

УДК 159.923.2

DOI: 10.36550/2415-7988-2021-1-196-10-14

БІДА Олена Анатоліївна –доктор педагогічних наук,
професор, завідувач кафедри педагогіки і психології
Закарпатського угорського інституту ім. Ференца Ракоці II
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0448-0852>
e-mail: tetyanna@ukr.net**ОРОС Ільдико Імрївна** –доктор філософії, доцент кафедри педагогіки і психології, президент
Закарпатського угорського інституту ім. Ференца Ракоці II
ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7300-9362>
e-mail: ildiko@kmf.uz.ua**ЧИЧУК Антоніна Петрівна** –доктор педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти
Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9982-3634>
e-mail: toniabida@ukr.net

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ЯК ВАЖЛИВОГО ФАКТОРУ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Проблема лідерства у колективі завжди мала високу актуальність. Лідерські якості необхідні для забезпечення успішної роботи з людьми.

Лідерські якості являють собою особистісні якості, які забезпечують ефективне лідерство. Однак, «універсального» набору лідерських якостей не існує. Успішність становлення члена групи як лідера залежить від його здатності проявити потрібні якості (у тому числі вміння, навички) у відповідних ситуаціях [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Феномен лідерства й проблеми прояву лідерських якостей вивчали вітчизняні (Д. Алфімов, Н. Бабкова-Пилипенко, П. Бабочкін, С. Гармаш, Б. Головешко, К. Демчук, А. Зоріна, І. Краснощок, Л. Казанцева, Н. Мараховська, С. Нестуля, Т. Полковенко, Н. Семченко, Р. Сопівник та ін.) і зарубіжні вчені (К. Blanchard (К. Бланшар), Е. Bogardus (Е. Богардус), М. Weber (М. Вебер), Л. Картер (L. Carter), F. Massaric (Ф. Массарик), F. Fiedler (Ф. Фідлер) та ін.).

Мета статті – розглянути формування лідерських якостей як важливого фактору успішності професійної діяльності фахівців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ураховуючи надзвичайно важливе суспільне значення лідерства і лідерів, дослідники здавна намагалися з'ясувати сутність цих феноменів, встановити, які причини, сили, здібності чи навички визначають шлях особистості до вершин лідерства, чим лідери різняться між собою, чи можна навчитися лідерства тощо. Спроби

відповісти на ці питання зафіксовані в найдавніших епосах усіх народів, релігійних ученнях, трактатах стародавніх мислителів, працях доби Відродження і видатних просвітителів. У XIX – на початку XX ст. тема лідерства полонила філософів і істориків, письменників і соціологів, психологів і біологів. Зрештою у XX ст. вона стала предметом численних наукових студій. Нині у світі напрацьовано значний досвід формування лідерських якостей студентів. Так, у всіх університетах і коледжах США створені спеціальні відділи (центри), що пропонують різноманітні лідерські програми. Подібні центри пропонують найрізноманітніші програми для розвитку лідерських якостей – від формування команди вишу для участі в між університетських змаганнях з етичних дебатів до спеціальних курсів. Їх слухачі опановують основи волонтерської діяльності, здобувають знання про те, як експериментувати, не боятися ризикувати, проектувати майбутнє, отримувати допомогу від інших людей і допомагати навзаєм, організувати співробітництво тощо. Нині теорії лідерства розвиваються в руслі уявлення про те, що найкращими лідерами є ті, хто відмовляється від своєї ролі і навчає інших бути лідерами для самих себе [2].

Аналіз досліджень за проблемою лідерства дав можливість визначити певні вимоги до соціальної ролі лідера в нашому суспільстві: лідер повинен мати здібність брати керування на себе, бути гнучким в управлінні людьми; лідер повинен визначати і структурувати свою роботу і роботу підлеглих, спрямовану на досягнення

загальної цілі (він повинен чітко визначити обов'язки підлеглих і грати активну роль в спрямуванні дій групи через планування, повідомлення інформації, критику чи пропонування нових ідей); лідер повинен вміти створювати в групі консенсус, атмосферу співробітництва, відношень взаємної довіри, поваги, взаєморозуміння, прихильності до однієї ідеї; повинен турбуватися як про людей, так і про рішення завдання; вміти розвинути у членів групи відданість загальній справі і мотивацію до досягнень; залучити людей до сумісної роботи і спонукати їх робити те, що необхідно організації (групі, команді); стійким до стресу, енергійним і наполегливим; має бути зацікавлений в «рості» членів групи і сам бути завжди на шаг попереду своїх підлеглих, приділяти постійну увагу особистісному і професійному росту та відкривати передкомандою нові горизонти перспективних цілей [4].

Багато властивостей, що вважалися необхідними для ефективного керівництва, були і не втратили актуальності сьогодні, збережуть своє значення і в майбутньому. Такі якості, як передбачення, чесність, орієнтованість на результат і турбота про інтереси клієнта, завжди життєво важливі як для минулого, так і для майбутнього. З'явилися нові обставини, що значно впливають на ефективність діяльності лідера будь-якого колективу чи групи. Перш за все, це – глобалізація, яка є об'єктивною реальністю, незважаючи на всі негативні оцінки цього явища. По-друге, це – інформаційна революція, яка вже суттєво змінила життя і не тільки у розвинених країнах. В майбутньому ці зміни мають докорінно трансформувати не тільки картину світу, але й свідомість наступної генерації людей. По-третє, це – глобальний вектор гуманізму у розвитку світової цивілізації. І, нарешті, по-четверте – процес демократизації всіх сторін життя людства – і політичного, і економічного, і культурного, і соціального. Ці обставини або фактори вже зараз впливають на формування лідерських якостей студентської молоді, а в майбутньому наберуть ще більшої ваги.

Процес глобалізації ставить лідера перед необхідністю побудови довгострокових відносин з людьми за межами свого культурного поля.

Йому доводиться досягати цілей там, де панують інші правила і порядки, і будувати відносини з людьми, у яких, можливо, зовсім інші цінності і сприйняття. Тому, майбутній генерації лідерів доведеться формувати у себе і своїх підлеглих глобальне мислення. Це

якісна характеристика мислення, здатного переробляти величезний обсяг інформації з широкомасштабних проблем світу, країни або народу. Це мислення широкими категоріями, системне, прогнозне, цілісне. Людина глобального мислення виділяє проблему цілком, у всіх її зв'язках і залежностях, не дивлячись на межі охоплення, і вирішує, сприяючи подальшому духовному, соціальному або економічному розвитку та самовдосконаленню народів, держав, великих людських спільнот. Люди з глобальним мисленням, здатні планетарно мислити, особливо потрібні в галузі науки, політики та управління [1].

Більшість визначень лідерства включає три компонента: вплив, групу і ціль. Більш точніше: лідери – це люди, які впливають на поведінку інших (учні, підлегли, колеги, послідовники тощо); лідерство, зазвичай, досліджується в контексті груп (наприклад, професійних колективів, учнівських класів, спортивних команд); групова ціль, яка повинна бути – важлива сторона лідерства. Узагальнюючи ці три компонента, можна сказати, що лідерство – це процес, якому людина впливає на інших членів групи заради досягнення мети.

Виокремлюють такі основні варіанти лідерських стилів: авторитарний, попустливий, врівноважений, демократичний, командний тощо. Багаточисленні дослідження довели, що ефективність конкретного, окремо взятого стилю лідерства в значній мірі залежить від ситуаційних факторів. Науковцями був зроблений висновок: хоча і в деяких випадках один стиль може бути кращим за інший, не існує єдиного стилю лідерства, який підходить до всіх ситуацій: для різних ситуацій існує свій оптимальний стиль ідеалі лідер повинен бути такою людиною, яка притягує увагу оточуючих, має якийсь дивний шарм, вміє впливати на оточуючих. Велике значення має така якість, як харизма. Імідж (образ) людини набуває харизматичності тоді, коли в ньому яскраво проявляються його складні глибинні характеристики. Харизматична особистість, зазвичай, викликає сильні ірраціональні переживання у людей. На свідомому рівні вони проявляються як повага, приплив енергії, захоплення, пристрасна прихильність [4].

Образ харизматичного лідера на протязі багатьох років викликав особливий інтерес науковців. Харизматичні лідери мають здатність надихати та мотивувати людей так, щоб ті діяли, перевершуючи свої звичайні можливості; діяти, незважаючи на перешкоди та особисті жертви. Харизматичний лідер впливає на людей сильними емоційними

проявами, тому що він може зачіпати не тільки почуття, але й розум підлеглих.

Якщо харизма лідера не протистоїть його етичним нормам, вона сприяє підвищенню продуктивності всієї організації. Харизматичні лідери підвищують рівень самосвідомості людей, відкривають перед ними нові можливості, так, що співробітники починають жертвувати особистими інтересами заради інтересів організації.

Харизматичні лідери створюють атмосферу змін та ідеалізовану картину майбутнього, мають здібності доносити складні ідеї і так чітко формулювати цілі, що буквально всім від віце-президента до обслуговуючого персоналу – вдається їх зрозуміти; надихають послідовників своєю захопленістю. Вони також домагаються довіри послідовників, коли беруть на себе особистий ризик, пристрадно захищають свою позицію. Люди поважають харизматичного лідера і захоплюються ним за його досвід, знання, особистісні якості, а не за звання та посаду.

Незважаючи на те, що харизматичні лідери займають високі посади, вони здатні долати межі формальної організаційної ієрархії, тому що їх вплив ґрунтується на особистісних якостях, а не на посадовій владі.

Харизма, обумовлює особливість та неповторність особистості лідера. Нажаль, вона не завжди використовується для розвитку організації. Іноді харизма використовується лідерами для задоволення власних потреб і для приниження оточуючих. В залежності від впливу харизматичного лідера на організацію виділяють етичні та неетичні прояви харизми [5].

Виділимо ті із глибинних характеристик іміджу, які є найбільш важливими для лідера: близькість, зрозумілість образу (здібність вивзати у людини відчуття безпеки, простоти, доступності, зрозумілості і висновку – «свій»); енергійність (активність, динамічність, емоційність образу, виразна мова, жива міміка і жести, яскраві ідеї); домінантність (сила образу, його впливовість, значущість, здібність викликати бажання прислухатися, здійснювати конкретні дії, змінюватись на краще); архетиповість образу (відображення в образі давніх уявлень і імпульсів, наприклад: неабияке значення для авторитету лідера має відповідність його іміджу з архетипами Батька і Матері); еталонність, позитивність образу (здібність викликати почуття симпатії, довіри, поваги, інтересу, втілення в образі загальнолюдських моральних цінностей і ідеалів).

Ці глибинні якості іміджу здійснюють великий вплив на людей, зокрема, визначають

його «ірраціональний магнетизм», чарівність, загадковість, надзвичайність[4].

У феномені лідерства завжди можна виділити три базові компоненти:

– лідер – особистість з певним набором якостей та навичок, що забезпечують здатність вести за собою інших;

– послідовники – команда однодумців, що готові слідувати за лідером для досягнення цілі;

– мета – певний результат, в якому зацікавлені і лідер, і його команда, досягнення якого об'єднує всіх учасників в спільній діяльності. Поєднання визначених компонентів забезпечує послідовний рух лідера та його команди до досягнення мети та реалізації поставлених завдань. Відсутність хоча б одного з компонентів приводить до блокування реалізації лідерського потенціалу особистості.

Якості, визначені різними науковцями, часто виявляються не просто не схожими, а навіть протилежними. Вважаємо, що це пов'язано з багатогранністю та невичерпністю феномену лідерства. Якості проявляються у різних лідерів по-різному в залежності від особливостей їх характеру та специфіки професійної діяльності. Ці якості можна поділити на чотири основні групи.

До когнітивно-емоційних якостей ми відносимо: когнітивний, емоційний та соціальний інтелект особистості.

До морально-вольових якостей ми відносимо: рівень морального розвитку, спрямованість на успіх, цінності особистості.

До соціально-комунікативних якостей ми відносимо: комунікативні та організаційні здібності, емпатію, вміння налагоджувати взаєморозуміння, відкритість новому соціальному досвіду.

До індивідуально-парадоксальних якостей ми відносимо такі риси особистості, що традиційно не відносяться науковцями до лідерських, але не тільки не заважають лідерам виконувати їхні функції, а й дозволяють досягати більшого й формувати неповторний лідерський стиль.

Кожна з груп якостей може бути вираженою більше, або менше в залежності від особливостей професійної діяльності лідера. Але кожен лідер має бути спрямованим на поступовий та сталий розвиток всіх груп якостей. Тільки гармонійне поєднання всіх груп якостей може дозволити лідеру виконувати свої обов'язки найбільш ефективно: вести за собою послідовників, планувати діяльність, надихати інших, візуалізувати майбутнє, генерувати ідеї та інше.

У науковому співтоваристві виділяють 5 базових здібностей:

Здатність до моделювання шляху проявляється у вмінні чітко визначити мету, розбити її виконання на окремі завдання, оцінити потенційні ризики. Розвиненість цієї навички також включає в себе готовність лідера обговорювати зі своїми послідовниками різні можливості досягнення мети для створення найбільш оптимального сценарію.

Здатність надихати послідовників проявляється у вмінні створювати позитивний і привабливий образ майбутнього. Крім того, лідер з розвиненими навичками натхнення вмie зробити спільну мету цінною для кожного з членів команди, звертаючись до цінностей та мотивів послідовників.

Здатність сприймати кожну мету як виклик проявляється в готовності лідера до системних змін для найбільш ефективного досягнення цілі. Лідер з таким вмінням не отримує задоволення у шаблонному виконанні однієї й тієї ж самої роботи. Навпаки: він весь час шукає нових ідей і завдань, що могли б покращувати і його самого, і членів його команди.

Здатність давати послідовникам можливість досягати більшого проявляється в спрямованості лідера на розвиток членів своєї команди. Виконуючи певне завдання, лідер намагається розподіляти обов'язки таким чином, щоб члени команди навчалися чогось нового та відкривали нові можливості.

Здатність підбадьорювати інших проявляється у вмінні підтримувати позитивний настрій в колективі та при спілкуванні з кожним з послідовників. Позитивні емоції та цілі підвищують віру послідовників в себе та дозволяють досягати більшого [5].

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. Підсумовуючи вищевикладене, зробимо висновки. Більшість визначень лідерства включає три компонента: вплив, групу і ціль. Виокремлено такі основні варіанти лідерських стилів: авторитарний, попустливий, врівноважений, демократичний, командний тощо. Ефективність конкретного, окремо взятого стилю лідерства в значній мірі залежить від ситуаційних факторів. Підкреслено особливий інтерес до образу харизматичного лідера. Харизматичний вплив ґрунтується на особистих якостях лідера: його зовнішній та внутрішній привабливості, іміджі, манерах, стилі поведінки. Характерними рисами харизматичних лідерів є висока впевненість у собі, домінування, рішучість, глибока впевненість у своїх ідеях,

сильна потреба у владі та уважність стосовно оточуючого світу.

Виділено ті із глибинних характеристик іміджу, які є найбільш важливими для лідера і здійснюють великий вплив на людей, зокрема, визначають його «ірраціональний магнетизм», чарівність, загадковість, надзвичайність.

Виділено базові здібності лідера: здатність до моделювання, здатність надихати, здатність сприймати кожну мету як виклик, здатність давати послідовникам можливість досягати.

Перспективами подальших розвідок напрямку є з'ясування формування лідерських якостей у країнах Європейського Союзу.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Зеленов Є. А. (2017) Формування лідерських якостей як завдання планетарного виховання студентської молоді. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 5 (80). С. 70–78.
2. Карманенко В. В. (2019) Педагогічні умови формування лідерських якостей у студентів економічних університетів. Дис. канд. пед. наук. 13.00.07. Умань. 274 с.
3. Кокун О. М. Психологічна структура лідерських якостей майбутнього офіцера. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. Вип. 4 (29). 170–174.
4. Пророк М. В. Лідерські якості як важливий фактор успішності професійної діяльності фахівців соціономічних професій. *Психологічний часопис*. № 1 (1). 2015. С. 79–85.
5. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко. Проект Програми TEMPUS «Освіта для лідерства, інтелігентності та розвитку таланту» (ELITE – Education for Leadership, Intelligence and Talent Encouraging). Харків. 2017. 100 с.

REFERENCES

1. Zelenov, YE. A. (2017). *Formuvannya liders'kykh yakostey yak zavdannya planetarnoho vykhovannya student-s'koyi molodi*. [Formation of leadership qualities as a task of planetary education of student youth].
2. Karmanenko, V. V. (2019). *Pedahohichni umovy formuvannya liders'kykh yakostey u studentiv ekonomichnykh universytetiv*. [Pedagogical conditions for the formation of leadership qualities in students of economic universities]. Uman'.
3. Kokun, O. M. (2012). *Psykhologichna struktura liders'kykh yakostey maybutn'oho ofitsera*. [Psychological structure of leadership qualities of a future officer].
4. Prorok, M. V. (2015). *Liders'ki yakosti yak vazhlyvyi faktor uspishnosti profesynoyi diyal'nosti fakhivtsiv sotsionomichnykh profesiy*. [Leadership qualities as an important factor in the success of professional activity of specialists in socioeconomic professions].

5. *Teoriya i praktyka formuvannya lidera*. (2017). [Theory and practice of leadership formation]. Kharkiv.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

БІДА Олена Анатоліївна – доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки і психології Закарпатського угорського інституту ім. Ференца Ракоці II.

Наукові інтереси: професійна підготовка фахівців педагогічного спрямування.

ОРОС Ільдіко Імрїївна – доктор філософії, доцент кафедри педагогіки і психології, президент Закарпатського угорського інституту ім. Ференца Ракоці II.

Наукові інтереси: професійна підготовка фахівців педагогічного спрямування.

ЧИЧУК Антоніна Петрівна – доктор педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького.

Наукові інтереси: професійна підготовка фахівців педагогічного спрямування.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

BIDA Olena Anatoliivna – Doctor Pedagogical Sciences, professor, head of the chair of pedagogy and psychology, Ferenc Rákóczi II Transcarpathian Hungarian Institute.

Circle of scientific interests: professional training of pedagogical specialists.

OROS Idiko Imrievna – Doctor of Philosophy, Rector of the Ferenc Rakoti II Transcarpathian Hungarian Institute.

Circle of scientific interests: professional training of pedagogical specialists.

CHYCHUK Antonina Petrivna – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Preschool Education Department, Bogdan Khmelnytsky National University in Cherkassy.

Circle of scientific interests: professional training of pedagogical specialists.

Стаття надійшла до редакції 17.04.2021 р.

УДК 378. 4:005.334 (477)

DOI: 10.36550/2415-7988-2021-1-196-14-17

ВАЙНТРАУБ Марк Абрамович –

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри «теорії та методики професійної підготовки» ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2701-7094>

e-mail: vainmark2014@gmail.com

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІКТ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Загальновідомо, що проблема організації ефективності використання ІКТ в закладах вищої освіти (ЗВО) під час пандемії є пріоритетом в усьому світі. Її теперішній стан і розвиток визначають майбутнє освіти. В наслідок багатьох внутрішніх і зовнішніх факторів ЗВО підсилюється її невизначеність й ускладнюється прогнозування розвитку освіти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчив, що дослідження щодо організації ефективності використання ІКТ в ЗВО здійснювали В. Биков, О. Бондар, Д. Борнштейн, В. Гершунський, Р. Гуревич, Г. Гутека, В. Олійник, Дж. Холт та багато інших. Вчені в своїх дослідженнях прийшли до висновку, що підвищення якості освіти неможливо без інформаційних ресурсів в ЗВО, інформаційно-освітнього середовища та її інтеграції у світове інформаційний простір. Незважаючи на велику кількість досліджень вітчизняних і закордонних вчених в галузі

використання ІКТ в ЗВО, мало вивченою залишилась проблема організації ефективного використання ІКТ в ЗВО під час пандемії.

На думку В. Бикова, для забезпечення якості освіти все більш вагомим стає розробка та використання ІКТ за трьома основним напрямом: ІКТ і засоби для адміністративного управління навчальним закладом і організації навчального процесу; ІКТ й засоби навчання; ІКТ підтримки та організації науковими дослідженнями [1].

В теорії та практиці вищої освіти розглядають два основних підхода щодо відношення до використання ІКТ в ЗВО. У зв'язку з цим, згідно з першим підходом, задача ІКТ-передача, зберігання та відображення інформаційних продуктів найменшими затратами шляхом організації засобів, методів й методик навчання. Згідно другого підхода, ІКТ уявляє собою спеціально створене навчальне середовище, в якому головну роль відіграють комп'ютерні та телекомунікаційні ресурси [5, 6].