку лідерських якостей у підлітків у закладах додаткової освіти. Такі, як тренінг, метод мозкового штурму, рольові ігри, дискусії, ділові ігри, круглий стіл.

Всі ці форми та методи допомагають підліткам розвивати комунікативні та організаторські здібності, творчий потенціал, дають розвиток досвіду швидкого прийняття рішень та реагування, підвищують самооцінку, впевненість у собі.

Секрет виховання лідерських якостей полягає у успішності дітей, їх відчуття свого зростання та руху вперед. Дітям подобається бути у ролі переможця. Але, зіткнувшись із труднощами та невдачами, вони можуть відчувати негативні емоції розчарування та страху. Тому дуже важливою є роль педагогів і психологів у правильному напрямку та своєчасній підтримці молодого покоління на шляху вироблення базових лідерських навичок до реального лідерства.

Педагогам важливо спрямувати зусилля дітей на те, щоб діяльність була доцільною, соціально значимою. Завдання педагога - сприяти формуванню поваги один до одного, дружби, взаємної виручки та взаємної відповідальності. У конкретних справах, що покращують існуючу дійсність, повинні виявлятися вміння жити і працювати в світі, що постійно змінюється, розробляючи власну стратегію поведінки, здійснювати моральний вибір, несучи за нього відповідальність, виробляти в собі вміння використовувати особливості своєї індивідуальності для розкриття індивідуальності іншої людини.

*Прасол І.О., Резнік С.М.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**УСВІДОМЛЕННЯ МАЙБУТНІМИ ФАХІВЦЯМИ ОСВІТНІХ,  
ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК ВАЖЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ  
ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ**

Система освіти є першоосновою прогресу будь-якої країни, а також показником рівня її розвитку. Тому сьогодення освіта потребує оновлення, реформування, нових підходів до викладання, підготовки провайдерів змін. У сучасних умовах ринкових відносин висуваються нові вимоги до навчання майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук. Саме однією із таких вимог – є забезпечення усвідомлення майбутніми фахівцями освітніх, педагогічних наук важливості формування професійної спрямованості. Майбутній фахівець повинен чітко розуміти важливість вибору професії, володіти значним обсягом професійної інформації, бути ерудованим та професійно компетентним, мобільним, відповідальним і наполегливим у досягненні професійних цілей.

Сучасний освітянський ринок праці сьогодні потребує мотивованого, захопленого своєю працею, конкурентоспроможного, гнучкого, креативного педагогічного працівника. Здатного продуктивно та віддано працювати на благо суспільства та людей, керуючись високою професійною спрямованістю.

У наукових роботах М.М.Фіцули професійна спрямованість розглядається «як своєрідна установка на педагогічну діяльність і психологічна готовність до неї» [1, с.136].

Професійна спрямованість – це особиста мотивація та ставлення майбутнього фахівця до освітнього процесу, прагнення удосконалювати свою професійну майстерність після закінчення закладу вищої освіти і протягом життя, особистісний освітній вектор.

Особливу роль у формуванні професійної спрямованості відіграє мотивація майбутніх фахівців освітніх, педагогічних наук, що як раз і дозволяє забезпечити усвідомлення ними важливості такої спрямованості для успішності як навчальної, так і майбутньої педагогічної діяльності.

Сучасний тлумачний психологічний словник поняття мотивації розглядає «як спонування, що викликають активність організму і визначають її спрямованість. Усвідомлювані або неусвідомлювані психічні фактори, що спонукають індивіда до здійснення певних дій і визначають їхню спрямованість та цілі» [2, с.264].

Ключовим завданням викладачів закладів вищої освіти залишається формування у фахівців освітніх, педагогічних наук позитивних мотивів на кожному навчальному занятті, застосовуючи активні форми та методи навчання. Основні форми роботи повинні носити випереджально-модельючий характер, враховувати весь комплекс змін у сучасній освіті, відповідати Державним стандартам, європейському рівню освіти. Наприклад, нетрадиційними роботи зі студентами, які можуть сприяти їх



мотивації та активності можуть бути:– скайп-конференції, вебінари, воркшопи, фокус-групи, науково-практичні, пролонговані семінари, круглі столи, наукові конференції та інше.

Проаналізувавши літературні джерела, можна стверджувати, чим вища мотивація у здобувачів освіти, тим більш якісною буде майбутня професійна діяльність.

Як зазначав А. Макаренко «майстром стає той, хто прагне цього, хто працює, хто осмислює власну діяльність» [4, с.229]. Формування професійної спрямованості – це, в першу чергу, розуміння важливості мотивів професійного вибору, врахування індивідуальних якостей (інтересів, переконань, стереотипів поведінки, цілей), у майбутньому, отримання задоволення від професійної діяльності. Це внутрішньоособистісний механізм, який забезпечує осмислення студентами майбутньої фахової діяльності та передбачає усвідомлення важливості розвивати у себе професійну спрямованість.

Професійна спрямованість визначає мотивацію та ставлення майбутнього фахівця освітніх, педагогічних наук до навчання та професійної діяльності, а, отже, має велике значення у академічній успішності та кар'єрному просуванні у майбутньому.

Таким чином, виникає потреба у забезпеченні у навчальному процесі усвідомлення майбутніми фахівцями освітніх, педагогічних наук важливості формуванні професійної спрямованості.

#### Список використаних джерел

1. Фіцула М.М. Вступ до педагогічної професії: Навчальний посібник для студентів вищих педагогічних закладів освіти. 2-ге вид. Тернопіль: Навчальна книга-Богдан, 2003. 136 с .

2. Шагар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. – Харків: Психологічний словник. Прапор, 2007. 264 с .

3. Макаренко А.С. Деякі висновки з мого педагогічного досвіду. *Твори в семи томах*. Т. 5. К.: Рад.шк., 1954. 229 с.

*Проценко А.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»  
**ОСОБЛИВОСТІ НАВИЧОК ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В СТРУКТУРІ  
ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ**

На сьогодні успішність особистості в професійній діяльності перш за все залежить від рівня розвитку професійних компетенцій. Будь-яка діяльність індивіда вимагає великих зусиль, відповідних навиків, знань, умінь мотивації, можливостей. Професійна компетентність складається з великої кількості компонентів, що доповнюють один одного для успішної реалізації діяльності. Але, варто зазначити, що вміння розподілу власного часу або навик тайм-менеджменту – є як складовою професійної компетентності так і запорукою всіх складових компонентів тієї ж професійної компетентності.

Тайм-менеджмент можна визначити як процес прийняття рішень, який структурує, захищає та адаптує час людини до мінливих умов середовища. Володіння навичками тайм-менеджменту необхідні на кожному етапі життєдіяльності, особливо для ефективної професійної діяльності [1].

Ефективність використання часу передбачає три основні припущення: усвідомлення часу, усвідомлення елементів, які заповнюють час, і позитивні робочі звички. Як правило, таке усвідомлення розвивається через саморегуляцію та розробку цілей і планів дій, і було виявлено, що такі методи управління часом можуть знизити почуття

тривоги у працівників, хоча вони не впливають на такі клінічні стани, як депресія.

Навички тайм-менеджменту корисні як самому працівнику, так і організації, де працює людина. Завдяки активній діяльності працівника організація прийматиме вигляд цілісної компанії із партнерськими відносинами. Особистісна ініціатива сприяє вдосконаленню робочого процесу, виявленню нових напрямів розвитку у професійній сфері діяльності, не зупиняючись на досягнутому [2].

Цікавим, завдяки багаточисельним дослідженням, є те, що короткострокове планування є більш ефективною технікою управління часом, ніж довгострокове планування, оскільки плани можна коригувати відповідно до швидких змін або непередбачуваних ситуацій, що забезпечує гнучкість, і виступає безсумнівно актуальним аспектом в житті швидкоплинних людей, багатозадачних сучасних особистостей. Тому, в разі практикувань подібного методу – це може не призвести до формування у працівників більш ефективних звичок професійної діяльності.

Без розвитку ефективних звичок, таких як мотивація, пізнання та саморегуляція, працівники, ймовірно, будуть погано працювати та їм буде важко покращити майбутні результати [3]. Тому, дуже важливим моментом в системі професійної діяльності є те, що працівники повинні вміти розробляти стратегії управління часом і встановлювати для себе відповідні робочі цілі, володіти методами саморегулювання щодо індивідуальних особливостей, зусиль, наполегливості та управління часом.

Впровадження програм у професійну діяльність, направлених на розвиток навичок тайм-менеджменту, працівникам в подальшій професійній діяльності буде сприяти високому рівню особистісних якостей та професійних умінь. Розвиток навичок тайм-менеджменту є ще

важливішим, коли ми говоримо про кар'єрний зріст, це посприє розширенню особистісних можливостей, інноваційності та винахідливості. Тому що, коли кожен член команди розуміється на правилах доцільного розподілу часу, на тому що потрібно для досягнення, вони можуть приймати кращі рішення та робити свою частину для досягнення цілей команди та організації [3].

Тому, узагальнюючи варто зазначити, що навички тайм-менеджменту дозволяють максимально підвищити продуктивність, покращити роботу на робочому місці та ефективно досягати професійних цілей. Удосконалення навичок тайм-менеджменту може допомогти в подальшому житті підвищити рівень професійної ефективності та краще керувати своєю кар'єрою. Цілеспрямоване застосування у житті навиків тайм-менеджменту допомагає спрямувати траєкторію кар'єри та забезпечує пошук можливостей, які наближують до цілей.

#### Список літератури

1. Колесов О. С. Тайм-менеджмент – управління часом [Текст] / О. С. Колесов, А. В. Вацьківська // Збірник наукових праць ВНАУ. Економічні науки. – 2011. – Том 3. – № 2. – С. 61–70.

2. Воробйова Є. В. Командна робота у професійній діяльності менеджерів / Є. В. Воробйова // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Тovaжнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ "ХП", 2012. – Вип. 30-31 (34-35). – С. 273-279.

3. Тайм-менеджмент – технологія підвищення ефективності використання часу [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://market.avianua.com/?p=4069> . – Назва з екрану. – Дата перегляду : 20.10.2022.

*Ревенко К., Хавіна І.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛА У БАКЛАВРІВ З ПСИХОЛОГІЇ**

Студенти вищих навчальних закладів, які вивчають психологію, представляють собою окрему ланку на підприємствах, де їх знання, вміння та навички сильно впливають роботу підприємців та підприємства в цілому. Для підвищення конкурентоспроможності необхідно щоб співробітники грамотно будували свій робочий процес, розробляли оптимальну організаційну структуру. Частіше, для того щоб зібрати згуртовану команду управлінців та створити в колективі здоровий морально-психологічний клімат, це залежить від правильної праці психолога підприємства. Все це в змозі забезпечити тільки психолог-лідер, який вміє правильно побудувати працю усіх співробітників підприємства. Багато підприємств вже побудували систему кадрової роботи: надали опис професій (посад), але лідерські якості, як правило, оцінюються керівником приблизно або зовсім не оцінюються. Тому важливо при професійній підготовці майбутніх психологів приділяти достатню увагу розвитку в них саме лідерських якостей.

Лідерство розглядається як динамічна модель поведінки з певною кількістю вагомих чинників, які впливають на відносини, що виникають у макро- та мікроколективі. Не існує єдиного підходу, який би давав повне розуміння того, що в реальності потрібно для того, щоб стати видатним лідером.

Найбільш вагомими складовими портрету сучасного лідера вважають оптимізм, рівень інтелекту, мотивованість діяльності, що

визначає його спрямованість, організованість, активність та стійкість, спроможність через працю задовольнити свої потреби, вимогливість. На думку О.В. Старинської [3], ініціативність як особистісна риса ґрунтується на природній активності людини, в ній поєднані складові багатьох сфер особистості (емоційної, вольової, інтелектуальної) і вона ж у свою чергу, є підґрунтям для формування інших інтегративних рис особистості. Дуже часто студенти, під час навчальної діяльності проявляють ініціативність, яка є характеристикою особистості, що включає інтелектуальну, мотиваційну та емоційно-вольову сфери. Знання, вміння та навички, які отримують студенти під час навчання складають фундамент цієї ініціативності, вони визначають можливості студентів [2].

На нашу думку психологи-лідери повинні бути високо компетентними, відповідальними, стійкими до змін в соціумі. Формування особистості лідера повинно починатися у сім'ї з моменту народження і в подальшому розвиватися у навчальних закладах.

В навчальних закладах вже на першому курсі повинна бути здійснена психодіагностика якостей, що складають основу лідерського потенціалу студента, створено необхідні умови відносно корегування становлення майбутніх психологів-лідерів, організовувати постійно діючі студентські школи лідерства. Необхідно запроваджувати ділові та рольові ігри, професійні тренінги, які спрямовані на формування та розвиток справжнього лідера [1, с. 114–116].

#### Література:

1. Давидов П. Г. Соціологія у схемах, таблицях та коментарях : навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / [П. Г. Давидов, А. В. Кальянов, О. А. Полуцко та ін.] ; за ред. Давидова. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – Донецьк : Норд-Прес, 2009. – 216 с.

2. Савельєва О. О. Оцінка лідерського потенціалу студентів як майбутніх управлінців // Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. – 2010. – №. 4. – С. 81-84.

3. Старинська О. В. Інтелектуальна ініціативність молодших учнів та засоби її розвитку / О. В. Старинська // Психологія. – 2005. – № 1. – С. 26-38.

*Романко В. Ю.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ОСОБЛИВОСТІ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

На сьогоднішній день є актуальними питання, щодо бойового стресу, посттравматичного стресового розладу військових чи пограничного розладу їхньої особистості. Але не слід забувати про девіації, які цей стрес може викликати. Ухід від реальності є болючою проблемою сьогодення, тому не можна просто закривати очі, а треба рішуче діяти.

Автори та науковці, які в своїх роботах вивчали особистість військовослужбовців: Грицуняк І. С., Панфілов Ю. І., Солодовник Т. О., Романовський О. Г., Підбуцька Н. В.; вчені, які вивчали девіантну поведінку: Лаврік В.А., Борисенко А. М., Шаполова В. В., Черкашин А. І.; дослідники, які розглядали проблему девіантної поведінки військових: Дичко М. В., Гачак-Величко Л. А., Ролюк О. В, Овчар О. М.

Професія військовослужбовців є однією з найекстремальніших професій. Зараз нашу країну захищають тисячі професійних та непрофесійних чоловіків та жінок, які стали військовими. Вони мають бути стресостійкими, витривалими та готовими до тяжких навантажень.

Події, які відбуваються в зоні бойових дій, інтенсивні, стресові, швидкоплинні, виснажуючі. Не кожен має сили їх витримати. [1]

Ще на строковій службі військовослужбовцям потрібна психологічна підтримка та допомога. Люди, які були не готові до військової служби, часто можуть демонструвати девіантну поведінку, а саме спалахи агресії, суїцидальні наміри, схильність до вживання алкоголю та наркотиків. За статистикою тільки 25% призовників адекватно реагують на умови та задачі служби, 55% – мають психічні порушення, пов'язані з неготовністю до строкової служби, 10% – мають стійкі порушення психіки. [2]

Дослідники виділяють найактуальніші вияви девіантної поведінки військовослужбовців під час служби:

- адиктивну (залежну);
- делінквентну (протиправну);
- аутоагресивну (суїцидальну);
- гетероагресивну. [3]

Адиктивна поведінка у військовослужбовців проявляється при не змозі боротися з проблемами. Для постійного зниження стресу людина може бути залежна від канабіоїдів, для підвищення енергії та активності – люди можуть «підсісти» на амфетамін, для відчуття адреналіну та ейфорії – це кокаїн та галюциногени.

Делінквентна поведінка є проявом протиправних дій. У військових це порушення військової дисципліни: самовільне залишення частини або установлених меж, уникнення виконання військових наказів та завдань, нестатутні взаємини.

Аутоагресивна поведінка проявляється у таких формах: суїцидальна поведінка; парасуїцидальна поведінка або самоушкодження; суїцидальні спроби; інфантильна поведінка.



Всі ці прояви демонстративні: доказати щось друзям, «покарати» рідних чи близьких, комісуватися з армії, пом'якшити до себе ставлення, чи справді покінчити з життям. [2]

Гетероагресивна поведінка – агресивні дії, направлені на інших. Крайні прояви – вбивство, нанесення тяжких тілесних поранень.

Прояви девіантної поведінки можуть бути, як індивідуальні, так і групові. Військовослужбовці частіше за все демонструють поведінково-групові відхилення. Прийняття рішень у групі частіше є приводом для придушення власних думок, сумнівів у правильності дій чи нормативності своєю поведінки. [3]

Психологічна адаптація і готовність військовослужбовців до строкової чи контрактної служби є головним фактором подальшого становлення психіки людини. При відсутності психологічної допомоги в екстремальних та кризових ситуаціях, військові можуть проявляти девіантну поведінку, яка є за межами норми нашого суспільства. Повернення військовослужбовця додому, з проявами аморальної поведінки, може призвести до конфліктів у сім'ї, втрати друзів чи знайомих, аб'юзивних відносин, схильності до залежностей, пошуку адреналіну тощо. Тому зараз, як ніколи важлива психологічна свідомість та психологічна допомогу, тим паче людям, які повернулись з гарячих точок нашої держави.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ ІНФОРМАЦІЇ

1. Дичко М. В., Гачак-Величко Л. А., Ролук О. В. Психологічні особливості девіантної поведінки військовослужбовців. Габітус. 2022. № 33. С. 80–85.

2. Усенко О. С. Психологічна адаптація військовослужбовців до умов строкової військової служби: автореф. магістерська робота: 053. Кривий Ріг, 2021. 102 с.

3. Мушкевич В. Психологічні чинники переживання стресу військовослужбовцями. Психологічні перспективи. 2019. Т. 34. С. 119–136.

*Середа Н., Середа Н.В.*

*м. Харків, Україна*

Харківська гімназія №47 Харківської міської ради Харківської області

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

### **ПРОБЛЕМИ РЕАДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ, ЯКІ БЕРУТЬ УЧАСТЬ У ПРОГРАМАХ АКАДЕМІЧНОЇ МОБІЛЬНОСТІ**

Входження України у загальноєвропейський простір, розширення міжнародних зв'язків, впровадження в життя Болонського процесу, сутність якого полягає у реформуванні систем вищої освіти та створенні єдиного європейського освітнього й наукового простору з метою підвищення конкурентоспроможності фахівців, призвело до широкого розповсюдження програм академічної мобільності для здобувачів вищої освіти.

Тому актуальною стала проблема адаптації студентів до нових умов навчання в іншій країні, а також проблема реадaptaції студентів після повернення додому та продовження навчання у рідному закладі освіти. Остання проблема є мало розробленою у вітчизняній психології та педагогіці.

Психологічний словник визначає адаптацію як процес пристосування організму, особистості до зміни оточуючих умов життя, діяльності за допомогою фізіологічних, психічних і соціальних реакцій, спрямованих на створення передумов нормального функціонування у незвичних умовах. Виділяють психічну, сенсорну, соціальну, соціокультурну, професійну адаптації [1]. Психологія вивчає адаптивну поведінку людини,

адаптованість особистості як особистісну якість, що визначає ступінь пристосування індивіда до умов життя та діяльності, адаптаційний потенціал особистості та адаптаційні технології.

Термін «реадаптація» зустрічається в психології та психіатрії набагато рідше. Під реадаптацією зазвичай розуміють процес зворотного пристосування структури або функцій організму при поверненні до звичних умов зовнішнього середовища. Сфери застосування цього терміну досить специфічні: 1) повторне пристосування організму людини, наприклад, після повернення з космосу та перебування у стані невагомості, або у спортсменів після великих навантажень під час підготовки до змагань і тривалого інтенсивного тренувального періоду; 2) власне психологічна соціальна реадаптація – процес повторного включення індивіда в соціальний контекст і формування у нього компенсаторних соціальних навичок, наприклад, після тяжкої хвороби, після вимушеної ізоляції (обмеження волі у пенітенціарних закладах) або після повернення учасників бойових дій з війни.

Наукові вітчизняні праці з питань реадаптації студентів після програми академічної мобільності майже відсутні. Якщо звернутися до міжнародного досвіду, то можна виділити наступні проблеми реадаптації студентів: студенти за обміном після повернення додому мають труднощі з повторною адаптацією до своєї культури, виникають такі почуття, як туга, роздратування, незахищеність, розгубленість, депресія, ностальгія, пов'язана з періодом, проведеним за кордоном; багато студентів відчують зворотний культурний шок. Студенти за обміном зазнають зміни культурної ідентичності, відриваючись від своєї культури походження під час адаптації до місця призначення, що ускладнює повернення до рідної країни [2].

Отже, окрім великої кількості переваг програм академічної мобільності слід пам'ятати про можливості негативних наслідків та ускладнення процесу реадаптації студентів до попередніх умов навчання. Оскільки процес реадаптації є складним, важливо, щоб студент за обміном отримав психологічну консультацію в перші місяці після повернення.

Література:

1. Психологічний словник / авт.-уклад. В.В. Синявський, О.П. Сергєєнкова / за ред. Н.А. Побірченко. Київ : Науковий світ, 2007. 336 с.

2. Périco Franco Gatelli, Gonçalves Roberto Birch. Academic exchange: the difficulties of adaptation and readaptation. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 2018, v. 44, e182699. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201844182699>

*Середа О.А., Підбуцька Н.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ПСИХОЛОГА**

У сучасних умовах розвитку ринку кар'єрний ріст істотно залежить від власних зусиль спеціаліста та його кваліфікації. На здійснення кар'єри працівника впливає багато істотних моментів таких як, власні цінності, потреби, мотиви, уявлення про себе, прагнення до успіху та уникнення невдач, готовність до ризику, організаторські, комунікативні, інтелектуальні здібності та інше.

Кар'єра (італ. *carriera* – дія, життєвий шлях, поприще від лат. *carrus* – віз, візок) – швидке й успішне просування в такій діяльності як службова, суспільна, наукова, досягнення популярності, вигоди; рід діяльності. Також це професійний шлях до успіху, до престижного соціального

статусу й становища в суспільстві. Варто також зазначити, що успішність кар'єри людини визначається не тільки матеріальними цінностями, але є ще і духовними цінностями. У психології поняття «кар'єра» розглядається як соціальна динаміка розвитку особистості і її поведінкових проявів, що пов'язані з досвідом та активністю у сфері праці протягом людського життя.

Вченими кар'єра розглядається, як складне соціально-психологічне явище, що охоплює всі сфери життєдіяльності людини, як процес професійного та особистісного розвитку і професійного росту суб'єкта, як феномен в життєдіяльності людини, оскільки зумовлює істотні зміни її життєвого шляху в цілому, сприяючи найбільш повному всебічному розкриттю не тільки професійного, й особистісного потенціалу людини.

Існує низка теорій, що стосуються питань професійного і кар'єрного розвитку людини. До найбільш значущих можна віднести такі: психодинамічна модель вибору кар'єри (З. Фрейд, У. Мозер, Е. Бордін, А. Маслоу,); теорія походження професійних інтересів (Е. Рое ); теорія розвитку (Е. Шпрангер, Е. Гінцберг, У. Джейд, Д. Сьюпер); теорія вибору кар'єри (Дж. Голланд); теорія особистісних рис (Холбрук, Уїклі, Кехель, Ламбінг, Д. Хант, Р. Осборн); теорія соціального навчання (Дж. Роттер); теорія мотивації кар'єри (Д. Вінтер, Д. Макклеланд). Відповідно до наукових напрямків виділяють три підходи до вивчення кар'єри у психології: соціально-психологічний (Б.Г. Почебут, Л. Прокоф'єва, В.О. Чикер), управлінсько-менеджерський (А.Н. Занковський, Є. Комаров), соціально-економічний (Н. Лукашевич, О. Мол).

Згідно наукових досліджень лабораторії організаційної психології Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України доцільно виділити три рівні факторів, що впливають на розвиток професійної кар'єри. Перший рівень – мікрорівень – це фактори, пов'язані безпосередньо з особистістю

(мотивація, прийняття рішень щодо зміни ролей, проблеми професійної соціалізації, що проходить працівник). Другий рівень – мезорівень – це фактори, що пов'язані з вимогами особистості й організаційним середовищем, впливом інших людей на професійне становлення індивіда (планування родини, співвідношення інтересів родини з інтересами роботи, зміни наставництва в організації). Третій рівень – макрорівень – це фактори, що відображають зовнішні інституціональні впливи (особливості ринку, приналежність до національної субкультури та ін.)

На даний час вивчення кар'єри набуло широку популярність у вітчизняній психології. Кар'єра зараз розглядається як показник розвитку людини, як її орієнтація на розвиток та професійний потенціал. Сучасні дослідження кар'єри у вітчизняній психологічній науці присвячені в більшій мірі прикладним та практичним питанням.

Професійне самовизначення і професійна самоактуалізація людини є тривалий процес розвитку його ставлення до своєї майбутньої професії та до самого себе як професіонала.

Список літератури:

1. Овсяннікова В. В. Особливості професійної кар'єри особистості / В.В. Овсяннікова // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Держ. вищ. навч. закл. «Запорізь. нац. ун-т». – Запоріжжя: ЗНУ, 2013. – № 1. – С. 91–104.

2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента : учеб. пособие. / Г.Я. Гольдштейн. – 2-е изд., дополн. и перераб. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003. – 250 с.

3. Мешко Г.М. Вступ до педагогічної професії / Г.М. Мешко. – К.: Видавництво: Академвидав, 2010. – 200 с.

*Хажанець О.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОСОБИСТОСТІ**

Довгий час вважалося, що лідерські якості – це виключно генетична особливість та їх розвиток неможливий. Проте зараз фахівці говорять про те, що вплив на людину таких факторів як освіта, особливості виховання, вибір тих чи інших друзів, культурна середа, в якій росте особистість, закладають фундамент для розвитку лідерських якостей або ж навпаки. Серед найефективніших інструментів для розвитку лідерських компетенцій можна виділити коучінг та наставництво (менторство).

Менторство — це сучасний варіант наставництва, який останні два десятиліття досить активно використовується у закордонних компаніях. Ментор — це спеціаліст конкретної галузі, який допомагає менш досвідченим фахівцям досягти вершин майстерності у своїй справі, консультує і дає практичні поради з певних питань. Проте це не лише передача знань і практичного досвіду, але й процес досконалого залучення учнів в конкретну сферу діяльності. Тобто суть менторства зводиться до того, що майбутньому лідеру виділяють наставника, якого він фактично наслідуватиме.

Стратерія, що передбачає : «Розказати — Показати — Зробити разом — Дати зробити самостійно — Тренувати далі» - це один із найдієвіших способів розвитку майбутнього лідера і використовується при взаємодії з ментором. При цій системі навчання, метою якої є розвиток лідерських якостей, часто використовують принцип 70/20/10. Його суть полягає у тому, що 70% часу навчання займає практичний аспект роботи, 20% часу присвячується обміну досвідом, 10% – виділяють для теоретичних занять.

Чим же відрізняється коучинг від менторства? Основою коучингу є розкриття й цілеспрямоване використання закладених в людині здібностей. В той час як коуч виступає для майбутнього лідера в якості сертифікованого, неупередженого друга, який допомагає тим, що ставить потрібні питання у потрібний час, а не дає готові рішення.

Чому правильне запитання впливає на розвиток лідерських якостей? Відомо, що лідерство – це вміння узяти на себе відповідальність. Наприклад, запитання: «А що би Ви зробили в цій ситуації?», примушує людину замислитися, і не чекаючи пропозицій коуча, прийняти відповідальність за ситуацію, в якій він опинився. Постановка запитань розвиває почуття відповідальності, а тим самим розвиває лідерські якості особистості.

Варто підкреслити, що справжнє навчання лідерству – це не короткий тренінг, семінар, майстер-клас, завдяки яким швидко «становляться лідерами». Майбутньому лідеру варто використовувати методологію, що дозволяє допомогти розставити пріоритети в необхідному порядку, правильно встановити та крок за кроком досягти бажаних цілей. Менторство та коучинг, при кваліфікованому і обґрунтованому використанні, безсумнівно, є потужними інструментами розвитку лідерського потенціалу особистості.



*Чагатай А.*

*Туреччина*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»  
**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ НАВИЧОК  
ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТУ В МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ У ВИЩІЙ  
ШКОЛІ**

Нестача часу є важливою проблемою, яке хвилює багатьох. Через божевільний ритм життя його швидкоплинність та надмірне навантаження, досить часто ми хочемо зробити набагато більше, ніж маємо. Як результат справи постійно накопичуються й тоді постає проблема більш складного їх вирішення. Така ситуація зумовлена тим, що не кожен здатний чітко визначити пріоритети та визначити, які питання є першочерговими, адже всі вони здаються значущими.

Ми вважаємо, що незалежно від соціального статусу, чи то керівник великої організації або студент, всі стикаються з проблемою нестачі часу. Невирішені питання, що потребують нашого втручання, все частіше загрожують стати для нас купою проблем. Така ситуація спричиняє потужний моральний тиск, в таких стресових ситуаціях навіть невеличка неприємність може стати каталізатором психічних розладів. Адже саме звідси беруть початок усі конфліктні ситуації в суспільстві.

Власне, саме навички з тайм-менеджменту покликані вирішити ці проблеми. Методи тайм-менеджменту використовуються, щоб допомогти керувати собою, організацією та групою людей, щоб краще використовувати час у процесі вирішення складних задач та в процесі прийняття важливих та правильних рішень.

Ключовими принципами тайм-менеджменту є: здатність виявити «поглиначі часу», чинники неефективного його використання; грамотне планування власного часу лідера і раціональна постановка цілей та

завдань; застосування прогресивних і ефективних технік тайм-менеджменту в управлінській діяльності менеджера-лідера. Розуміння базових підходів тайм-менеджменту необхідно для формування в учасників розуміння необхідності використання технік тайм-менеджменту для розвитку особистісної та професійної продуктивності лідера в управлінській діяльності, а також для усвідомлення значущості ефективного використання часу як чинника, який забезпечить підвищення рівня стресостійкості.

Одним з методів розвитку навичок тайм-менеджменту у сучасних менеджерів можна визначити спеціальний тренінг, що спрямований на опанування базових понять із подальшим застосуванням в практичній діяльності щодо ефективного тайм-менеджменту [1].

В ході тренінгу учасникам надається можливість:

- попрацювати над аналізом «поглиначів часу» сучасного менеджера-лідера;
- вивчити основні принципи тайм-менеджменту необхідні для сучасного менеджера-лідера;
- вивчити особливості застосування технік тайм-менеджменту в сучасних умовах;
- використовувати основні техніки тайм-менеджменту до вирішення практичних, управлінських, організаційних, виробничих і освітніх завдань.

За підсумком участі в тренінгу учасники отримають можливість зрозуміти особистий рівень ефективності у використанні часу, а також рівень власної готовності застосовувати техніки тайм-менеджменту на практиці.

Таким чином, метою тренінгу є формування навичок управління власним часом і часом своїх підлеглих. Делегування, планування,

цілепокладання, вміння відмовляти, подолання неефективної витрати часу. Всі розглянуті аспекти - невід'ємна частина діяльності лідера-управлінця.

Тренінг передбачає проведення міні-лекції, дискусії, а також ігрових вправ.

Зокрема, в рамках тренінгу передбачено розгляд таких тем:

1. «Крадія часу» і як з ними боротися.
2. Самоаудит за основними напрямками і виявлення областей для подальшого розвитку.
3. Неефективні робочі стани і як їх долати.
4. Постановка цілей і планування.
5. Принципи, закони і інструменти тайм-менеджменту [1].

Отже, використовуючи тренінгові технології, викладач ЗВО насамперед сприяє рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань, які мають трансформуватися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотній зв'язок.

У процесі тренінгу учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь та навичок, так звані «білі плями» теоретичних знань, а також неадекватність наявних установок і стереотипів. Це сприяє корекції неефективних моделей поведінки та їх заміні на нові, більш ефективні.

Суттєвою перевагою тренінгової методики є те, що вона дає унікальну можливість вивчити складні, емоційно значимі питання в безпечній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозами та ризиками. Тренінг дає змогу вчитися без хвилювання стосовно неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку прийняття неправильного рішення.

Література:

1. Готовність до адаптивного управління сучасного менеджера в умовах конкуренції на ринку праці / Романовський О.Г., Чеботарьов М.К., Воробйова Є.В., Резнік С.М., Панфілов Ю.І., Костиця І.В. за заг. ред. О.Г. Романовського. – Харків: НТУ «ХПІ», 2018. – 166 стор.

*Шульга Л.І., Підбуцька Н.В.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**ВИЗНАЧЕННЯ САМОСТАВЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ –  
КРОК ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я**

Питання покращення професійного здоров'я особистості і досі лишається у фокусі уваги дослідників, оскільки стан професійного здоров'я є відбиттям рівня соціально-економічного розвитку суспільства. Професійне здоров'я безпосередньо пов'язане із ефективністю праці, є чинником, що впливає на успішність функціонування людини взагалі та її самореалізацію у професійній сфері зокрема.

Під психічним здоров'ям розуміється стан психічної сфери, що зумовлюється як самими соціальними та біологічними потребами, так і можливостями їх задовольнити. Як визначає ВООЗ – це стан благополуччя, при якому кожна людина може реалізувати власний потенціал, упоратися із життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати, робити внесок у життя своєї спільноти. Слід підкреслити, що в Україні здійснюється робота у відповідності до Національного плану дій щодо психічного здоров'я і Концепції програми охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 р., яку було схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р.

У рекомендаціях ВООЗ стосовно першочергових шляхів зміцнення психічного здоров'я виокремлюються заходи зміцнення психічного здоров'я на робочих місцях. Повідомляється, що понад 80% осіб працездатного віку, які займаються трудовою діяльністю в організаціях різної форми власності, мають розлади психічного здоров'я. Отже, цілком своєчасним та виправданим є розгляд психологічних умов забезпечення професійного та психічного здоров'я працівників організації.

На стан психічного здоров'я кожного індивіда різною мірою впливає чимало психологічних факторів, але серед них вагоме місце посідає самоставлення та самооцінка. Самоставлення людини є потенціалом виборчої активності, складовою її емоційного благополуччя, чинником внутрішніх та зовнішніх конфліктів, що не може не відбиватися на ефективності загальної роботи організації. Визначення самоставлення працівників організації та його корегування у разі необхідності – крок до забезпечення професійного та психічного здоров'я, оскільки через виважене ставлення до себе особистість може організовувати та контролювати робочий процес, розвивати ефективні комунікації, влучно протистояти психотравмуючим факторам виробничого середовища, уникати вигорання на робочому місці, випадкових стресів та труднощів у житті та професійній діяльності.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні самоставлення працюючих, які за видом професійної діяльності відносяться до груп «людина – людина» або «людина – техніка» для визначення регулюючих професійно та психічно здоров'язбережувальних технологій.

Список літератури:

1. Балахтар В. В. Особливості самоствалення особистості фахівців із соціальної роботи. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2018. № 31. С. 160-167.
2. Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві : зб. матеріалів VI Всеукр. наук. конф. 22 жовтня 2021 р. / уклад. В. С. Бліхар. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 348 с.
3. Шафранський В. В., Дудник С. В. Психічне здоров'я населення України: стан, проблеми та шляхи вирішення. *Україна. Здоров'я нації*. 2016. № 3(39). С. 12-18.

*Юдіна В. Я.*

*м. Харків, Україна*

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

**КОУЧИНГ ЯК ЕФЕКТИВНА ТЕХНОЛОГІЯ РОЗВИТКУ  
ПЕРСОНАЛУ**

На сьогоднішній день одним з сучасних дієвих інструментів є коучинг, який є засобом розвитку та використання потенціалу як окремих лідерів, так й підприємства в цілому, а також може бути розглянутий як метод професійної та особистісної самореалізації й само актуалізації є безліч управлінських інструментів, які підвищують рівень ефективності управління підприємством. Підприємства постійно вдосконалюють використовувані ними технології управління. Здебільшого в разі впливу на кадровий потенціал доводиться вибирати підхід залежно від співвідношення «витрати – отриманий ефект». Управлінська технологія, яка дає можливість досягнути потрібного ефекту за умови понесення

помірних витрат, є коучингом. Саме він сприяє розкриттю потенціалу кожного працівника з метою підвищення рівня ефективності їхньої праці.

Коучинг – це розкриття потенціалу людини з метою максимального підвищення її ефективності. Коучинг не вчить, а допомагає навчатися. Виділяють наступні переваги застосування коучингу в особистісній і професійній діяльності [3, с. 20]: поліпшення продуктивності діяльності: це головне, для чого застосовується коучинг; швидке навчання «без відриву від роботи», причому цей процес надає почуття радості та задоволення; поліпшення взаємовідносин у колективі; покращення якості життя: поліпшення взаємин і пов'язаний з цим успіх змінюють на краще всю атмосферу на роботі; краще використання внутрішніх ресурсів людей: коучинг відкриває багато не виявлених раніше талантів серед працівників компанії; зростає особиста ефективність клієнта та швидкість його просування до мети; висока еластичність і адаптивність до змін.

Як інструментарій розвитку персоналу коучинг допомагає працівникам у підвищенні рівня їх соціально-психологічної компетентності в процесі виконання спільної роботи та формування командних взаємовідносин. Під час його застосування використовуються певні методи, техніки постановки питань спільного обговорення тощо [2, с. 55]. Слід відзначити, що, на відміну від тренінгу (навіть персонального), коучинг є більш сфокусованим, контекстуалізованим та індивідуально спрямованим інструментарієм розвитку працівників, а також більш вигідним капіталовкладенням, порівняно з традиційними тренінговими методами, оскільки він орієнтований швидше на досягнення успішних результатів ніж на пошук причин існуючих проблем чи формування корисних навичок.

У разі, якщо коучинг здійснюється за участю керівників вищого рівня управління, він стає одним із вагомих аспектів управління. При

цьому керівник постає у ролі підтримуючої ланки (найчастіше на певних етапах здійснення керівних функцій) для реалізації потенціалу самих підлеглих. Така ситуація відображає певний рівень партнерського взаєморозуміння у системі управління, коли адміністрування втрачає свої традиційні риси і переходить у позицію взаємних внесків та спільної реалізації потенціалу всіх працівників. У такому разі керівники потребують спеціальних підготовки та знань. Найкращими передумовами для застосування коучингу під час управлінського процесу є гнучкість ієрархічних відносин у колективі; організація діяльності, орієнтованої на досягнення цілей; командні форми роботи тощо. Професійний коучинг – це процес, що допомагає передусім чітко визначити цілі і готувати людину до конкретних функцій і завдань [1, с. 37].

Використання коучингу в бізнесі дозволяє вирішувати низку важливих для підприємства завдань, зокрема управління змінами, сприяти формуванню ефективно діючих трудових колективів та виробничих команд, впливати на досягнення конкурентних переваг підприємства, мінімізувати плинність кадрів, мотивувати персонал, ефективно управляти часом, формувати корпоративну культуру, сприяти формуванню позитивного іміджу компанії. З точки зору управління, коучинг може розглядатися як самостійний вид діяльності, або як стиль управління. Іншими словами, він може впроваджуватися у вигляді певних «коучинг-сесій», які менеджери і члени команди відокремлюють від звичайної діяльності підприємства, або він може бути інтегрований в поточне (оперативне) управління команди або відділу. У будь-якому випадку, його мета полягає в тому, щоб спонукати людей вирішувати проблеми самостійно, а не направляти їх назад до свого тренера [4, с. 23-24].

Отже, коучинг – це сучасний інструментарій розвитку персоналу, який використовує механізми створення передумов для максимального



саморозкриття потенціалу особистості чи організації, включаючи її професійне самоусвідомлення та лідерство, самовдосконалення та саморегуляцію.

#### Список літератури

1. Гурієвська В. Коучинг як прикладна технологія державного управління / В. Гурієвська // Вісник Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2011. – Вип. 1. – С. 32-39.

2. Миколайчук І. Коучинг у системі управління персоналом / І. Миколайчук // Вісник КНТЕУ. – 2015. – №4. – С. 50-67.

3. Нежинська О. О. Основи коучингу : навчальний посібник / О. О. Нежинська, В. М. Тименко. – К. ; Х. : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. – 220 с.

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

*Damla Dal*

*Kharkiv, Ukraine*

### **LEADERSHIP AND CHILDREN**

Leadership instills confidence, and helps children solve problems creatively, work in a team, and work collaboratively with others.

Why leadership?

Leadership skills allow children to have control of their lives and the ability to make things happen. Leadership instills confidence, and helps children solve problems creatively, work in a team, and work collaboratively with others. Leadership gives children many opportunities to develop responsibility.

While you may not find the word leadership in the early learning standards, many states have statements related to leadership in their standards in the social-

emotional section. Key phrases that relate to leadership are “self-confidence”, “problem solving”, “pro-social,” and “makes independent decisions and choices.” For example, in Pennsylvania’s Pre-Kindergarten Early Learning Standards for social and emotional development skills for children include “Know and state independent thoughts and feelings” (25.1.1 Self Awareness) and “Participate in new experiences with confidence and independence”.

Are leaders born or made?

There is some debate whether some children are “born leaders” or they “learn to be” leaders. All children have the potential to develop leadership skills. Leadership development can be a lifelong process. As adults, we can teach the skills necessary for children to take on leadership roles now and in the future. Here are some ways that you can help children develop leadership skills:

- Model leadership behavior to children. Children learn from seeing what others do. Tell the child what you are doing and why you are doing it.
- Teach children how to see things from another’s point of view. Good communication is a key component to being an effective leader. Teach children how to listen carefully and how to respond to others in a calm and respectful way.
- Help children build self-confidence. Give children opportunities to do a good job and offer praise when appropriate. You might say, “I am so proud of you that you volunteered to be the leader of the ‘toy clean up’ team in your classroom. It is a big job to make sure all your classmates are doing their part.”
- Find ways to create problem solving situations. Children can learn how to solve their own problems. Allow children to start making small decisions such as which activity they want to participate in and then give them more opportunities to make decisions as they learn the concepts of responsibility and consequences of making a decision.

- Give children the opportunity to take leadership roles in the classroom. Create leadership situations in the form of classroom jobs. Children can lead by becoming the classroom “greeter”, “paper/supply manager”, “line leader,” or “attendance taker”. Teachers should inform children of the responsibilities of each classroom job and guide them as they take on that leadership role. Children should have the opportunity to try various leadership jobs within the classroom.

- Teach children how to work with others in a team situation. Group projects or sports activities are ways for children to work on a team.

- Assist children to develop a plan or strategy to address a problem or situation. Children, as well as adults, shy away from leadership tasks because they feel overwhelmed. Show children how to break tasks into workable ways to get the job done.

- Encourage children to pursue things that interest them. They may develop a passion for it and feel comfortable and later take on a leadership role.

- Encourage parents to look for leadership opportunities for children. Leadership opportunities can be in your child care program or another program at a school, church, community or club. Children can also take a leadership role in a family event.

- Encourage communication and action. Leadership involves speaking up or taking action. You can encourage children’s leadership abilities by suggesting projects or identifying problems that may be important to them and helping them to come up with suggestions for actions and possible solutions.

Examples:

- During the holiday season, many organizations hold canned food or coat drives. Ask children in your care to think about what they would like to do to help. Have them choose another group to work with, such as the local elementary school, and decide how they would like to help.

- Some children might become concerned about a little puppy or other animal in a story you are reading. They wonder what can be done to help animals. Ask them for ideas about what they would do for the puppy if they were in the story. The teacher can write down or have the children draw pictures of their ideas and have a discussion about caring for animals.

Teaching children how to be a leader at a young age will help children deal with peer pressure in the teenage years. Being a leader is not an exact science, but teaching children the skills needed to be leaders are important to help prepare the next generation to take the lead and become responsible adults.

There has been debate among scholars about whether children learn to be leaders from their experiences or if leadership is something a person is born with. We know that all children have the potential to develop leadership skills.

There has been debate among scholars about whether children learn to be leaders from their experiences or if leadership is something a person is born with. We know that all children have the potential to develop leadership skills. As adults, we can teach the skills necessary for children to take on leadership roles now and in the future. Involving children in leadership activities can help children:

- Boost their self-esteem
- Improve public speaking and communication skills later in life
- Teach them to identify their strengths and weaknesses
- Help them develop organizational skills
- Teach them to work with others

What types of activities help children develop leadership skills and qualities?

Many of the extra-curricular activities that school-age children are involved in often provide opportunities to develop leadership skills, including organized sports, dance, theater, camping, fishing, and martial arts. Many of these sports

and activities help encourage teamwork and self-reliance, qualities of a good leader.

Community service activities are a great way to promote leadership qualities and give children the opportunity to share their leadership skills with the rest of the community.

Community service can help children build confidence and teach them the rewards of giving to others. Arrange for opportunities to take the children in your care to help and volunteer. Be sure to have parents' permission and that you have addressed any safety concerns with the volunteer site.

- Animal shelters-collect food, blankets and toys for the animals
- Charity shops-collect and donate old clothes and toys
- Senior centers-visiting with seniors, eating lunch, reading with them
- Community clean up-picking up trash or raking leaves

There are many ways that you can help children develop leadership skills, such as:

- Match the child's interests with possible leadership opportunities.
- Look for examples of leaders in the local community or in the news to discuss with children. If possible invite them into your program to talk about their jobs.
- Talk about what types of leadership roles in which you, as an adult, are involved.

Look for leadership opportunities for children within the child care program.

Talk with parents about how they can encourage leadership by giving children a leadership role in a family event or project. It is not as important what type of activities children participate in, as it is to find leadership and activities that children will enjoy and will benefit from.

Choking Cautions:

Young children can choke on small objects and toy parts. All items used for children under three years of age and any children who put toys in their mouths should be at least 1¼ inch in diameter and between 1 inch and 2¼ inches in length. Oval balls and toys should be at least 1¾ inch in diameter. Toys should meet federal small parts standards. Any toys or games labeled as unsuitable for children under three should not be used.

Other items that pose a safety risk and should not be accessible to children under three include, but are not limited to: button batteries, magnets, plastic bags, styrofoam objects, coins, balloons, latex gloves, and glitter.

Activities to develop leadership skills and qualities

These activities work well with older preschool and school age children.

“This is Me”

*Materials:* Poster board or construction paper, crayons, scissors, magazines, and newspapers.

*Description:* Having the confidence to lead is an important part of leadership. Have children draw a picture of themselves on the poster board or construction paper. Have children cut out pictures from the magazine or newspaper that best show who they are. They can include their favorite foods and activities, pets, where they live, and whatever makes them special. After they create their poster, children can present to other children.

“How are we the same and different?”

*Materials:* None needed.

*Description:* Have the children sit in a circle and select one child to go first. Ask the child to point at someone in the circle who shares the same characteristic as him, such as a hair color. Then that child can find someone with a different characteristic, such as shirt color, that is the same. Allow the children to compare the similarities and differences between one another. Explain that everyone has differences and everyone also has things that are the same.

“How can we help?”

*Materials:* None needed.

*Description:* When children volunteer, they can take on leadership roles. Ask the children how they would like to help others in need. As the teacher, you can direct children to organizations in your own community that may need assistance. For example, if there was an article in the local paper about the dog shelter losing funding, you might suggest the children collect items for the shelter such as dog or cat food or blankets. If there is a child in the class that has a parent that is in the military or collecting treats to send to military members. Choose volunteer opportunities that give children a chance to lead and work with other children.

<http://www.zerotothree.org/child-development/social-emotional-development/tips-on-helping-your-childself-confidence.html>

<http://paprom.convio.net>

<http://www.naeyc.org>

[http://www.pakeys.org/page/get.aspx?page=career\\_standard](http://www.pakeys.org/page/get.aspx?page=career_standard)

Merve Buse Develi

Kharkiv, Ukraine

NATIONAL TECHNICAL UNIVERSITY «KHARKIV POLYTECHNIC  
INSTITUTE»

### **BASIC PROCESSES OF TURKISH POLITICAL CULTURE**

Turkish society has established many states since the earliest periods of history and interacted with many cultures in this process. For this reason, Turkish political culture has a comprehensive field of study in terms of examination. The arrival from Central Asia to Anatolia, the acceptance of Islam, the Ottoman state and the newly established Turkish Republic constitute the

historical background of Turkish political culture. At this point, although the basic processes of Turkish political culture require a comprehensive study, it is useful to mention the basic lines in terms of our subject. When we look at the history of the Turks for at least 2000 years, it is seen that they have the ability and power to establish an extraordinary state. Moreover, this ability and power has become a tradition. For this reason, the state represents power in Turks. As a natural result of the steppe life, the understanding of unity and solidarity has developed in the Turks.

This understanding of unity and solidarity has been an important element in the establishment of state-nation cooperation. The relations within the family structure and the customs and traditions that dominate the society in general have also affected the political field. The respect shown to elders in the family and in society took the form of respect for statesmen in the political arena. The respect for statesmen generally stems from this feature. The phrase "Father of the State" is also an idiom that explains the commitment to the state. Establishing the main purpose of Turkish-Islamic states on the basis of service to the public has led to the emergence of this idiom and not being used in any language other than the Turkish language.

"Töre" in Turks has a very important position in social life. The custom finds its application in war and peace, in ceremonies and feasts. The system called Shamanism, which is the pre-Islamic belief of the Turks, constitutes the sum of the beliefs and practices of the Turks. Central administration is also strong in Turks. The reason for this is that the Anatolian Seljuks had to struggle intensely with both the Crusades and the Mongol invasions. implemented a political regime based on the superiority of the administration. This tradition is one of the elements that make itself felt until today. Since the newly established Republic's efforts to ensure its political unity with a developmental structure required a centralized structure, it preferred the centralist structure. This



situation has become a preferred model not only in Turkey but also in terms of western states in terms of ensuring political unity. The state tradition of the Turks, apart from the centralized structure, also has a feature that is influenced by different civilizations. While the civilization that affected the Turks before Islam was the Chinese civilization, it left its place to the Arab-Persian civilization with Islam. After this period, the Ottoman and Arab culture was felt intensely depending on Islam until today. While the purpose of existence of the state was to serve the public, the purpose of protecting religious affairs was added to this. When we look at the political culture of the Ottoman period, first of all, it draws attention that there is no class distinction in the western sense. Classification as serf-seigneur and proletariat-bourgeoisie that emerged with industrialization in the Middle Ages in the West was not seen in Ottoman society. A dual distinction draws attention in social stratification in the Ottoman Empire. The Ottoman Empire, with a rough classification, made a social distinction between those who rule or those who have an official title and those who are ruled or those who do not have an official title. While the members of the first group, namely the administrators, are "servants" against the Sultan, they are in the position of "absolute judge" against the second group. This understanding created the authoritarian state in the Ottoman state and the obedient mass of people against it, and this form of relationship gave way to the formation of authoritarian leaders. It turned into an empire, especially during the reign of Mehmet the Conqueror, and after this period, Ottoman political and social life began to become evident. With the Fatih law, (i) the tabooing of the Sultan (ideological stateization) and (ii) the organization of the state around the Sultan (organic nationalization), the transition from a nomadic society to a social class empire was achieved. The fact that the Ottoman Empire had a conquering and booty economy necessitated a centralized political-military structure and shaping the entire economy according to this political-military structure. Today's

Turkish political culture started to take shape with the Ottoman Empire in general and gained its own unique structure with the transition to the Empire during the reign of Mehmet the Conqueror. However, with the decline period, there was a break in the political and cultural structure, together with the westernization process, the factors affecting the establishment of the Republic of Turkey were also formed with the products of this process. In the understanding of the Ottoman state, the sultan is the most fundamental element for the continuation of the social order, and it is based on the principle that he governs the country with justice in accordance with the basic principles of the religion of Islam and the customary laws established in this framework. For this reason, the sultan was seen as the supreme authority. Again, as in the old Turkish traditions, in the Ottoman period, the sultan was the absolute ruler of the political will, but was also sacred. The holiness was reinforced especially when the sultan took the title of caliph. In this case, the state was perceived as a sacred institution. The perception of the state as a sacred institution, on the other hand, gave neither social organizations nor independent local governments an opportunity as an area of freedom against the state. However, the sultan's holding the title of caliph required absolute obedience. With the collapse of the Ottoman Empire and the establishment of the Turkish Republic, the form of government and some innovations have changed with a "top-down" approach that lacks social support. Since Turkey is a country where different segments of culture, language and traditions come together and are intertwined, it is a country that has experienced a strong population fusion. For this reason, the effect of the change in the field of political culture, despite the change in the management style, has not been so top-down. The political cultural heritage remaining from the Ottoman Empire was also felt in the Republican period. For a long time, a single-party political life was effective, and a multi-party system was started in 1946.