

ISSN 2078-77-82

Теорія і практика

управління соціальними системами

*ФІЛОСОФІЯ
ПСИХОЛОГІЯ
ПЕДАГОГІКА
СОЦІОЛОГІЯ*

1'2017

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ СИСТЕМАМИ: філософія, психологія, педагогіка, соціологія

Щоквартальний науково-практичний журнал 1'2017

Видання засновано 2000 р.

Головний редактор:

Романовський О.Г., член-кор. НАПН, д-р пед. наук

Координаційна рада:

Кремень В.Г., акад. НАН і НАПН України, д-р філос. наук (голова)

Сокол Є. І., член-кор. НАПН України, д-р техн. наук (заст.голови)

Товажнянський Л.Л., Почесний акад. НАПН України, д-р техн. наук (заст.голови)

Андрущенко В.П., акад. НАПН України, д-р філос. наук

Биков В.Ю., акад. НАПН України, д-р техн. наук

Луговий В.І., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Масирова Р.Р., акад. МАНПО, д-р пед. наук (Казахстан)

Прокопенко І.Ф., акад. НАПН України, д-р пед. наук

Бабасв В.М., д-р наук з держ. управління

Гардоцька Т., хабілітований д-р наук (Польща)

Іліаш Н., д-р техн. наук, (Румунія)

Коваленко О.Е., д-р пед. наук

Копитов Р.А., д-р інж. наук (Латвія)

Левовицький Т., д-р пед. наук (Польща)

Олав Аарна, д-р техн. наук (Естонія)

Сєппо Холтга, д-р наук (Фінляндія)

Держзвидання

Свідоцтво: КВ №5212 від 18.06.2001 р.

Засновники видання:

Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, Харківський національний педагогічний університет ім.Г.С.Сковороди, Українська інженерно-педагогічна академія

Видається за рішеннями

Вчених рад, протоколи: НТУ “ХПІ” № 2 від 3.03.2017; ХНПУ ім.Г.С.Сковороди № 2 від 10.03.2017; УІПА № 10 від 28.02.2017

З М І С Т

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦЯ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

Іонова О. Вальдорфська школа: системно-синергетичний підхід..... 3

Рудевіч Н. Психолого-педагогічні засади професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі каузального навчання..... 11

Книш А. Моральні засади майбутніх практичних психологів та шляхи їх розвитку..... 20

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Masyrova R., Savelyeva V. Organization of student aligned training in the system of higher education in Kazakhstan 29

Ігнатюк О., Сизикова В. Аналіз особливостей професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в США і Україні.... 35

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

Романовський О., Пономарьов О. Парадокси харизматичного лідерства..... 47

Михайличенко В., Грень Л. Активизация лидерского потенциала студентов высших учебных заведений в процессе обучения..... 57

Мовчан Я. Соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів..... 68

Черванева З. Харизматическое лидерство как социально-психологический феномен..... 76

ВИМОГИ ДО РУКОПИСІВ СТАТЕЙ..... 87

Редакційна колегія: Сокол Є. І., член-кор. НАПН України, д-р техн. наук <i>(заст.голови)</i> Мороз В.М., д-р наук з держ. управління <i>(відповідальний секретар)</i> Бех І.Д., академік НАПН України, д-р психол. наук Ничкало Н.Г., академік НАПН України, д-р пед. наук Сисосва С.О., член-кор. НАПН України, д-р пед. наук Троцько Г.В., член-кор. НАПН України, д-р пед. наук Гордієнко-Митрофанова І.В., д-р психол. наук Дольська О.О., д-р філос. наук Ігнатюк О.А., д-р пед. наук Іонова О.М., д-р пед. наук Квасник О.В., канд. пед.наук Князєв В.М., д-р філос. наук Кузнєцов М.А., д-р психол. наук Кулгасєва М.Д., д-р філос. наук Лозовой В.О., д-р філос. наук Большакова А.М., д-р психол. наук Пономарьов О.С., канд. техн. наук Радіонова І.О., д-р філос. наук Рибалка В.В., д-р психол. наук Тараросєв Я.В., д-р філос. наук Хомуленко Т.Б., д-р психол. наук ----- Телефон: (057) 70-04-025, телефакс (057) 70-76-371. E-mail: romanovskiy_khpi@mail.ru	C O N T E N T S PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL ASPECTS OF IMPROVING OF SPECIALIST TRAINING EFFICIENCY: NATIVE AND FOREIGN EXPERIENCE <i>Ionova E.</i> Waldorf school: the system-synergetic approach 3 <i>Rudevich N.</i> Psychological and pedagogical fundamentals of professional preparation of future grid automation engineers on basis of causal studies..... 11 <i>Knysh A.</i> Moral foundations of future psychologists and ways of its' development 20 ORGANIZATIONAL PEDAGOGICAL CONDITIONS OF PROFESSIONAL SKILLS OF FUTURE SPECIALISTS <i>Masyrova R., Savelyeva V.</i> Organization of student aligned training in the system of higher education in Kazakhstan 29 <i>Ignatyuk O., Syzykova V.</i> Analysis of the features of future social workers professional training in the USA and Ukraine..... 35 THEORETICAL AND APPLIED ASPECTS STUDY OF THE PHENOMENON OF LEADERSHIP, MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF SOCIAL FACILITIES <i>Romanovskiy O., Ponomaryov O.</i> Paradoxes of charismatic leadership.. 47 <i>Mikhailichenko V., Gren' L.</i> Leader potential activation in higher education students in the course of study 57 <i>Movchan Ya.</i> Social and personal adaptation as a component of leader potential of students 68 <i>Chervanova Z.</i> Charismatic leadership as a socio-psychological phenomenon..... 76
--	--

Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків: НТУ „ХПІ”, 2017. – № 1. - 96 с.

У квітні 2013 р. часопис „Теорія і практика управління соціальними системами” включено до довідника періодичних видань бази даних “Ulrich’s Periodicals Directory” (New Jersey, USA), а у квітні 2015 р. - до наукометричної бази даних РІНЦ (ліцензійна угода №259-04/2015 від 23.04.2015 р.).

Журнал „Теорія і практика управління соціальними системами” затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 09.03.2016 №241 як наукове фахове видання України з педагогічних наук.

© Національний технічний університет „Харківський політехнічний інститут”, 2017

© Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, 2017

© Українська інженерно-педагогічна академія, 2017

Олена Іонова

доктор педагогічних наук, професор
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди
E-mail: ionova_54@mail.ru

**ВАЛЬДОРФСЬКА ШКОЛА:
СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД**

Анотація: У статті розглянуто основні аспекти використання системно-синергетичного підходу до аналізу вальдорфської школи, що є прикладом релевантного прояву синергетичної парадигми в освітньому процесі. Досліджено різні рівні організації й діяльності вальдорфського навчального закладу, а саме: функціонування школи як соціального інституту; філософське осмислення суті навчання й виховання, образу людини, яка розвивається; психологічне обґрунтування процесів її розвитку й саморозвитку; зміст вальдорфської освіти, форми та методи його засвоєння школярами; забезпечення педагогічного впливу особистості вчителя на дитину.

Ключові слова: системно-синергетичний підхід, вальдорфська школа, образ людини, розвиток і саморозвиток особистості, синергетичність вальдорфської освіти, коеволюція учня й педагога.

Elena Ionova

Doctor of science in Pedagogy, Professor
H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University
E-mail: ionova_54@mail.ru

**WALDORF SCHOOL:
THE SYSTEM-SYNERGETIC APPROACH**

Abstract: It is considered the basic aspects of usage a system-synergetic approach to the analysis of Waldorf school as an example of relevant embodiment of synergetic paradigm on the different levels of organization and activity of educational establishment (functioning of school as a social institute; philosophical comprehension of essence of education and education; psychological ground of processes of development and self-development of man; a contents of Waldorf education, forms and methods of his mastering by students; providing of pedagogical influence of personality of teacher on a child).

Keywords: system-synergetic approach, Waldorf School, image of man, development and self-development of personality, the synergies of Waldorf education, coevolution of student and pedagogue.

Елена Ионова

**ВАЛЬДОРФСКАЯ ШКОЛА:
СИСТЕМНО-СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД**

Аннотация: В статье рассмотрены основные аспекты использования системно-синергетического подхода к анализу вальдорфской школы, которая является примером релевантного проявления синергетической парадигмы в образовательном процессе.

© Олена Іонова, 2017

Исследованы разные уровни организации и деятельности вальдорфского учебного заведения, а именно: функционирование школы как социального института; философское осмысление сущности обучения и воспитания, образа развивающегося человека; психологическое обоснование процессов его развития и саморазвития; содержание вальдорфского образования, формы и методы его усвоения учащимися; обеспечение педагогического влияния личности учителя на ребенка.

Ключевые слова: *системно-синергетический подход, вальдорфская школа, образ человека, развитие и саморазвитие личности, синергетичность вальдорфского образования, коэволюция учащегося и педагога.*

Elena Ionova

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Waldorf School: the system-synergetic approach”

The article reveals the main aspects of use of the system-synergetic approach to analysis of Waldorf school which is the example of relevant embodiment of the synergetic paradigm in educational process. Different levels of organization and activity of Waldorf educational establishment have been investigated. It has been ascertained that Waldorf school as a social institution, being fundamentally free and self-governing, is the example of open educational system which is free from dictates and monopoly of state and governing educational authorities. The leading role in organization of intraschool government belongs not to headmaster but to two main forms of self-government, namely: pedagogical board (weekly teachers' conferences) and teacher-parent board (it represents legal interests of school, determining and regulating its economic and legal balance).

It has been shown that anthroposophic image of man, who develops, was formed by R. Shteiner and allows to consider a human being as a synergetic system, that is as combined effect of different subsystems (elements, factors, processes, etc.). The image of man is based on certain main ideas. They are: man is considered to be an integral, body-soul-spiritual being whose mental structure is in unity of thinking, feeling and will and is formed in educational process; there is hierarchical space-time structuredness and subordination of physical and spiritual-soul functions and activities in which the supreme principle of a man – his own “I” (spiritual individuality, the essential spiritual core) – has the priority role; there is close correlation between spiritual expressions and organic processes in human body: thinking is based on neuro-sensory system, feelings and emotions are based on rhythmic system (system of respiratory organs and blood circulation), will is based on the processes of metabolism and movement organs; human development is considered to be a rhythmic (with a period of 7 years) process of interrelated body-soul-spiritual quantitative and qualitative transformations (metamorphoses) in the structure of human. Taking into account the anthroposophic ideas, the content of the key synergetic concepts (attractor, bifurcation, fluctuation, “resonance effect”, fractality) has been revealed; the forms of expression of fractality of human image have been characterized (they are organization of man as microcosm that reflects macrocosm; the structure of man; the connection between ontogenesis and phylogenesis; connection and interplay of processes of age formation in certain rhythms, etc).

It has been determined that Waldorf educational process is synergetic interaction and coherence of student's internal intentions and external (pedagogical) impacts, which is achieved by the choice of pedagogical approaches and means that adequately meet the needs and opportunities of students of certain age, namely: interdisciplinarity and transdisciplinari-

ty of the educational content which is a fundamental triad of academic, artistic-practical, craft and applied disciplines and adequately reflects connection between ontogenesis and phylogenesis (for instance, due to its strict compliance with the level of development of child's consciousness); intensified effect of complex use of forms and methods of students' mastering the educational content. These forms and methods aim at unity of learning processes and emotional-volitional activity, optimal combination of individual approach to student and collective educational work.

It has been noted that rhythmic organization of pedagogical process is particularly important. It means planning of school year, week, day and lessons with a focus on natural human physiological rhythms (breathing, memorizing and forgetting, sleeping and wake, alteration of human capacity to concentrate and need for activity). Such organization of educational process and other Waldorf forms and methods (artistic teaching in conditions of restricted use of traditional textbooks, active-practical projects, use of differentiatonal exercises for children with different types of temperament, etc.) provide resonant interaction between pedagogical efforts and child's internal needs, allow to coordinate strength and level of pedagogical influence on personal individual-social development.

It has been emphasized that the synergies of Waldorf education can be also enhanced by organization of such interaction "student-teacher" that is focused on unity of the processes of development and self-development of child and teacher's personality, coevolution of student and pedagogue.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.

Ефективність проведення педагогічних досліджень вимагає встановлення зв'язків педагогіки з різними науками, їх інтеграції, спрямованості всіх гуманітарних наук на один об'єкт – людину. У цьому процесі визначальну роль мають методологічні підходи до вивчення педагогічних явищ, які складають загальнонауковий рівень методології педагогіки та сприяють цілісності, системності, результативності, підвищенню професійної спрямованості дослідницької діяльності. Важливим є й те, що використання методів дослідження суспільних і природничих наук мають відповідати завданням щодо вирішення саме психолого-педагогічних питань.

Отже, необхідність наукового підходу до вивчення аспектів виховання й розвитку людини зумовлюють актуальність методологічних проблем педагогіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор.

Протягом останніх років почав формуватися й поширюватися синергетичний (В. Аршинов, В. Буданов, Е. Зеєр, В. Ігнатова, С. Кульневич, М. Федорова та інші) [1, 4, 6, 10, 11] або системно-синергетичний (В. Віненко, С. Гончаренко, М. Каган, О. Князева, С. Курдюмов, В. Лутай, М. Таланчук та інші) [2, 3, 5, 8, 9] підхід до педагогічних досліджень.

Науковці обстоюють думку про логіко-понятійну й методологічну спадковість між синергетикою та системними дослідженнями, що розвивалися в межах загальної теорії систем і кібернетики.

Із початком впровадження системно-синергетичного підходу кількість досліджень у педагогічній науці постійно збільшується. Водночас спостерігається недостатнє обґрунтування доцільності прикладання синергетичних знань у педагогіці, відсутність визначення хоча б приблизної межі реально можливого й розумно припустимого засто-

сування знову відкритих і осмислених природних механізмів у тій або іншій сфері педагогічного простору.

Від публікації до публікації зростає й кількість «синергетичних понять». Часто автори нові словоутворення не пояснюють. Немає навіть такого ключового визначення як синергетичний підхід у педагогіці. А це поняття не може вважатися загальноприйнятим доти, поки використовується в локальних випадках, в окремих ініціативних дослідженнях, поки не буде визначено відмінності синергетичного підходу від системного.

Водночас ґрунтовний аналіз теорії та досвіду вальдорфської школи дає підстави стверджувати, що саме вона є одним із прикладів найбільш повного й адекватного втілення синергетичної парадигми в освітню практику.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Вивчення психолого-педагогічних джерел, зокрема [7, 8, 12], засвідчує, що предметом аналізу науковців обирався широкий спектр проблем, пов'язаних із Штайнер- (вальдорфською) педагогікою. Водночас дослідниками недостатньо глибоко проаналізовано питання щодо концептуальних основ та практичних аспектів вальдорфської педагогіки з позиції системно-синергетичного підходу.

Метою статті є розгляд деяких аспектів застосування системно-синергетичного підходу до аналізу вальдорфської школи.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Вальдорфська освітня школа, як будь-яка педагогічна система, є складною, відкритою, нелінійною системою, а отже, їй притаманні властивості саме таких систем, що є предметом дослідження синергетики як науки.

Водночас вальдорфська педагогіка має свою специфіку, яка виявляється в багатьох моментах.

Зупинимося на цьому детальніше.

◀ **Як соціальний інститут вальдорфська школа** принципово вільна й самокерована, є зразком *відкритої педагогічної системи*, яка позбавлена диктату й монополії держави та її керівних освітянських органів. В організації внутрішньошкільного управління керівна роль належить не директору, а двом основним формам самоврядування: педагогічній колегії (щотижневі вчительські конференції) та вчительсько-батьківському правлінню (представляє правові інтереси школи, визначаючи й регулюючи її економічно-правовий баланс).

Про дійсну відкритість Штайнер-педагогіки свідчить і її *активна взаємодія й співпраця з оточуючим середовищем*: кожний вальдорфський заклад для регіону, де він розташований, є своєрідним культурно-освітнім центром, діяльність якого сприяє розв'язанню багатьох важливих проблем сучасного суспільства (нівелювання соціальної нерівності, запобігання асоціальних явищ) і готує підґрунтя для гармонійного виховання дитини в суспільне життя. Завдяки цьому за майже 100-річну історію свого існування Штайнер-школа не лише не зникла зі світового освітнього простору, а навпаки зміцнилася й перетворилася на широкий міжнародний культурно-освітній вальдорфський рух, який охоплює понад 50 країн світу.

◀ Сформований у антропософії Р. Штайнера **образ людини, яка розвивається**, дозволяє розглядати людську істоту як *синергетичну систему* – як спільну дію різних підсистем (елементів, чинників, процесів тощо). В основу образу людини покладено такі провідні ідеї:

- цілісність людини як духовно-душевно-тілесної істоти, психічна структура якої виявляється в єдності мислення, відчуття й волі та формується у процесі навчання й виховання;

- ієрархічна просторово-часова структурованість і підпорядкованість тілесних та душевно-духовних функцій і видів діяльності, в якій пріоритетну роль має найвищий принцип людини – її «Я» (духовна індивідуальність, духовне сутнісне ядро);

- тісна кореляція між душевними виявами та органічними процесами в людському організмі: мислення спирається на нервово-почуттєву систему; відчуття й емоції – на ритмічну (система органів дихання й кровообігу); воля – на процеси обміну речовин і органів руху;

- людський розвиток як ритмічний (із періодом у 7 років) процес взаємопов'язаних тілесно-душевно-духовних кількісних і якісних перетворень (метаморфоз) у структурі людини.

Аттракторами, тобто активними стійкими центрами, які притягують і стимулюють процеси розвитку людини – її *самоорганізації* («Я»-організації), виступають цілі, які висуває людське «Я» й у яких відбивається вплив минулого на майбутнє та майбутнього на сьогодення людського життя.

Індивідуальні й вікові кризові моменти в людському розвитку, що характеризують неврівноважений, надчутливий до найнезначніших збурень стан людини як системи перед вибором шляхів еволюції, слід розглядати як *біфуркації* та самоподібність (*фрактальність*) образу людини (у синергетиці фракталами вважаються об'єкти з дробовою – фрактальною – розмірністю. Основна властивість фракталів – самоподібність, тобто таким об'єктам притаманна масштабна інваріантність їх внутрішньої структури, при якій наступні форми самоорганізації нагадують за своєю структурою попередні).

Формами вияву фрактальності людського образу в антропософії можна вважати:

- організацію людини як мікрокосму, котрий відбиває макрокосм (підтвердженням цього є, наприклад, індивідуальна картина людського мозку, яка відбиває при народженні у своїй внутрішній структурі картину зіркового простору, що знаходиться над місцем народження цієї людини). Такі уявлення відповідають антропному принципу (Платон, Дж. Бруно, Тейяр де Шарден, В. Вернадський, О. Чижевський, Б. Картер), згідно з яким є тісний взаємозв'язок життєвих параметрів існування людини з фундаментальними параметрами Всесвіту;

- структуру самої людини, зокрема її тілесності (голова, тулуб, кінцівки). Так, людська голова представляє людину в цілому: поряд із власне головою (верхня частина – лоб, віскі) можна побачити тулуб (серединна частина – ніс) і кінцівки (нижня частина – рот);

- зв'язок онтогенезу та філогенезу, тобто між процесами соціально-історичної еволюції людства й індивідуального розвитку людини;

- зв'язок і взаємовплив процесів вікового становлення в 7-річному ритмі та 21-річними циклами (7 р. х 3), коли кожне 7-річчя наступного циклу є певним відбиттям попереднього. Зокрема людське життя між 21 і 42 роками відбиває всередині себе події й розвиток між початком життя і 21 роком «у зворотному напрямі». Так, життя у 21-28 рр. відбиває події в 14-21 рр., 28-35 рр. – 7-14 рр., 35-42 рр. – 0-7 рр.

◀ Антропософський образ людини як світоглядний, філософсько-психологічний фундамент Штайнер-школи зумовлює **синергетичність вальдорфської освіти**, основною метою якої є вільний розвиток особистості, спрямований на розкриття потенціалу, індивідуальних обдарувань кожної дитини, на її самовизначення й творчу самореалізацію як відповідального члена суспільства.

Реалізація цієї мети досягається завдяки тому, що вальдорфський педагогічний процес виступає як синергетична взаємодія й узгодженість внутрішніх інтенцій учня та зовнішніх – педагогічних – впливів.

Процес навчання й виховання, спрямованість якого збігається з вектором становлення дитини, у точках біфуркації, де малі *флуктуації* (відхилення) можуть привести до істотних змін, здатний здійснювати на особистість «резонансний вплив».

Синергетичний характер вальдорфського педагогічного процесу забезпечується вибором тих педагогічних підходів і засобів, які адекватно відповідають потребам і можливостям учнів певного віку, а саме:

- міждисциплінарність і трансдисциплінарність змісту освіти, який представляє собою фундаментальну тріаду академічних, художньо-практичних і ремісничо-прикладних дисциплін та адекватно відбиває зв'язок онтогенезу й філогенезу людини (зокрема через сувору відповідність рівню розвитку свідомості дитини).

Цілі й завдання всіх навчальних предметів у вальдорфській школі мають усебічну спрямованість – на цілісний розвиток дитини, її розумової, емоційно-почуттєвої й вольової сфер, формування особистісних і соціальних якостей і здібностей.

За наявності у школі різноманітних предметів естетичного циклу кожне заняття художньо оформлюється таким чином, щоб були охоплені й залучені голова, серце й руки дитини. Зокрема, на початковому ступені навчання розвиток мовлення в дітей, навчання читанню, письму, грамоті, лічбі здійснюється за допомогою занять з живопису, малювання форм, ліплення, музики, зі співів, рецитації, розігрування театру тощо. У подальшому навчання, наприклад акустиці (фізика), базується на досвіді, який учні набули під час гри на музичних інструментах: від художнього сприймання музики поступово переходять до фізичного трактування акустики, тобто «музика народжує акустику»;

- посилена дія комплексного використання форм і методів оволодіння школярами змістом освіти, які спрямовані на поєднання процесів пізнання й емоційно-вольової діяльності, оптимальне сполучення індивідуального підходу до учня та колективної навчальної праці.

Особливої уваги заслуговує ритмічна організація педагогічного процесу – планування навчального року, тижня, дня, окремих уроків з опорою на природні психофізіологічні людські ритми (дихання, запам'ятовування й забування, сну й неспання, чергування здатності людини до зосередження й потреби в активній діяльності). Така побудова навчального процесу разом із іншими вальдорфськими формами та методами (художньо-образне викладання в умовах обмеженого використання традиційних підручників, активно-практичне проектування, застосування диференційованих завдань із урахуванням темпераментів учнів тощо), забезпечуючи резонансну взаємодію між педагогічними зусиллями та внутрішніми потребами дитини, дозволяють координувати силу й рівень педагогічного впливу на індивідуально-соціальний розвиток особистості.

Отже, зміст освіти, форми і методи його засвоєння, які у вальдорфській школі резонансно узгоджуються з передумовами й спонукальними мотивами, властивими певному віку учня, є факторами формування й розвитку дитини; у термінах синергетики – *параметрами, що керують процесами еволюції людини як системи*. Рівень засвоєння змісту освіти – набуття особистістю знань, умінь, досвіду, вироблення здібностей – можна вважати *параметрами порядку* системи.

Принагідно зазначимо, що використання педагогічних підходів і засобів, які не відповідають дитячим потребам (зокрема навчання дітей, які не вступили в пору шкільної зрілості, надмірна інтелектуалізація початкової освіти та інші негативні явища, що спостерігаються в сучасній школі), вносить у їхню душу безлад (*хаос*), створює ситуації

невизначеності, не сприяє реалізації прагнень і призначення дитини, а отже, перешкоджає нормальному розвитку особистості.

Важливо відмітити, що синергетичність вальдорфської освіти підсилюється й організацією такої взаємодії «учень-педагог», яка орієнтована на єдність процесів розвитку й саморозвитку особистості дитини й учителя, коеволюцію учня й педагога.

Провідну роль у розв'язанні цих питань виконує класний учитель, який супроводжує школярів і викладає всі основні предмети протягом перших 6-8 років. Це, з одного боку, сприяє інтеграції навчальних дисциплін, а з іншого – забезпечує сталість взаємин «учень-учень», «педагог-учень». Орієнтація вальдорфського вчителя на створення духовної єдності зі школярами, атмосфери індивідуальної й колективної творчості вимагає від педагога постійного самовдосконалення, невід'ємними складниками якого є його зростання як фахівця та виконання вправ внутрішнього характеру, спрямованих на самовиховання й саморозвиток.

Отже, здійснене дослідження дозволяє зробити такі **висновки**. Вальдорфська школа є прикладом релевантного втілення синергетичної парадигми на різних рівнях організації й функціонування навчального закладу: діяльності школи як соціального інституту, філософського осмислення суті навчання й виховання, психологічного обґрунтування процесів розвитку й саморозвитку людини, змісту вальдорфської освіти, форм і методів його засвоєння учнями, забезпечення педагогічного впливу особистості вчителя на дитину.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у проведенні порівняльного аналізу вальдорфської школи як відкритої педагогічної системи з іншими педагогічними системами.

Список літератури:

1. Буданов В. Г. Синергетическая методология / В. Г. Буданов // Вопросы философии. – 2006. – № 5. – С. 79-94.
2. Виненко В. Г. Синергетика в школе / В. Г. Виненко // Педагогика. – 1997. – № 2. – С. 55-60.
3. Гончаренко С. У. Педагогічні дослідження: методологічні поради молодим науковцям / С. У. Гончаренко. – К.: ДОВ «Вінниця», 2008. – 278 с.
4. Зеер Э. Ф. Профессионально-образовательное пространство: синергетический подход / Э. Ф. Зеер // Образование и наука: Изв. Урал. отд. РАО. – 2003. – № 5. – С. 79-90.
5. Енциклопедія освіти / АПН України; за ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
6. Игнатова В. А. Педагогические аспекты синергетики / В. А. Игнатова // Педагогика. – 2001. – № 8. – С. 26-31.
7. Ионова О. М. Научно-педагогические основы навчально-виховного процесу в сучасній школі за ідеями вальдорфської педагогіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра педагог. наук: спец. 13.00.01 «Теорія і історія педагогіки» / О. М. Ионова. – К., 2000. – 35 с.
8. Ионова О. М. Системний та синергетичний підходи у педагогічних дослідженнях: навч. пос. – Х.: ХНПУ імені Г. С. Сковороди 2011. – 50 с.
9. Князева Е. Н. Синергетика как новое мировидение: Диалог с И. Пригожиным / Е. Н. Князева, С. П. Курдюмов // Вопросы философии. – 1992. – № 12. – С. 3-12.
10. Кульневич С. В. Педагогическая самоорганизация: феномен содержания: монография / С. В. Кульневич. – Воронеж, 1997. – 230 с.
11. Акчурина И. А. Самоорганизация и наука: опыт философского осмысления / За ред. И. А. Акчурина, В. И. Аршинова. – М.: Арго, 1994. – с. 99.

12. Штайнер Р. Общее учение о человеке как основа педагогики / Р.Штайнер. – М.: Парсифаль, 1996. – 176 с.

References:

1. Budanov, V. (2006), "Synergetic methodology", *Voprosy filosofii*, issue 5, pp. 79-94.
2. Vinenko, V. (1997), "Synergetics at schools", *Pedagogika*, issue 2, pp. 55-60.
3. Goncharenko, S. (2008), "Pedagogical researches: methodological advice for young scientists", Kyiv, 278 p.
4. Zeyer, E. (2003), "Professional-educational space: synergetic approach", *Obrazovaniye i nauka: Izvestiya Uralskogo otdeleniya RAO*, issue 5, pp. 79-90.
5. Kremen, V. and others (2008), "Encyclopedia of education", Kyiv, 1040 p.
6. Ignatova, V. (2001), "Pedagogical aspects of synergetics", *Pedagogika*, issue 8, pp. 26-31.
7. Ionova, O. (2000), "The scientific and pedagogical bases of academic and educational process at modern school according to the Waldorf pedagogy ideas: abstract of the thesis for the degree of Doctor of Pedagogical Sciences, speciality 13.00.01 – General Pedagogy and History of Pedagogy", Kyiv, 35 p.
8. Ionova, O. (2011), "System and Synergetic Approaches in Pedagogical Researches", Kharkiv, 50 p.
9. Knyazeva, Ye. (1992) "Synergetics as a new worldview: dialogue with I. Prigozhin", *Voprosy filosofii*, issue 12, pp. 3-12.
10. Kulnevich, S. (1997), "Pedagogical self-organization: the phenomenon of content", Voronezh, 230 p.
11. Akchurin, I. (1994), "Self-organization and science: the experience of philosophical understanding", Moscow, p. 99.
12. Steiner, R. (1996), "The general doctrine of man as a basis of Pedagogics" Moscow, 176p.

Стаття надійшла до редколегії : 12.02.2017

УДК 378

Наталія Рудевіч

кандидат технічних наук, доцент,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут»
E-mail: n.rudevich@ukr.net

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ
МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ З АВТОМАТИЗАЦІЇ ЕНЕРГОСИСТЕМ НА ОСНОВІ
КАУЗАЛЬНОГО НАВЧАННЯ**

***Анотація:** В статті розглядається характер прояву законів, закономірностей, принципів та підходів навчання в методичній системі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі каузального навчання.*

***Ключові слова:** каузальне навчання, інженер з автоматизації енергосистем.*

Natalia Rudevich

Ph.D., Associate Professor,
National Technical University
"Kharkov Polytechnic Institute"
E-mail: n.rudevich@ukr.net

**PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL FUNDAMENTALS OF PROFESSIONAL
PREPARATION OF FUTURE GRID AUTOMATION ENGINEERS ON BASIS OF
CAUSAL STUDIES**

***Abstract:** The article considers the character of manifestations of laws, regularity, principles, and approaches of teaching in a methodical system of professional preparation of future grid automation engineers based on causal learning.*

***Keywords:** the causal teaching, the grid automation engineers.*

Наталья Рудевич

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ ИНЖЕНЕРОВ ПО АВТОМАТИЗАЦИИ
ЭНЕРГОСИСТЕМ НА ОСНОВЕ КАУЗАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

***Аннотация:** В статье рассматривается характер проявления законов, закономірностей, принципов и подходов обучения в методической системе профессиональной подготовки будущих инженеров по автоматизации энергосистем на основе каузального обучения.*

***Ключевые слова:** каузальное обучение, инженер по автоматизации энергосистем.*

© Наталія Рудевіч, 2017

Natalia Rudevich

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Psychological and pedagogical fundamentals of professional preparation of future grid automation engineers on basis of causal learning”

Problem setting. Professional preparation in higher educational establishment will be realized by means of the methodical training system. The process of functioning of professional preparation methodical system must submit objective to psychological and pedagogical conformities to law of educational process and to come true on the basis of certain totality of laws, conformities to law, principles and approaches training.

Recent research and publications analysis. It was certain in previous works of author that by methodological basis of professional preparation process of future grid automation engineers must serve causal learning, because understanding the structure of causality is the key to successful professional activity. Coming from sciences of understanding of essence of studies, the scientists of pedagogical science expose whole subzero didactics laws, conformities to law and principles that can be fixed in basis of professional preparation methodical system of future grid automation engineers on principles causal learning.

Paper objective. Thus, by the aim of the article determination of character of display of laws, conformities to law, principles and approaches training was select in the methodical system of professional preparation of future grid automation engineers on the basis of causal learning.

Paper main body. For the sake of achievement of the put aim in the article the laws learning, that must be fixed in basis of professional preparation methodical system of future grid automation engineers on principles of causal learning, are first of all determined: law of social conditionality of aims, maintenance, forms and methods training; law of unity training and development; law of unity training and education; law of integrity and unity of pedagogical process; law of relationship and to unity of theory and practice; law of unity and interdependence of individual and group organization of educational activity, law of hierarchy. Farther general conformities to law training, on that the professional preparation methodical system of future grid automation engineers must be based on the basis of causal learning, are in-process set: conformities to law of aims, maintenance, methods training, conformity to law of stimulation training, conformity to law of management training, conformity to law of result training. Farther in the article the system of principles training on principles of that professional preparation methodical system of future grid automation engineers must be worked out on the basis of causal learning is certain: principle of unity of educational, developing and educator functions; principle of scientific character training; principle of systematic character and sequence training; principles of durability and availability training; principle of connection training with practice; principle of visibility training, principles of unity and optimal combination of different forms and methods training; principle of consciousness, creative activity and independence training; principle of all-round stimulation and motivation of positive relation of students to the training; principle of design of professional activity; principle of the productivity training; principle of solidity training and him professional orientation; principle of humanizing and humanitarization training; principle of innovativeness and creativity training. Marked in-process, that professional preparation of future grid automation engineers on basic of causal learning must be built on principles of competence approach, what called to promote efficiency and quality of professional preparation of future specialists.

Conclusions of the research. From taking into account undertaken studies the marked laws, conformities to law, principles and approaches training must fold the system of psycho-

logical and pedagogical principles of professional preparation methodical system of future grid automation engineers on the basis of causal learning.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Професійна підготовка у вищому навчальному закладі реалізується за допомогою методичної системи навчання. Процес функціонування методичної системи професійної підготовки повинен підпорядковуватися об'єктивним психолого-педагогічним закономірностям навчального процесу і здійснюватися на основі певної сукупності законів, закономірностей, принципів та підходів до навчання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. В роботі [1] було визначено, що методологічною основою процесу професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинне слугувати каузальне навчання, тому що саме розуміння структури причинних зв'язків є запорукою успішної професійної діяльності.

Виходячи з наукового розуміння сутності навчання, педагоги розкривають цілу низку дидактичних законів, закономірностей та принципів, що можуть бути покладені в основу методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на засадах каузального навчання [2-4].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми полягає у встановленні психолого-педагогічних засад та положень методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі каузального навчання.

Мета даного дослідження полягає у визначенні характеру прояву законів, закономірностей, принципів та підходів навчання в методичній системі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем за умови застосування каузального навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для вирішення основного завдання дослідження розглянемо докладніше роль тих законів, які виділяють багато дослідників [2-4].

Методична система професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем, перш за все, повинна розроблятися з урахуванням *закону соціальної обумовленості цілей, змісту, форм і методів навчання*. Вона повинна відображати соціальне замовлення, зокрема актуальні потреби суспільства та вимоги щодо кваліфікації майбутнього фахівця. Тобто соціальне замовлення повинно оптимально трансформуватися на рівень цілей, змісту, методів та засобів навчання.

Важливе психолого-педагогічне підґрунтя в методичній системі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинен мати *закон активності*, сутність якого полягає в тому, що знання не можна дати, його можна тільки узяти. Згідно з цим законом необхідно таким чином організувати навчальну діяльність та керувати нею, щоб в процесі такої діяльності студент формувався як особистість, усвідомлював і проявляв себе як активна, самостійна, ініціативна істота, поступово розумів проблеми свого зростання, цілі, потреби, дії, засоби досягнення цілей. Усі елементи методичної системи професійної підготовки майбутнього інженера з автоматизації енергосистем повинні відповідати його реальній професійній діяльності, саме в такому випадку навчальна діяльність набуде особистісного смислу, значення, дозволить життєво та професійно самовизначитися, окреслить основні напрямки професійного становлення і вдосконалення, закладе основи самовиховання та самореалізації особистості.

За *законом єдності навчання і розвитку* методична система професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинна забезпечувати поруч з оволодінням знаннями та способами діяльності і всебічний розвиток студентів під час навчального процесу. Процес навчання повинен бути організований таким чином, щоб за-своєні знання викликали прояви складних психічних процесів у розвитку мислення. Для активізації розвитку мислення необхідний розумний відбір змісту елементів методичної

системи професійної підготовки майбутніх фахівців. Прояв цього закону під час професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем передбачає застосування такої цілісної методичної системи, яка б забезпечувала успішний перехід від навчання до розвитку особистості, що сприятиме формуванню професійно важливих якостей.

Закон єдності навчання та виховання спрямовано на те, що методична система професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинна забезпечувати не тільки навчання, а й виховання через нього. В процесі навчання зміст і методи повинні відігравати важливу роль не тільки для формування знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей, а й для морального, естетичного, духовного, трудового виховання. Методична система професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинна застосовувати глибину змісту, багатоманіття методів, засобів і форм організації навчання з метою отримання освітніх та виховних результатів.

Закон цілісності і єдності педагогічного процесу, що розкриває співвідношення частини і цілого в ньому, обумовлює необхідність присутності гармонічної єдності раціонального, емоційного, повідомлюючого, пошукового, змістового, операційного і мотиваційного компонентів в методичній системі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем. Усі елементи методичної системи навчання повинні відповідати загальній меті і бути узгоджені між собою і, як наслідок, утворювати одне ціле. Кожна ціль навчання вимагає для своєї реалізації відповідних її змісту методів і засобів навчання. Лише за цієї умови рівень досягнення запланованих освітніх результатів буде найвищим.

Наслідком врахування *закону взаємозв'язку і єдності теорії та практики* при побудові методичної системи є необхідність забезпечення гармонійного зв'язку теоретичних знань з практикою професійної діяльності майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем. У зв'язку з цим більшість занять мають бути фундаментально і професійно спрямованими й проводитися із використанням практичних методів і форм організації навчально-пізнавальної діяльності студентів. Зміст і методи навчання методичної системи професійної підготовки таким чином повинні співвідноситися з майбутньою практичною діяльністю інженера з автоматизації енергосистем, щоб за результатами навчання студент був здатним вирішувати різні професійні задачі.

Професійна діяльність майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем передбачає взаємодію та співробітництво з іншими працівниками, що потребує під час професійної підготовки формування комунікативних здібностей, розвитку колективізму, співробітництва, загальних прагнень. Отже, методична система професійної підготовки повинна гармонійно поєднувати різні форми групової роботи, що буде сприяти соціалізації та вихованню почуття колективізму у майбутніх фахівців. З огляду на це в методичній системі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинен бути врахований *закон єдності і взаємообумовленості індивідуальної та групової організації навчальної діяльності*.

В роботі [5] зазначається про важливість врахування під час навчального процесу ще так званого *закону ієрархії*. Суть цього закону полягає в тому, що не можна засвоїти матеріал на вищому рівні, не засвоївши його на нижчому рівні. На думку автора, цей закон має принципове значення для розробки методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем, так як визначає спрямованість процесу навчання. Така закономірність засвоєння матеріалу від простого до складного є адекватною «дійсній природі» формування психіки людини.

Визначимо такі загальні закономірності навчання, на яких повинна базуватися методична система професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем [2-4].

Закономірність цілей навчання обумовлює необхідність врахування в методичній системі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем рівня й темпу розвитку суспільства, його можливостей і потреб, в тому числі можливостей педагогічної теорії і практики.

Закономірність змісту навчання передбачає розроблення методичної системи зазначеного процесу в залежності від суспільних потреб, мети освіти, цілей та завдань навчання, рівня розвитку його теорії і практики, матеріально-технічних і економічних можливостей навчальних закладів.

Закономірність методів навчання встановлює необхідність в методичній системі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем розробляти методи навчання в залежності від цілей та змісту навчання, знань і навичок використання методів, матеріально-технічного забезпечення, організації навчального процесу.

При створенні досліджуваної методичної системи слід враховувати *закономірність стимулювання навчання*, що зумовлюється необхідністю присутності внутрішніх мотивів (стимулів) навчання та зовнішніх (суспільних, економічних, педагогічних) умов і стимуляторів в педагогічному процесі.

Слід застосовувати *закономірності управління навчанням* при створенні методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем, що потребує використання інтенсивних зворотних зв'язків у процесі навчання та обґрунтованих регулюючих впливів.

Закономірність результату навчання обумовлює в методичній системі, що розробляється, брати до уваги досягнення попередніх етапів навчання, характер й обсяг навчального матеріалу, що вивчається, організаційно-педагогічну взаємодію між педагогом та студентами, час навчання.

Визначимо систему принципів навчання, на засадах яких має бути розроблена методична система професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі каузального навчання [2-4].

Згідно з *принципом єдності освітньої, розвиваючої та виховної функцій* при розробці усіх елементів методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем треба застосовувати цілі і завдання відповідно до функцій, враховуючи особливості й можливості особистісного інтелектуального, волевого, емоційного розвитку студентів.

На підставі *принципу науковості* зміст навчання у контексті розробки методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем має бути спрямований на ознайомлення студентів з об'єктивними науковими фактами, явищами, законами, основними теоріями і концепціями електроенергетичної галузі, наближаючись до розкриття її сучасних досягнень і перспектив розвитку. Пропоновані знання повинні ґрунтуватися на перевірених фактах, бути міцно усталені, науково обґрунтовані та відповідати сучасному стану науки і техніки. Методи викладу цих знань повинні відповідати конкретній науковій галузі, до якої вони належать.

Принцип систематичності та послідовності навчання повинен відігравати ключову роль в побудові методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем. Викладання і засвоєння знань має здійснюватися у логічній послідовності за системою, яка забезпечує збереження наступності змістової і процесуальної сторін навчання, закріплення знань, умінь, навичок, професійно-важливих якостей, їх послідовний розвиток і удосконалення.

Згідно з *принципом міцності навчання* в процесі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинно забезпечуватися систематичне повторення матеріалу на достатній кількості вправ, на яскравих прикладах, на наочному матеріалі. Воно повинно бути не багаторазовим на основі того самого матеріалу, а варіа-

тивне, у різноманітних ситуаціях, що вимагає актуалізації й використання вивченого, застосування його на практиці. Успішне засвоєння навчальної інформації є результатом активної свідомої розумової діяльності студентів, що передбачає роз'яснення студентам значення досліджуваного матеріалу для їх майбутньої практичної професійної діяльності.

Принцип доступності навчання вимагає, щоб досліджуваний процес не був надмірно легким, він повинен вестися на оптимальному рівні труднощів, в ньому повинна бути дотримана певна міра психічної напруженості і невизначеності, що буде сприяти залученню студентів до процесу пошуку та самостійного віднайдення істини. Реалізація цього принципу вимагає додержання таких правил під час професійної підготовки, як перехід від простого до більш складного, від відомого до нового, невідомого.

Принцип зв'язку навчання з практикою потребує, щоб під час професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем зміст навчання набував практичної спрямованості, забезпечував зв'язок з минулим досвідом, сучасним рівнем та перспективами розвитку виробництва. Цей принцип вимагає під час навчання знайомити студентів з виробничими проблемами та шляхами можливого їх вирішення. Вивчивши певні теоретичні положення, необхідно реалізовувати їх на практиці, доводити теоретичні положення до стадії дій, операцій, процедур, виробити у студентів уміння і навички застосовувати здобуті знання.

Врахування *принципу наочності* при розробці методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем передбачає залучення органів чуттів людини до сприйняття та переробки навчального матеріалу, тобто застосування у навчальному процесі різноманітних наочних засобів навчання.

На підставі *принципу оптимального поєднання різних методів навчання* процес професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем повинен забезпечуватися єдністю та гармонійним поєднанням словесних, наочних, практичних, продуктивних і репродуктивних, а також логічних методів навчання.

При розробці методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем *принцип єдності та оптимального поєднання різних форм навчання* повинен виявлятися в логічному переході від фронтальної та індивідуальної їх різновидів до групової та колективної. Найбільшої ефективності можна досягти за умови оптимальної відповідності цілей, змісту, методів та організаційних форм навчання.

Відповідно до *принципу свідомості, творчої активності та самостійності навчання* необхідно таким чином організувати навчальну діяльність майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем, щоб студент усвідомлював її цілі та значення, володів уміннями та навичками для досягнення цих цілей. Необхідно забезпечити формування активної позиції у студентів стосовно ставлення до своєї участі в процесі навчання, що стає можливим через залучення їх до вирішення різних професійних задач.

Принцип всебічного стимулювання та мотивації позитивного ставлення студентів до навчання вимагає, щоб професійна підготовка майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем супроводжувалася постійною зацікавленістю студентів у підвищенні рівня їх професійної компетентності, яке полягає у визначенні наявного рівня розвитку їх мотиваційної сфери та вирішенні завдання її розвитку.

Згідно з *принципом моделювання професійної діяльності* слід правильно встановити відповідність між вимогами, що висуваються до професійної підготовки та фактичним об'ємом професійних знань, умінь та навичок. Критерії оцінки рівня кваліфікації майбутнього фахівця визначають вимоги, що висуваються до професійної підготовки.

Принцип продуктивності навчання орієнтує процес професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на забезпечення ефективності реалізації його цілей. Вони в методичній системі повинні визначати напрям освітніх змін, що по-

винні відбутися у студентів на основі отриманих нових знань, умінь, навичок, розвитку професійно важливих якостей.

Принцип фундаментальності навчання та його професійної спрямованості повинен лежати в основі професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем. Спрямованість на фундаментальність навчання забезпечить майбутнього фахівця необхідними ґрунтовними базовими знаннями та вміннями і буде сприяти його успішному загальному розвитку. Одночасна спрямованість на технологічність навчання забезпечить здобуття спеціальних знань, розвиток спеціальних професійних здібностей особистості, тобто орієнтацію на майбутню професію як кінцевий результат.

Принцип гуманізації та гуманітаризації навчання є одним з найважливіших принципів, що відображає сучасні суспільні тенденції у сфері функціонування вищої технічної освіти. Врахування принципу гуманізації під час професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем з одного боку передбачає розкриття здібностей студентів і задоволення їх освітніх потреб, формування у студентів гуманного ставлення до оточуючих, навколишнього середовища, суспільства, природи, а з іншого боку – забезпечення пріоритету загальнолюдських цінностей та потреб під час проектування, експлуатації, створення нових систем управління об'єктами енергосистем. Щодо принципу гуманітаризації можна зазначити, що він сприяє формуванню у студентів цілісної картини світу, духовності, культури, світогляду, ще і знань, умінь, навичок з проектування, удосконалення та створення нових продуктів на підставі знання основ філософії техніки.

Принцип інноваційності та креативності навчання вимагає підготовки майбутніх фахівців, що володіють не тільки професійними знаннями та вміннями, але і здатні до інновацій, адаптації до соціальних та економічних змін, генерування нестандартних і оригінальних ідей та забезпеченні їх практичної реалізації. Все це потребує розроблення такого змісту та методів навчання, які б сприяли формуванню, знань, умінь, навичок інноваційної та творчої професійної діяльності.

В якості визначальної освітньої парадигми України сьогодні виступає компетентнісна, що орієнтована на актуальні і затребувані життям результати навчання, і яка може бути реалізована за допомогою компетентнісного підходу. Він уособлює сьогодні інноваційний процес в освіті, відповідає прийнятій в більшості розвинених країн загальній концепції освітнього стандарту і прямо пов'язаний з переходом на систему компетентностей в конструюванні змісту освіти і систем контролю її якості [6, 7].

З урахуванням сказаного, професійна підготовка майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі каузального навчання повинна будуватися на засадах компетентнісного підходу, який покликаний підвищити ефективність та якість професійної підготовки майбутніх фахівців. Реалізація компетентнісного підходу ставить цілий ряд методологічних та теоретичних питань, одним з яких є визначення комплексного складу компетентнісного підходу [8].

Можна зазначити, що базовими складовими компетентнісного підходу виступають особистісно-орієнтований, діяльнісний, інтегративний, технологічний та індивідуальний дидактичні підходи [9, 10].

З урахуванням того, що встановлення каузальних зв'язків лежить в основі успішного виконання професійної діяльності інженерів з автоматизації енергосистем, для максимального досягнення нового якісного навчання майбутніх фахівців в контексті компетентнісного підходу до його складу доцільно включити ще так званий каузальний підхід. Під каузальним підходом будемо розуміти методологічний підхід, що спрямо-

ваний на формування знань, умінь навичок, розумових та практичних способів професійної діяльності на основі виявлення причинно-наслідкових зв'язків та відношень.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок. З урахування проведених досліджень зазначені закони, закономірності принципи та підходи навчання повинні складати систему психолого-педагогічних засад методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем на основі каузального навчання. Перспективами подальших розвідок є визначення філософських основ розроблення методичної системи професійної підготовки майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем.

Список літератури:

1. Рудевіч Н. В. Визначення методології навчання майбутніх інженерів з автоматизації енергосистем / Н.В. Рудевіч // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2015. – №2. – С.96-105.
2. Енциклопедія освіти / За ред. В. Г. Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. –1040с.
3. Загвязинский В. И. Теория обучения: Современная интерпретация / В.И. Загвязинский. – М.: Академия, 2011. – 192с.
4. Гончаренко С. У. Педагогічні закони, закономірності, принципи. Сучасне тлумачення / С. У. Гончаренко. – Рівне: Волинські обереги, 2012. – 192с.
5. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем (Проблемы и методы психолого-педагогического обеспечения технических обучающих систем) / В.П. Беспалько. – Изд-во Воронежского ун-та, 1977. – 304 с.
6. Національна доповідь про стан та перспективи розвитку освіти / За ред. В. Г. Кременя. – К. : Пед. думка, 2011. – 304с.
7. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / За ред. О. В. Овчарук. – К.: "КІС.", 2004. –112 с.
8. Зимняя И. А. Ключевые компетенции как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов . – 2004. – 40с.
9. Професійна педагогічна освіта: компетентнісний підхід: монографія / за ред. О. А. Дубасенюк. – Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2011. – 412 с.
10. Лазарева Т. А. Підготовка майбутніх інженерів-технологів харчової галузі до творчої професійної діяльності : монографія / Т.А. Лазарева. – Х. : Право, 2014. – 528с.

References:

1. Rudevich N.V. (2015) "Vyznachennia metodolohii navchannia maibutnikh inzheneriv z avtomatyzatsii enerhosystem", Kh., S.96-105.
2. Kremen V. H. (2008). "Entsyklopediia osvity", K. 1040s.
3. Zagvyazinskiy V. I. (2011). "Teoriya obucheniya: Sovremennaya interpretatsiya" M. 192s.
4. Honcharenko S. U. (2012). "Pedagogichni zakony, zakonomirnosti, pryntsyipy. Suchasne tлумachennia" Rivne, 192s.
5. Bepal'ko V. P. (1977) "Osnovy teorii pedagogicheskikh sistem", 304 s.
6. Kremenia V.H. (2011). "Natsionalna dopovid pro stan ta perspektyvy rozvytku osvity".K., 304s.

7. Ovcharuk O. V. (2004). "Kompetentnisnyi pidkhid u suchasniy osviti: svitovyi dosvid ta ukraïnski perspektivy: Biblioteka z osvithoi polityky", K. 112 s.
8. Zimnyaya I. A. (2004) "Klyuchevyye kompetentsii kak rezultativno-tselevaya osnova kompetentnosnogo podhoda v obrazovanii. Avtorskaya versiya". M. 40s.
9. Dubaseniuk O. A. (2011). "Profesijna pedahohichna osvita: kompetentnisnyj pidkhid: monohrafiia" Zhytomyr, 412 s.
10. Lazariyeva T. A. (2014). "Pidhotovka majbutnikh inzheneriv-tekhnologiv kharchovoi haluzi do tvorchoi profesijnoi diial'nosti" Kh. 528s.

Стаття надійшла до редколегії: 18.01.2017

УДК 159.9:316.6

Анастасія Книш

кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: n_knysh@ukr.net

МОРАЛЬНІ ЗАСАДИ МАЙБУТНІХ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВИТКУ

Анотація: В статті аналізується місце та роль моральних засад в структурі особистості професійного психолога. Розглядається вплив моральності практичного психолога на якість здійснення професійної діяльності. Вивчається сутність моральних засад та особливості їх прояву в різних сферах діяльності практичного психолога. Наводяться результати дослідження особливостей прояву моральних засад майбутніх психологів, що планують працювати у практичній площині. Описуються шляхи підвищення свідомої моральності майбутніх психологів як обов'язкової умови їх професійної компетентності.

Ключові слова: практичний психолог, моральність, моральні засади, професійна діяльність, компетентність.

Anastasiia Knysh

Ph.D. (Psychology), Assistant Professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Kharkiv, Ukraine.
E-mail: n_knysh@ukr.net

MORAL FOUNDATIONS OF FUTURE PSYCHOLOGISTS AND WAYS OF ITS' DEVELOPMENT

Abstract: The article analyzes the place and role of moral foundations in the structure of the personality of a professional psychologist. The influence of the psychologist's morality on the quality of his professional activity is considered. The essence of moral principles and features of their manifestation in various spheres of activity of a practical psychologist is studied. The results of a study of the features of the manifestation of moral principles and the foundations of future psychologists are given. The ways of increasing the conscious morality of future psychologists are described as an obligatory condition for their professional competence.

Keywords: practical psychologist, morality, moral principles, professional activity, competence.

Анастасія Кныш

МОРАЛЬНЫЕ УСТОИ БУДУЩИХ ПРАКТИЧЕСКИХ ПСИХОЛОГОВ И ПУТИ ИХ РАЗВИТИЯ

Аннотация: В статье анализируется место и роль моральных устоев в структуре личности профессионального психолога. Рассматривается влияние нравственности психолога на качество осуществления его профессиональной деятельности. Изучается сущность моральных устоев и особенности их проявления в различных сферах деятельности практического психолога.

© Анастасія Книш, 2017

Приводятся результаты исследования особенностей проявления нравственных принципов и устоев будущих психологов, которые планируют работать в практической плоскости. Описываются пути повышения сознательной нравственности будущих психологов как обязательного условия их профессиональной компетентности.

Ключевые слова: практический психолог, нравственность, моральные принципы, профессиональная деятельность, компетентность.

Anastasiia Knysh

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Moral foundations of future psychologists and ways of its’ formation”

Problem setting. Traditionally, professional development of future psychologists is examined in the light of knowledge, skills, and commitment to professional activity. The emphasis is on the personal qualities related to the use of techniques and technologies of psychological activity. Moral values of future professionals are often underestimated. At the same time, it is the moral maturity of personality that can become a guarantor of not making a damage to the future psychologist’s clients.

Recent research and publications analysis. Mentions about importance of individual moral maturity for professional activity in the system "man-man" can be found in many scientific psychological and pedagogical studies. The majority of works devoted to this subject has theoretical orientation and pursues the goal of understanding the role of morality in the structure of general psychologist competence. Without denying the importance of such studies we should note that empirical research would give much more information on the current state of morality of future professionals in the field of practical psychology. Another, lack of current research is the excessive focus on the analysis of values and almost complete disregard of moral foundations of future specialists.

Paper objective is to analyze the results of the study of moral foundations of future psychologists and suggest ways of formation of moral maturity.

Paper main body. Practical psychologist is faced a number of moral "temptations": "temptation of power," which is manifested in the formation of the syndrome of patient dependence on the psychologist; "temptation pseudo self," which is manifested in psychologist efforts to convert any contact with the client into demonstration of own strengths, thus often downplaying the client and slowing down the process of psychological healing; "temptation of professional fashion," which is manifested in the constant effort to use the client to test the latest tools of psychological work; "temptation of responsibility," which is reflected in psychologist obsessed need to shift the responsibility from the shoulders of the client on his own; "temptation to gamble on the lack of criteria for evaluating the effectiveness of counseling", which manifests itself in not responsible work.

These temptations face almost all psychologists. Ethical principles of professional psychologist can afford to avoid them. But knowledge does not guarantee the ethical commitment to such principles. This willingness can be provided by the moral and ethical maturity of personality. Morality is a system of general rules and principles that formed during human development. Personal morality is also a reflection and embodiment of these principles in mind and human social behavior. There are several approaches to the diagnosis of moral development in psychology these days.

In our study we relied on the theory of moral foundations. Moral foundations are universal values system that actually presented in all cultural communities of our planet. The basic moral principles are: care / harm, fairness / cheating, loyalty / betrayal, power / powerlessness, sanc-

tity / degradation. The most successful diagnostic tool in this approach is MFQ-30, which was used in this study.

Averaged moral profile of future psychologists indicates the predominance of liberal morality type. Most developed principles were: care / harm (concern for others, keen ability for empathy, kindness, caring, tenderness to others), fairness / cheating (shown in sequential human desire for equality and fairness in dealing with others). Thus, the average score on a scale loyalty / betrayal was also quite high. Focusing on care and honesty in relationships, openness to new experiences, focus on others - these values are necessary to ensure the competence of psychologist.

Conclusions of the research. Modern training of professional psychologists should focus not only on the formation of professionally significant personal qualities, knowledge, skills and abilities, but also on the development of moral maturity of the future specialist. Nowadays in psychology there are several basic approaches to the study of moral personality: study moral maturity by solving classic moral dilemmas; study the basic values of the individual; study of the moral foundations of personality and determination of harmony of moral profile. The future practical psychologists characterized by a strong focus on moral principles such as caring, honesty and loyalty, underlying social and psychological, communicative and professional competence. The initial and basic step of development of moral maturity of the future expert in the field of applied psychology is the awareness of their own moral principles, which is a prerequisite for internalization of professional ethics.

Постановка проблеми в загальному вигляді. За даними Міністерства освіти і науки України спеціальність «Психологія» увійшла до п'ятірки найбільш популярних серед абітурієнтів за результатами вступної кампанії 2016 року. Тенденція росту популярності психології як сфери професійної освіти не є новою і зберігається впродовж останніх років. Разом з тим, далеко не всі абітурієнти обирають даний професійний напрям, керуючись інтересом до психології.

Результати дослідження вітчизняного психолога О.Л. Мачушник вказують на те, що тільки 50% майбутніх психологів вступають до університету, виходячи з бажання допомагати іншим або пізнати себе. В той же час, більше 40% студентів навчаються за цією спеціальністю із зовсім інших причин: «примус батьків», «необхідність отримати вищу освіту», «престиж» тощо [6]. Як результат – маємо велику кількість слабо мотивованих студентів, що після п'яти років навчання у виші перетворюються у низько кваліфікованих фахівців з дипломом про вищу освіту. В такому ракурсі зростає необхідність осмислення змісту підготовки та професійного розвитку майбутніх психологів.

Традиційно професійне становлення майбутнього психолога розглядається через призму знань, вмінь та навичок, а готовність до здійснення професійної діяльності оцінюється через визначення рівня розвитку професійно значущих якостей. При цьому акцент робиться на особистісних якостях, пов'язаних з використанням технік та технологій психологічної діяльності, а моральний та ціннісний розвиток майбутнього професіонала залишається поза увагою науковців. В той же час, саме моральна зрілість особистості зі сформованими моральними засадами може стати гарантом у не нанесенні шкоди майбутнім практичним психологом своїм клієнтам.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Цікаво, що про важливість моральної зрілості особистості для здійснення професійної діяльності в системі «людина-людина» можна знайти згадки в багатьох наукових роботах з психології та педагогіки. Більшість таких робіт присвячено вивченню моральної зрілості педагогічних працівників (І.А. Бех, Г.П. Васянович, Л.В. Долинська, О.Г. Романовський, О.С. Пономарьов, О.В. Скрипниченко, Н.М. Шагай). Такий інтерес до моральних якостей педагога не випадковий,

адже педагогічні працівники своїми діями та своїм прикладом формують траєкторію та напрям морального розвитку учнів та послідовників.

Разом з тим, вплив психолога-консультанта, шкільного або сімейного психолога, психотерапевта може бути не менш визначальним. Професійні знання та вміння неетичного психолога можуть глибоко скривдити людину, що звернулася за психологічною допомогою, заподіяти їй шкоду. І навпаки морально зрілий та етичний фахівець може спрямувати особистість на шлях розвитку та самовдосконалення. Розуміння ролі та місця моральності в структурі особистості практичного психолога привело до появи ряду наукових робіт з цієї тематики як в зарубіжній (М. Ханделсман, М. Готліб, С. Кнапп), так і у вітчизняній (В.В. Волошина, А.К. Дмитренко, О.А. Іващенко, М.І. Томчук, В.Г. Панок, І.С. Потоцька) науці.

Виділення питань раніше не дослідженої проблеми. На жаль, більшість робіт, присвячених цій тематиці має виражений теоретичний характер та переслідує мету осмислення ролі моральності в структурі загальної компетентності психолога. Не заперечуючи важливості цих досліджень, маємо відзначити, що емпіричне дослідження дало б набагато більше інформації щодо сучасного стану моральності майбутніх професіоналів в сфері практичної психології. Ще одним недоліком сучасних наукових робіт щодо цієї тематики є надмірна зосередженість на аналізі цінностей та майже повне ігнорування проблеми базових моральних засад майбутніх фахівців. Відзначені факти обумовили тему та напрям наукової роботи.

Мета статті – проаналізувати результати дослідження моральних засад та запропонувати шляхи розвитку моральної зрілості майбутніх практичних психологів.

Виклад основного матеріалу дослідження. За даними Є.О. Клімова, діяльність практичного психолога включає в себе виконання таких професійних дій, як: психологічна діагностика, консультування, психологічне просвітництво, психологічна профілактика, психологічна корекція, психологічна реабілітація [3]. Кожна з них передбачає контакт між двома особистостями – практичним психологом та клієнтом, та обмін досвідом, ідеями. При цьому клієнт, починаючи такий контакт, намагається відкритися перед психологом задля вирішення своїх проблем. Психолог, в свою чергу, володіючи спеціальними знаннями про людську природу та вміннями здійснювати психологічний вплив, має величезну владу над клієнтом і може як спонукати його до розвитку, так і спрямувати на шлях самодеструкції.

В.Й. Бочелюк відмічає, що в професійній діяльності практичний психолог зіштовхується з цілим рядом моральних «спокус»:

- «спокуса влади», що проявляється у формуванні у пацієнта синдрому залежності від психолога;
- «спокуса псевдо самовираження», яка виражається в намаганнях психолога перетворити будь-який контакт з клієнтом в демонстрацію власних сильних сторін, тим самим часто принижуючи клієнта та сповільнюючи процес психологічного зцілення;
- «спокуса професійної моди», що проявляється в постійних намаганнях використовувати клієнта для випробування новітніх інструментів психологічної роботи;
- «спокуса відповідальності», що знаходить своє вираження в одержимій потребі психолога перекладати відповідальність з плечей клієнта на свої власні;
- «спокуса спекуляції на відсутності критеріїв оцінювання ефективності психологічного консультування», що проявляється у недостатньо відповідальній роботі [1].

З названими спокусами зіштовхуються майже всі психологи. Гарантом їх уникнення може стати слідування етичним принципам професійного психолога, запропонованим К. Рудестамом, або М.С. Пряжніковим. Але знання етичних принципів не гарантує

готовність до слідування ним. Таку готовність може забезпечити морально-етична зрілість та розвинена самосвідомість особистості.

Мораль являє систему загальних правил та принципів поведінки, що формуються в ході розвитку людства. Моральність же є відображенням та втіленням цих принципів у свідомості та суспільній поведінці людини [4]. На сьогодні в психології існує декілька підходів до діагностики морального розвитку людини.

Перший підхід до визначення моральної зрілості особистості можна вважати класичним. Він був запропонований Л. Колбергом та ґрунтується на таких принципах: 1) моральність особистості відображається в зрілості життєвих виборів в складних ситуаціях, а також у ставленні особистості до цінності людського життя; 2) розвиток моральності проходить через ряд стадій; 3) кожна людина «фіксується» на певній стадії морального розвитку; 4) діагностувати рівень моральної зрілості можна через аналіз результатів розв'язання моральних дилем [12]. Для реалізації своїх діагностичних ідей Л. Колберг створив психодіагностичну методику, яка складається з ряду моральних дилем та питань до них. Моральні дилеми відображають дуже неоднозначні життєві ситуації, які необхідно розв'язати досліджуваним. Аналіз відповідей досліджуваних дозволяє уточнити рівень зрілості моральних виборів особистості та визначити рівень її морального розвитку (преконвенціальний, конвенціальний, постконвенціальний). Надійність діагностичних висновків, на думку Л. Колберга, має забезпечуватися великою кількістю різноспрямованих моральних дилем. Недоліками цього діагностичного підходу є: 1) надмірна суб'єктивність оцінки результатів; 2) невідповідність «морального мислення» та «моральної поведінки»: особи, що обирають морально зрілі рішення під час психологічного опитування, можуть в реальному житті діяти зовсім іншим шляхом.

Другий підхід до визначення моральної зрілості дуже поширений у вітчизняній психології і спирається на аналіз базових моральних цінностей особистості. Залежно від рівня співвідношення значущості термінальних та інструментальних її цінностей робиться висновок щодо її моральної зрілості. В рамках цього підходу використовуються методика М. Рокича, методика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості С.С. Бубнова, опитувальник термінальних цінностей І.Г. Сеніна, методика діагностики системи ціннісних орієнтацій О.Б. Фанталової, методика визначення сформованості ціннісних орієнтацій Б.С. Круглова, тощо. Недоліком даного підходу є те, що наявність сформованих цінностей не є гарантом моральної поведінки особистості.

Третій підхід до діагностики досліджуваного явища був запропонований американським психологом Дж. Хайдтом з колегами та ґрунтується на теорії моральних засад (Дж. Хайдт, К. Джозеф, Дж. Грехем, Р. Шведер). Моральні засади являють собою систему універсальї, що відтворюються фактично у всіх культурних спільнотах нашої планети. До базових моральних засад належать: турбота / нанесення шкоди, чесність / шахрайство, лояльність / зрадливість, влада / безвладдя, святість / деградація [10]. Переважання в моральному профілі особистості засад турботи про оточуючих та чесності свідчить про наявність ліберального типу моральності. Переважання засад лояльності, влади та святості вказує на консервативний тип досліджуваного поняття [11]. Поєднання засад з різних типів моральності у однієї особистості вказує, на думку авторів, на неузгодженість та незрілість моральності людини. Для діагностики моральних засад розробники теорії створили опитувальник MFQ-30 (Опитувальник моральних засад - 30), що наразі має офіційний переклад на 40 мов та був апробований на вибірці, що перевищує 200 тисяч респондентів, та включала групи дослідження з різних країн, в т.ч. і

з України. На наш погляд, використання цього опитувальника є оптимальним для діагностики моральної зрілості майбутніх фахівців в сфері практичної психології.

З метою перевірки рівня моральної зрілості та розвиненості моральних засад майбутніх практичних психологів було здійснено дослідження з залученням 117 студентів 2, 3 та 4 курсів спеціальності «Психологія», що навчаються на кафедрі педагогіки та психології управління соціальними системами НТУ «ХПІ». Дослідження проводилося в два етапи.

Метою першого етапу було виділення із загальної групи респондентів тих студентів, що планують здійснювати професійну діяльність в сфері практичної психології. На цьому етапі в якості основного психодіагностичного інструменту використовувалася репертуарна решітка Келлі. Метою другого етапу було уточнення рівня розвитку окремих моральних засад майбутніх практичних психологів та їхньої загальної моральної зрілості. На цьому етапі в якості основного психодіагностичного інструменту використовувалася українська версія опитувальника MFQ-30.

В ході першого етапу було визначено, що 39 студентів (33,33% досліджуваних) планують пов'язати свою майбутню професійну діяльність з практичною психологією (рис.1). Найбільш чисельною виявилася група студентів, що не визначилися щодо сфери майбутньої діяльності (35,04%). 13,67% досліджуваних планують займатися викладацькою/науковою діяльністю, а 17,94% хотіли б займати управлінські посади. Отже, можемо констатувати, що група студентів, що ідентифікують себе з практичним психологом є однією з найбільш чисельних.

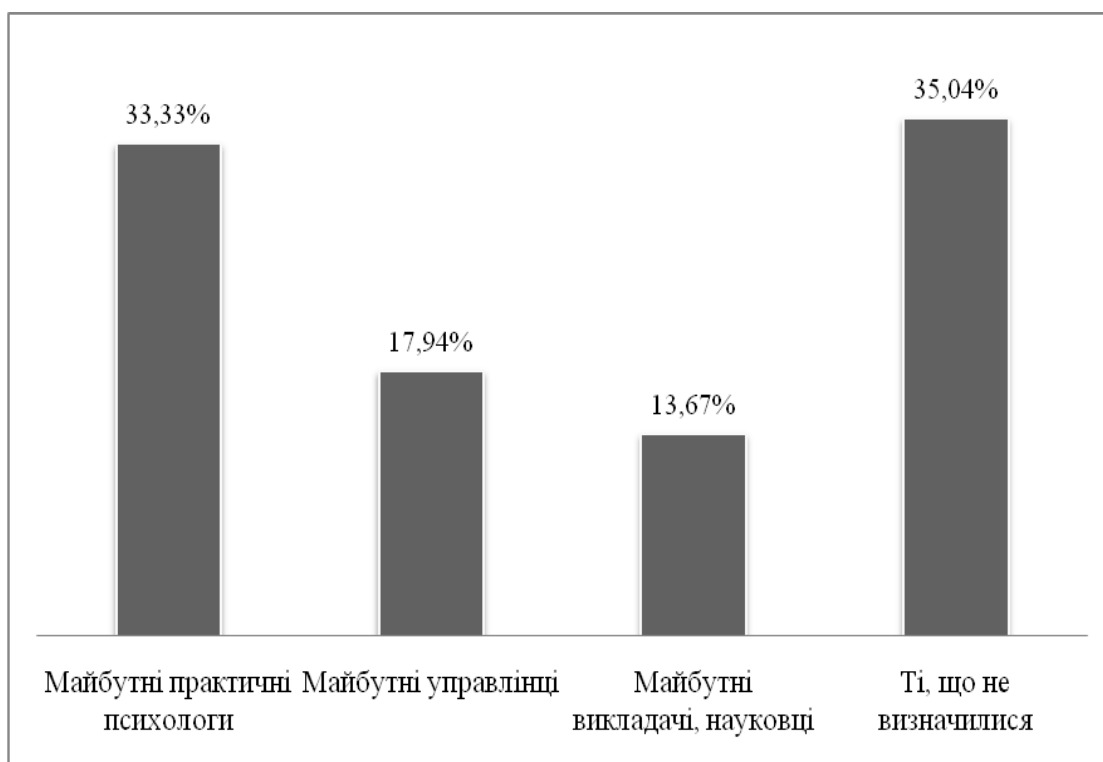


Рис. 1 Розподіл результатів опитування з використанням решітки Келлі

Проведення зі студентами методики MFQ-30 дозволило визначити основні тенденції розвитку моральних засад в групах дослідження (табл. 1).

Таблиця 1

Результати дослідження моральних засад майбутніх психологів				
Моральна засада	Середній бал ($m \pm \sigma$)			
	Майбутні практичні психологи	Майбутні управлінці	Майбутні викладачі / науковці	Ті студенти, що ще не визначилися
Турбота / нанесення шкоди	4,17 $\pm$ 1,61	3,14 $\pm$ 1,84	2,54 $\pm$ 1,54	3,97 $\pm$ 1,82
чесність / шахрайство	3,84 $\pm$ 1,23	3,57 $\pm$ 1,32	3,81 $\pm$ 1,69	3,74 $\pm$ 2,15
лояльність / зрадливність	3,56 $\pm$ 1,42	3,98 $\pm$ 1,41	4,16 $\pm$ 2,03	3,12 $\pm$ 1,76
влада / безвладдя	2,24 $\pm$ 1,54	4,31 $\pm$ 1,99	3,65 $\pm$ 1,47	2,97 $\pm$ 1,32
святість / деградація	1,89 $\pm$ 1,28	2,11 $\pm$ 1,87	2,98 $\pm$ 1,19	3,01 $\pm$ 1,44

Усереднений моральний профіль майбутніх практичних психологів вказує на переважання ліберального типу моральності. Найбільш розвиненими виявилися засади: турбота / нанесення шкоди (турбота про інших, загострена здатність до емпатії, доброта, дбайливість, ніжність до інших), чесність / шахрайство (відображається в послідовному прагненні людини до рівності та чесності у відносинах з оточуючими). При цьому середній бал за шкалою лояльність / зрадливність також виявився досить високим. Орієнтація на турботу та чесність у відносинах, відкритість до нового досвіду, орієнтованість на інших – всі ці цінності є необхідними для забезпечення компетентності практичного психолога.

А.К. Маркова запропонувала виділяти три базові компетентності практичного психолога: соціально-психологічну, комунікативну, професійну [5]. Соціально-психологічна компетентність включає в себе здатність до ефективної взаємодії з іншими, готовність брати участь у системі міжособистісних відносин з колегами та клієнтами. В рамках цієї компетентності цінність турботи забезпечує сталу спрямованість особистості практичного психолога на міжособистісний контакт. Комунікативна компетентність являє собою сукупність взаємопов'язаних знань та вмінь, що забезпечують ефективність вербальної та невербальної взаємодії. Цінність чесності являє собою підґрунтя, на якому будується готовність практичного психолога до проявів альтруїзму та емпатії, та забезпечує якість міжособистісної взаємодії. Професійна компетентність відображає здатність до ефективного вирішення професійних завдань. Цінність лояльності, що проявляється у відданості своїй справі, може виступати потужним двигуном безперервного розвитку професійної компетентності.

Отже, можемо констатувати, що цінності, які найбільш поширені серед майбутніх практичних психологів (турбота, чесність, лояльність), є тими, що забезпечують правильний напрямок розвитку їх професійних компетентностей. В той же час, маємо відмітити, що хоч названі цінності є найбільш значущими в структурі морального профілю майбутніх практичних психологів, їх вираженість не є максимальною, що свідчить про їх нестійкість в цілому. Крім того, серед 39 студентів, що ідентифікують себе з практичним психологом, тільки у 8 осіб (20,51%) був визначений гармонійний моральний профіль, що свідчить про моральну зрілість. У 31 особи (79,49%) був констатований недостатній рівень моральної зрілості. Отримані результати вказують на необхідність послідовної роботи з розвитку моральності майбутніх психологів.

У цьому світлі найбільш оптимальним виходом щодо розвитку моральності майбутніх фахівців вбачається запровадження в програмі професійної підготовки май-

бутніх психологів дисципліни «Професійна етика психолога». В рамках цього курсу варто виділити три базові напрямки: 1) психологічна діагностика, рефлексія на усвідомлення власних моральних засад; 2) розв'язання професійних моральних дилем; 3) за-своєння принципів етичної діяльності професійного психолога. Вважаємо за необхідне підкреслити, що просте вивчення принципів «кодексу психолога» не може забезпечити моральності фахівця в професійній діяльності. Тільки моральна зрілість та глибоке розуміння власних моральних засад може стати тим підґрунтям, на якому буде розвиватися моральна та компетентна особистість.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Проведене теоретичне та емпіричне дослідження дозволяє дійти наступних висновків.

1. Сучасна підготовка професійних психологів має зосереджуватися не тільки на формуванні професійно значущих особистісних якостей, знань, навичок та вмінь, а й на розвитку моральної зрілості майбутнього фахівця.

2. На сьогоднішній день в психології існує декілька базових підходів до дослідження моральності особистості: дослідження моральної зрілості через розв'язання класичних моральних дилем; дослідження базових цінностей особистості; дослідження моральних засад особистості та визначення гармонійності морального профілю.

3. Майбутні практичні психологи характеризуються вираженою спрямованістю на такі моральні засади як: турбота, чесність та лояльність, що покладено в основу соціально-психологічної, комунікативної та професійної компетентностей.

4. Початковим та базовим кроком розвитку моральної зрілості майбутнього фахівця в сфері практичної психології є усвідомлення власних моральних засад, що є необхідною умовою інтеріоризації професійних етичних принципів.

Найбільш очевидними напрямками розвитку досліджень в рамках цієї теми вбачаємо розробку, впровадження та перевірку ефективності курсу «Професійна етика психолога».

Список літератури:

1. Бочелюк В. Й. Психологія: вступ до спеціальності. Навч. посіб. / В. Й. Бочелюк, В. В. Зарицька, – К.: Центр учбової літератури, 2007 – 288 с.
2. Дмитренко А. К. Мотиваційні та світоглядні аспекти вибору професії психолога/ А. К. Дмитренко // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. - № 4. – С.31 – 33.
3. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения молодежи / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону, 2006. – 283с.
4. Книш А. Є. Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу: навчальний посібник / Книш А. Є.; за ред. Романовського О. Г., Калашникової С. В. – К., 2016 – 40 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова - М.: Знание, 1996-308с.
6. Мачушник О. Л. Інтерес до професії як чинник пізнавальної активності майбутніх психологів / О. Л. Мачушник // Наука і освіта. - 2014. - № 5. - С. 248-254.
7. Панок В. Г. Основні напрямки професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі / В.Г. Панок // Практична психологія та соціальна робота. – 2003. –№ 4. – С. 14-17.
8. Шапошнікова А. Формування професійної компетентності майбутнього практичного психолога: обґрунтування психолого-педагогічних умов / А. Шапошнікова // Рідна школа. - 2013. - № 11. - С. 73-76.
9. Bloom P. A New Science of Morality / Paul Bloom. Found online at <https://www.edge.org/conversation/a-new-science-of-morality-part-5>

10. *Haidt J.* The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion / Jonathan Haidt. – New York: Pantheon books, 2012. – 322 p.
11. *Haidt J., Graham J.* Mapping Moral Domain/ Haidt J., Graham J. // Journal of Personality and Social Psychology. – 101 (2) – 2011. – P. 366–385.
12. *Kohlberg L.* The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages / Lawrence Kohlberg. – Harper & Row, 1984. – 415 p.

References:

1. *Bocheliuk, V. Y.*, (2007) “Psykhologhija: vstup do specialnosti” K.: Centr uchbovoi literatury Navch.posibnyk, 288 s.
2. *Dmytrenko, A. K.* (2002) “Motyvaciyni ta svitoghljadni aspekty vyboru profesiji psykhologha”, *Praktychna psykhologhija ta socialjna robota*, № 4, s. 31-33.
3. *Klimov, Ye. A.* (2006) “Psykhologhyja professyonalnogho samoopredelenyja molodezhy”, 283 s.
4. *Knysh, A.Ye.* (2016) “Diaghnostyka typu moralnogho liderstva u sferi biznesu”, 40 s.
5. *Markova, A.K.* (1996) “Psykhologhyja professyonalyzma”, 308 s.
6. *Machushnyk, O. L.* (2014) “Interes do profesiji jak chynnyk piznavaljnoji aktyvnosti majbutnikh psykhologhiv”, *Nauka i osvita* № 5., S. 248-254
7. *Panok, V. H.* (2003) “Osnovni naprjamky profesijnogho stanovlennja osobystosti praktychnogho psykhologha u vyshhij shkoli”, *Praktychna psykhologhija ta socialjna robota* № 4., S. 14-17
8. *Shaposhnikova, A.* (2013) “Formuvannja profesijnoji kompetentnosti majbutnjogho praktychnogho psykhologha: obgruntuvannja psykhologho-pedagoghichnykh umov”, *Ridna shkola*, № 11, S. 73-76.
9. *Bloom, P. A.* “New Science of Morality” / Paul Bloom. Found online at <https://www.edge.org/conversation/a-new-science-of-morality-part-5>
10. *Haidt, J.* (2012) “The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion”, New York: Pantheon books, 322 p.
11. *Haidt, J., Graham, J.* (2011) “Mapping Moral Domain, Journal of Personality and Social Psychology”, 101 (2), P. 366–385.
12. *Kohlberg, L.* (1984) “The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages”, Harper & Row, 415 p.

Стаття надійшла до редколегії: 02.03.2017

УДК 378.1

Rimma Masyrova

Doctor of pedagogical sciences, professor
Eurasian Technological University
Republic of Kazakhstan, Almaty
E-mail: mr04.04@mail.ru

Victoria Savelyeva

Teacher master student of the 1st course PHD
Eurasian Technological University
Republic of Kazakhstan, Almaty
E-mail: vika-sova@mail.ru

ORGANIZATION OF STUDENT ALIGNED TRAINING IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION IN KAZAKHSTAN

Summary: In article reveals the problem of the organization of student aligned training in system of higher education in Kazakhstan on the basis of introduction of the principles of the Bologna declaration. The scientific article interested for a wide range of researchers, teachers, doctoral candidates, undergraduates, bachelors of pedagogical educational institutions, teachers of schools, workers of system of professional education.

Keywords: academic policy, Bologna Process, the higher education, student aligned training.

Римма Масирова

доктор педагогічних наук, професор
Євразійського технологічного університету
Республіка Казахстан, м. Алмати
E-mail: mr04.04@mail.ru

Вікторія Савельєва

магістр педагогіки, студент-аспірант 1 курсу
Євразійський технологічний університет
Республіка Казахстан, м. Алмати
E-mail: vika-sova@mail.ru

ОРГАНІЗАЦІЯ ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНОГО НА СТУДЕНТА НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ КАЗАХСТАНУ

Анотація: У статті розкрито проблема організації навчання студентів за системою вищої освіти в Казахстані на основі впровадження принципів Болонської декларації. Виявлено основний фактор навчання, орієнтований на особистість того, хто навчається, який має чітко окреслену структуру. З'ясовано його зміст, до складу якого включено ряд компонентів, зокрема компонент набуття навичок діяльності, інтерес до творчості, нетрадиційні евристичні види роботи, формування ціннісних орієнтацій щодо створення

© Rimma Masyrova, Victoria Savelyeva, 2017

новацій у контексті реалізації Болонських принципів у Європейському просторі вищої освіти.

Ключові слова: академічна політика, Болонський процес, вища освіта, навчання студентів.

Problem definition. In the Message of the President of the Republic of Kazakhstan N. Nazarbayev to the people of Kazakhstan "Third modernization of Kazakhstan: global competitiveness" (on January 31, 2017) is emphasized that is necessary for improvement of quality of the human capital: "First of all has to change the role of education system". Our task – to make education of the central link for new model of economic growth. Training programs need to aim at development of abilities of critical thinking and skills of independent search information [1].

These tasks demand search of new ways of training of competitive experts in the higher educational institutions (HEI) entering into the European Space of the Higher Education (ESHE) as they bear responsibility for introduction of the principles of the Bologna declaration.

Bologna Process exposed to revision of postulate because of processes of globalization and updating of tendencies by EPVO and there are following changes in it:

- creation of EPVO;
- consolidation of training at an extent of all life;
- change of an educational paradigm to student aligned training;
- wide use of results of training and development of new types of training and teaching.

Recent research and analysis of publications:

- conceptual provisions in the theory and practice of higher professional education (A.A. Verbitsky, T.M. Davidenko, V.V. Davidov, I.F. Isaev, P.I. Pidkasisty, V.A. Slastenin, L.M. Fridman and others);

- researches of professional education and training of specialists in HEI (S.Ya. Batishev, V.P. Bepalko, K.Ya. Vazina, M.I. Dyachenko, T.V. Kydryavceva, N.D. Hmel, M.R. Masirova and others);

-The concept of student aligned training in the university education (G.V. Andreeva, I.V. Nosko, L.A. Vitvitskaya, N.V. Drozdova).

The analysis of researches shows that despite the carried-out work on improvement of contents and improvement of quality of training of specialists, there are contradictions in system of higher education in Kazakhstan:

- Relevance of student aligned training and domination of traditional approaches to the organization of training of students;
- need of the organization in educational process taking into account a-level education system and lack of special training of teachers of university for realization of new functions and roles at implementation of student aligned training;
- annual release tens of thousands of young people with diplomas about the higher education and employment of graduates in the specialty.

Permission of noted contradictions refreshes a research problem, which consists in statement of the purpose – to study experience of design, and the organization of student aligned training in system of higher education in Kazakhstan.

Main part. Student aligned training is the fundamental principle of the Bologna reforms in the higher education which assumes the shift of accents in educational process from teaching (as the main role of the faculty in "broadcast" of knowledge) on the doctrine as vigorous educational activity of the student [2]. Shift of emphasis on the results of education connected with

achievements of the specific student unlike the purposes which are attribute of process of design of the educational program does the student by the central figure of educational process, and his interests and educational requirements – a basis for formation of the educational program [3]. At such training, the student finds big independence in the choice of ways of development of a training material.

For example, at the Eurasian Technological University (ETU) the educational program of specialties is under construction on the basis of the Academic policy, own educational trajectories of students, drawing up individual curricula, a lesson schedule variation, an independent set of the credits, free definition of the sequence of development of disciplines and the academic mobility.

The academic policy of ETU developed according to normative documents of the Ministry of Education and Science of the Republic of Kazakhstan (MAUN RK) and includes:

- order of registration of students on visit educational occupation;
- carrying out current, intermediate check-up and intermediate certification;
- organizations of passing by students of all types practical;
- assessment knowledge of students;
- order of payment state grants to the students;
- translation rules, restoration, expel of students; final assessment and another.

Annually, for first-year student's classes given of orientation week for fast adaptation to student's life by university in a week prior to the beginning of academic year.

The academic Department together with department makes are planned "The schedule of orientation week" during which the following events:

- meetings with heads of university and curator, staff of Office of the registrar and library;
- acquaintance with university and its academic policy, code of honor of the student, regulations and instructions for use by library;
- visit of a lecture about the academic policy and technology of training;
- execution of the individual curriculum;
- registration in information network and receiving access to the educational portal;
- acquaintance with the schedule of educational process;
- acquaintance with activity of the student's creative organizations and circles and record on creative circles;
- acquaintance with activity of sports sections and record in sports sections.

Students on training in the educational program provide various discounts and privileges.

Discounts of the I category are provided to students – the orphans studying on full-time of 50% of training cost annually for the entire period of training, according to the decision of the commission on granting discounts on condition of good/excellent progress of the student.

Discounts of the II category provided by students' limited opportunities of the first and second groups, to the disabled people since the childhood studying on full-time of 30% of training cost annually for the entire period of training, according to the decision of the commission on granting privileges, on condition of good/excellent progress of the student.

Students of full-time courses following the results of uniform national testing provided *discounts of the III category* – the rector's grants, and complex testing based on certificates, without the fifth subject.

The students forming the academic policy of development of the educational program developed the package of documents:

- rules of credit technology of training in ETU;
- academic calendar;

- reference book guide;
- ethical code of the student;
- access to information on progress «Platonus»;
- registration educational achievement and another.

Realization of student aligned training provided by the educational programs of specialties:

- 1) development of the abilities through club of interests and a mug, sports sections;
- 2) opportunities to gain additional knowledge in a summer semester or summer school;
- 3) realization of the academic mobility when we find for them exchange programs: clearing or for reasonable price, or with our financial support;
- 4) work of curators with students on trajectories and assistance in employment;
- 5) search for students of temporary work, which students perform in non-study time.

Created necessary conditions for all-round development of the identity of the student, disclosure of his potential and creative self-realization, development of professional qualities at university. There are all necessary conditions for this purpose: library and the electronic reading room with Internet access, curators who give to students help in development of educational programs and increasing knowledge by the chosen profession, attraction to public life of university, a mug and sports sections. By results of the carried-out questioning satisfaction of students on rendering support to them makes 93%. The main source of educational information for students is the library of university equipped with necessary appliances and programs, providing teaching and educational process and scientific research, scientific, educational, educational and methodical literature and information.

Students (RWS) in general and at departments gave the special attention at university to the research work. Teachers of departments conduct continuous work on involvement of students to NIRS. The 78% of students participate in scientific student circles. More than 81% of students participate in work of an intra high school stage of the competition of student's scientific works announced by MAUN RK; republican and international conferences, competitions, the Olympic Games, round tables, etc., making oral messages, reports.

The 69% of bachelors 4 courses have 1-2 publications in magazines and collections of Materials of scientific and practical conferences. Diplomas, Diplomas, Certificates at conferences and forums RK and the neighboring countries, note their achievements in research work.

Departments beforehand provide to students full information on amount of elective disciplines and their short description through curators and "The catalog of elective disciplines". The choice of disciplines carried out with the obligatory accounting by the sequence of studying of disciplines. The student not to be register on discipline if in the previous semester he has not mastered a previous discipline this disciplines.

The student signs the created «Individual Curriculum of the Student» (ICS) in triplicate and it represented to the curator for coordination.

The curator, at absence the remark, signs IUPS, coordinates it at Office of the registrar and claims at the dean of Department of educational programs. After the statement one copy remains at the bachelor, the copy is transferred by the second to Office of the registrar for the organization intermediate to certification, and the third is stored in dean's office of educational programs and serves as a basis for control of performance and development of IUPS.

The analysis of researches of scientists shows that to student aligned training there corresponds the competence-based approach, which is actively participating in educational process where competence understood as complete system of values and personal qualities, knowledge, ability, skills and abilities of the student, the readiness for competent performance of future professional activity providing him [4, 5].

Demand of employers has increased for graduates of university.

For the purpose of development of student, aligned training teachers regularly, attend the corresponding scientific and methodical seminars and courses, which promote improvement of their pedagogical skill, development of front lines and most effective methods of the organization of educational process. Monitoring of quality of training includes holding sociological polls (questioning) among students, teachers and the staff of university. By results of the carried-out questioning, the analysis with conclusions and suggestions for improvement and efficiency of teaching and educational process and representation to the management of university for the decision and acceptance of the correcting actions for improvement of system.

For assessment of quality of training, the program of complex examination has developed criteria for evaluation of answers of students.

External assessment of quality of training carried out by the State certifying commission on check of educational activity of university and by results of national rating.

Assessment of quality of training of graduates carried out based on the analysis of results of final cross-disciplinary exam in the direction of preparation, protection of final qualification works and a demand of graduates. Results of a final assessment of graduates, and absence or existence of claims for quality of their preparation from consumers are defining at assessment of quality of training.

The analysis and assessment of educational success carried out by poll of graduates by department of monitoring of quality of training together with Department of educational programs. The system of ensuring quality of training of future experts is under construction because of domestic and international standards in the field of quality and includes a complex of internal and external mechanisms of assessment of quality of training of experts. At university the mechanism of internal assessment of quality and examination of the educational programs providing control of implementation of the curriculum and objectives, and feedback for their improvement operates. It is expressed in assessment of quality of educational programs from the management, certification of the faculty at the end of the academic year, and also questioning of students "The teacher eyes of students", complex check of residual knowledge after the winter and summer session. All this sets give an evident picture of quality of teaching and implementation of the curriculum. External mechanisms of personal level is questioning "The questionnaire of the employer".

Conclusion of a research. Thus, positivity of student aligned training in system of higher education:

- democratic form of government educational process;
- efficiency of functioning of HEI in the conditions of market economy;
- maximum accounting of interests and needs of students;
- academic mobility of students;
- involvement of employers to formation of educational programs;
- satisfaction of needs of employers;
- transition of training from the learn format (teaching) to the study format (learning);
- the role educational technologies~in implementation of educational programs where the accent is transferred to knowledge – understanding – skills as a result of which integration competences, universal and professional are formed amplifies;
- vocational training of competitive experts for labor market.

The main backbone factor of student aligned training is not so much the knowledge acquisition component. But also a component of acquisition of ways of activity, interest in creativity, nonconventional, heuristic kinds of activity, formation of valuable orientations to

creation new, existence of social installations on his realization, achievement of a goal and realization of the Bologna principles of the European space of the higher education.

Список літератури:

1. Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность». - Астана, 31 января 2017 года. - <http://www.akorda.kz/ru>
2. Реформирование высшего образования в Казахстане и Болонский процесс: информационные материалы для практических действий. - Алматы, 2009.
3. Масырова Р. Р. Инновации в среднем общем образовании Казахстана: анализ и тенденции развития: монография / Р. Р Масырова / - Алматы: Казахский государственный институт повышения квалификации женщин, 2008.
4. Дроздова Н. В. Компетентностный подход как новая парадигма студентоцентрированного образования / Н. В. Дроздова, А. П. Лобанов. - Минск: РИВШ, 2007.
5. Масырова Р. Р., Теория и практика формирования коммуникативной компетентности: монография / Р. Р Масырова, Ж. Н Бисенбаев / - Алматы, 2015 год.

References:

1. Message of the President of the Republic of Kazakhstan N. Nazarbayev to the people of Kazakhstan "Third modernization of Kazakhstan: global competitiveness". – Astana, on January 31, 2017. – <http://www.akorda.kz/ru>
2. Reforming of the higher education in Kazakhstan and Bologna Process: Information materials for practical actions. – Almaty, 2009.
3. Masyrova R. R (2008). Innovations on average general education of Kazakhstan: analysis and tendencies of development: Monograph. – Almaty: Kazakh State Women's Teacher Training Institute.
4. Drozdova N. V. Competence-based approach as new paradigm of studentotstentirovanny education / N. V. Drozdova, A. P. Lobanov. – Minsk: RIVSh, 2007.
5. Masyrova R. R., Bisenbayev Zh. N. Theory and practice of formation of communicative competence: Monograph. – Almaty, 2015.

Стаття надійшла до редколегії: 11.03.2017

УДК 378.147.88

Ольга Ігнатюк

доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: olgaignatyuk2016@gmail.com

Валерія Сизикова

аспірант кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: valeriia27svs@gmail.com

АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІЗ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ В США ТА УКРАЇНІ

***Анотація:** В статті розглянуто досвід професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в Україні та США. Показано результати огляду наукової літератури з проблеми за кордоном і в Україні. Проведено аналіз спільних та відмінних рис у базових засадах навчання соціальній роботі для України та США. З'ясовано роль проходження практики майбутніми фахівцями із соціальної роботи в Україні та США.*

***Ключові слова:** зарубіжний досвід, вітчизняний досвід, соціальний працівник, професійна підготовка соціальних працівників.*

Olga Ignatyuk

Doctor of sciences in Pedagogy, Professor, Full Professor of I.A. Zyazun Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine
E-mail: olgaignatyuk2016@gmail.com

Valeriia Syzykova

Master of Education of HigherSchool, Postgraduate Student of I.A. Zyazun Department of Pedagogy and Psychology of Social Systems Management National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine
E-mail: valeriia27svs@gmail.com

ANALYSIS OF THE FEATURES OF FUTURE SOCIAL WORKERS PROFESSIONAL TRAINING IN THE USA AND UKRAINE

***Abstract:** The experience of professional training of future social workers in Ukraine and in the USA is considered in the article. Some results of reviewing scientific literature concerning the problems abroad and in Ukraine are provided. The analysis of common and distinguishing features of social work's education in Ukraine and the USA is made. The role of the field placement for future social workers in Ukraine and the USA is figured out exactly.*

© Ольга Ігнатюк, Валерія Сизикова, 2017

Keywords: international experience, domestic experience, social worker, professional training of social workers.

Ольга Игнатюк, Валерия Сизикова

АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ В США И УКРАИНЕ

Аннотация: В статье рассмотрен опыт профессиональной подготовки будущих специалистов по социальной работе в Украине и США. Показано результаты обзора научной литературы по проблеме за рубежом и в Украине. Проведен анализ общих и отличительных черт в базовых принципах обучения социальной работе для Украины и США. Определена роль прохождения практики будущими социальными работниками в Украине и США.

Ключевые слова: зарубежный опыт, отечественный опыт, социальный работник, профессиональная подготовка социальных работников.

Olga Ignatyuk, Valeriia Syzykova

An extended abstract of a paper. The subject is:

“Analysis of the features of future social workers professional training in the USA and Ukraine”

Problem setting. Modern Ukrainian society feels pressing necessity in the new approach to the training of competitive social workers and providing the professional education of high quality. That is why there is particular topicality of studying overseas experience of organizing training for future social workers, in particular, in the USA, which is considered to be a motherland of social work as a professional activity.

Recent research and publication analysis. The process of market economic transformations, in particular, in Ukraine, led to the reassessment of the essence of mission and functions of education. Therefore, a great number of researchers suggest a new opinion concerning the specific peculiarities of professional education. Innovative view on the education as a source of active development and growth of economically and socially active groups of population, who can work in all the spheres of public manufacturing, is presented by A. Zbrueva, O. Ignatyuk, V. Kremen, O. Romanovsky, D. Say.

Paper objective. The purpose of the article is the analysis of features of foreign and Ukrainian experience of organizing professional training for future social workers.

Paper main body. Social work in the USA is known as an independent course of professional and educational training. The professional training of students in the USA is at a high level. Integrativity, interdisciplinarity and practical training have a great meaning in it. Quite interesting and unusual education with opportunity to get a Master's Degree of social work is available in some USA's high schools. They offer some joint master's programs in other universities. In particular, you can get a Master's diploma of social work with additional specialization in law or theology. This approach shows the interdisciplinarity of social work and openness of the process of studying in this area. The practice of "dual degree" makes graduates

more competitive at the labor market. Unfortunately, such practices happen in Ukraine rarely, and are initiated by Polish high schools. Curriculums and training programs for students in Ukraine are a bit more overloaded by basic courses than in USA. The main attention is paid to theoretical knowledge rather than to practical skills. Ukrainian high schools give too little time for independent work of students.

It's an important fact in nowadays' society that a lot of attention is given to high schools and student's personality itself. To obtain the specialty of a social worker, candidates must prove that they fit this job. They should not only fit academically, but also have a sense of maturity, empathy and awareness, which can only be acquired from personal life experience and from work with people, that is why it often happens that most of the students already have experience in social work either as volunteers or as some other social workers. There are separate programs directed at developing empathy among students in the process of professional training. Some high schools propose specialized yoga classes that can help future specialists to find inner balance and to prevent professional burnout. In Ukraine there are no such programs for future specialists.

Conclusions of the research. *The analysis proves that basic foundations for social workers' training are the same in Ukraine and the US. They are different in social education specifics (humanistic orientation, flexibility and conservatism) and general requirements for professional competence of social workers. The common features for both countries have continuous and multilevel nature of professional training, basic forms of education and basic disciplines. That is why taking some positive developments from USA experience is possible and appropriate for improving domestic training for future social workers. Learning from foreign experience is positive for Ukraine because there are still numerous problems in education and training of social workers and rational use of foreign experience may give an opportunity to resolve at least some of them.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Постановка проблеми та актуальність дослідження професійної підготовки студентів зумовлена об'єктивною потребою сучасного українського суспільства в підготовці конкурентоспроможних фахівців та забезпеченні високої якості освіти. Особливої гостроти набувають зазначені питання в системі професійної підготовки майбутніх соціальних працівників, які покликані сповідувати принципи гуманізму та поваги до людей, їх життя, праці, навчання, спілкування і творчості, надавати необхідну морально-психологічну та соціальну допомогу, впливати на ціннісні орієнтації та керуватися високими моральними нормами, дотримуватись етичного кодексу фахівців із соціальної роботи, ухвалювати виважені морально-етичні рішення, виявляти відповідальне й гуманне ставлення до людей [16, с.1].

Соціальна робота – це унікальна професія системи «людина-людина», яка вимагає від фахівця володіння ґрунтовними знаннями, вміннями та навичками, а також відповідних професійних та особистісних якостей, високого рівня сформованості психологічної готовності до професійної діяльності. Соціальний працівник повинен розуміти не лише ознаки, але й причини виникнення проблеми та уміти віднайти шляхи її вирішення. Важливе значення в процесі розвитку таких умінь та навичок відіграє правильно організована та скоординована професійна підготовка [2, с. 265].

Проблема дослідження обумовлена необхідністю здійснення цілісного комплексного аналізу підготовки студентів вітчизняних вищих навчальних закладів (ВНЗ) до професійної діяльності на основі виявлення її специфічності порівняно з навчальним

процесом, який відбувається в сучасній закордонній вищій школі. У зв'язку з цим особливу актуальність набуває питання дослідження закордонного досвіду організації підготовки майбутніх соціальних працівників, зокрема досвіду США.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. У своїх дослідженнях А. Збруєва [12], О. Ігнатюк [13; 14], В. Кремень [15], О. Романовський [1] та інші вчені наголошують на тому, що з процесом ринкових економічних трансформацій у країнах світу, і в Україні зокрема, відбулися певні переоцінки сутності, призначення, функцій професійної освіти. Якщо донедавна таку освіту розглядали як простий засіб відтворення «робочої сили», то у сучасних умовах – це джерело активного відродження та росту економічно і соціально активних груп населення, які можуть працювати в усіх сферах суспільного виробництва. З цієї точки зору на проблему Ігнатюк О.А. пропонує використовувати соціально-педагогічне проектування моделі підготовки майбутніх конкурентоспроможних фахівців [14]. Саме під таким кутом зору ми підходимо до розгляду специфічних особливостей професійної освіти.

У наукових працях з філософії, етики, аксіології, культурології висвітлено деякі питання щодо формування професіоналізму майбутніх соціальних працівників, а саме: професійна етика соціального працівника (С. Войціховська), етичні цінності його професійної діяльності (Л. Никифорова, Ж. Новікова, Т. Юшковець), роль моральних цінностей у соціалізації особистості (Т. Бутківська), культурологічна основа сучасної освіти (Г. Філіпчук) тощо.

У наукових працях з психології, соціології, соціальної роботи досліджено проблеми професійної підготовки соціальних працівників (Н. Гітун, Д. Голованова, О. Карпенко, І. Козубовська, В. Поліщук, Г. Слосанська, С. Харченко, Л. Штефан), організаційні питання соціальної роботи в Україні (І. Зверева, Г. Лактіонова, Т. Семигіна, І. Грига, М. Лукашевич), морально-етичні проблеми підготовки (Д. Сай, О. Тополь) та виховання гуманності майбутніх соціальних працівників (Н. Клименюк).

У наукових працях, присвячених волонтерській діяльності, розкрито роль волонтерства в особистісному, соціальному та професійному становленні студентів (З. Бондаренко, В. Кратінова, Н. Ларіонова, В. Перетятко), питання волонтерської діяльності як форми організації соціальної роботи серед студентів (Г. Бойко, Я. Воєводіна), волонтерства як чиннику соціально-педагогічного впливу на становлення особистості (А. Капська), як засобу професійної соціалізації майбутніх соціальних працівників (Л. Романовська, О. Шумакова), соціально-педагогічної діяльності студентських волонтерських груп (Т. Лях).

Особливий інтерес викликають наукові розвідки з педагогіки, в яких на методологічному та теоретичному рівнях обґрунтовуються проблеми особливості професійного становлення фахівців із соціальної роботи (Т. Аветисян), шляхи вдосконалення навчально-виховного процесу у вищій школі (В. Бутенко), виховна робота в університеті як чинник становлення особистості майбутнього фахівця (О. Дурманенко), методологічні засади трансформації вищої освіти в Україні (М. Євтух).

Дослідження проблеми підготовки майбутніх працівників соціальної сфери у США ґрунтується на публікаціях Данлоп К. [2], Дейвиза А.М., Беддоуб Л. [3], К. Реардон [7; 8], Дж. Сиск [9], Ф.Г. Ример [6].

Виділення раніше не досліджених аспектів проблеми. Актуальним і нагальним для вирішення питанням постає впровадження у теорію і практику вищої освіти такої підготовки майбутнього соціального працівника до професійної діяльності, яка торкається питань підвищення її якості серед фахівців нової генерації, формування їх готовності до неї.

При усьому різноманітті вивчених питань системного аналізу процесу формування професіоналізму майбутнього соціального працівника проведено не було. Для подальшого вирішення практичного завдання вважаємо необхідним цю проблему зробити предметом спеціального дослідження. Оскільки проблема підготовки працівників соціальної сфери реалізується в Україні не так давно, велике значення для нас має досвід з цієї проблеми зарубіжних країн.

Формулювання мети статті. Мета статті полягає в порівнянні особливостей закордонного та українського досвіду організації професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи.

З огляду на поставлену мету нами були сформульовані наступні завдання: по-перше, дослідити історію виникнення навчальних закладів з підготовки соціальних працівників в Україні та США; по-друге, проаналізувати рівні та форми підготовки фахівців із соціальної роботи в Україні та США; по-третє, здійснити порівняльний аналіз навчальних планів із підготовки соціальних працівників в Україні та США; по-четверте, схарактеризувати відмінності проходження практики майбутніми фахівцями із соціальної роботи в Україні та США.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Соціальна робота – прийнятий у всьому світі вислів, що означає вияв гуманного ставлення людини до людини. Ця діяльність виникла ще в біблійні часи як благодійність, релігійний обов'язок віруючого надавати послуги нужденним. Сьогодні ця робота визнана у всьому світі як професія, що потребує спеціальної підготовки.

Отже, під соціальною роботою надалі розумітимемо професійну діяльність соціальних інституцій, державних і недержавних організацій, груп і окремих індивідів із надання допомоги щодо здійснення успішної соціалізації особам чи групам людей у випадках, коли за відсутності належних умов у суспільстві або через особисті вади їх соціалізація утруднюється, призупиняється або відбувається у зворотному напрямку (десоціалізація).

Соціальна робота стає самостійним феноменом сучасної цивілізації, що відображає діалектику поєднання загальнолюдських цінностей і унікальності особистості. Утвердження перших неможливе, якщо кожен не реалізує і не розкриє власний потенціал, індивідуальну самобутність на основі вільного вибору, досягнутого рівня культури, національної самосвідомості, політичної та духовної свободи.

У суспільному житті більшості країн світу соціальні працівники відіграють важливу роль у плануванні, реалізації, оцінюванні та науковому вивченні соціальних програм, розрахованих на підтримку найрізноманітніших груп населення. В Україні ж на сьогоднішній день професія «соціальний працівник» вважається непрестижною, тому мало уваги приділяється якості професійної підготовки цих фахівців.

Одним із критеріїв результативності професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи виступає готовність до професійної діяльності. Вона – це позитивна установка на майбутню діяльність, є компонентом, що пов'язує процес вузівської підготовки і майбутню працю фахівця. У своїх працях І.М. Друзь [11] розглядає готовність як особистісну форму інтерпретації змісту освіти, систему інтегративних властивостей, якостей і досвіду особистості, якій притаманні ознаки загальної теоретичної, практичної та психологічної її компонент при реалізації у професійній сфері.

Отже, для кращого розуміння сучасного стану розвитку соціальної роботи, розглянемо історію виникнення навчальних закладів з підготовки соціальних працівників в Україні та США. У США, які вважають батьківщиною соціальної роботи як професійної діяльності, ще до початку Першої Світової війни практично на всій території країни коледжі та університети

почали пропонувати освітні програми підготовки фахівців із соціальної роботи.

Включення їх до системи університетської освіти США знайшло своє відображення в кінці 30-х років, коли до Асоціації приймали лише ті школи соціальної роботи, які діяли в рамках вищих навчальних закладів і пропонували дворічну програму підготовки соціальних працівників для отримання ступеня магістра. Ступінь бакалавра був складовою частиною програм підготовки магістрів. Самостійного статусу програми підготовки бакалаврів набули завдяки суспільно-економічним умовам, які склались у США на початку 1930-х років. Проте програми підготовки на рівні бакалаврату не були включені до системи вищої освіти через побоювання зниження професійного статусу соціальної роботи. Навчання за дворічною аспірантською програмою залишалось єдиною формою, визнаною в якості умови атестації професійного соціального працівника. І лише із 1969-го року Національна асоціація соціальних працівників почала приймати в свої ряди практичних працівників зі ступенем бакалавра, а в 1983 році Рада з освіти визнала диплом бакалавра першим ступенем у професійній підготовці соціальних працівників. Підготовка соціальних працівників на рівні докторантури була офіційно затверджена із заснуванням у 1977 році «Групи вдосконалення докторантури». До сфери компетенції цієї організації були віднесені надання акредитації, контроль за якістю і рівнем програм підготовки докторів із соціальної роботи.

Підготовка соціальних працівників як окремий напрямок суспільної практики і самостійний вид професійної діяльності в Україні, на відміну від США, почала формуватися лише на початку 1990-х років. У квітні 1991 року Постановою Держкомпраці СРСР Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців був поповнений кваліфікаційною характеристикою «спеціаліст із соціальної роботи», «соціальний педагог» та «соціальний працівник». У якості спеціальності на денній, вечірній і заочній формах навчання соціальна робота була відкрита Наказом Державного комітету СРСР з освіти від 7 серпня 1991 р. № 376 (2). І лише 25 вересня 1991 був затверджений навчальний план спеціальності 03.12 – «соціальна робота», що передбачає чотирирічний термін навчання з присвоєнням кваліфікації «соціальний працівник».

Таким чином, можна відзначити, що історія соціальної роботи США насичена та багатогранна. Вже у 90-ті роки XX сторіччя США мали досвід підготовки соціальних працівників, якого бракує Україні.

Аналіз рівнів та форм підготовки фахівців із соціальної роботи в Україні дає можливість стверджувати, що на даний час професійна підготовка здійснюється у різних формах: очна, очно-заочна, заочна, вечірня, екстернат тощо – і передбачає багаторівневий характер освіти: допрофесійна, професійна, післядипломна, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів. Професійна підготовка спеціалістів для соціальної сфери здійснюється у ВНЗ різних напрямків: університетах класичного профілю, педагогічних університетах, академіях, педагогічних, медичних, технічних, юридичних, економічних інститутах.

Безумовно, підготовка фахівців із соціальної роботи має свої національні особливості, проте майже скрізь спостерігаються спільні тенденції, основною серед яких є виокремлення соціальної роботи як наукової дисципліни та напряму практичної професійної діяльності. Останнє є надзвичайно актуальним для України, де тривалий час соціальна робота належала до напряму підготовки «соціологія», а до недавнього часу була складовою галузі знань «соціальне забезпечення», разом з новою спеціальністю «соціальна допомога». І лише 29 квітня 2015 року Постановою № 226 Кабінету Міністрів України затверджено галузь знань «соціальна робота». Така ситуація породжує великі складнощі в навчанні, оскільки, не маючи третього рівня освіти, соціальна робота постійно стикається з

проблемами змісту навчання та підготовки викладачів.

Наприклад, згідно з вимогами Міністерства освіти ліцензувати чи акредитувати навчальну програму із соціальної роботи можливо лише за умов наявності відповідної кількості викладачів, що мають вчене звання та науковий ступінь. Але ці викладачі аж ніяк не можуть мати науковий ступінь у галузі соціальної роботи. Раніше вимагалось науковий ступінь чи вчене звання із соціології.

У Сполучених Штатах Америки сьогодні підготовку соціальних працівників здійснюють школи соціальної роботи, коледжі та університети. У їхніх програмах закладені три рівні навчання: для отримання ступеня бакалавра, магістра та доктора із соціальної роботи. Для того, щоб отримати перший ступінь у фаховій підготовці соціальних працівників – диплом бакалавра, потрібно успішно пройти 4-річний курс навчання із соціальної роботи у коледжі або школі, яка здійснює підготовку за програмою, акредитованою Радою з освіти соціальних працівників. Навчання в магістратурі триває 2 роки. Завершальним етапом у підготовці фахівців із соціальної роботи є навчання в докторантурі. Її особливістю є те, що вона готує переважно не практиків соціальної роботи, а вчених-теоретиків, покликаних розвивати теоретичні засади цього напрямку.

Істотні відмінності професійної підготовки відбито і у навчальних планах із підготовки соціальних працівників в Україні та США. Розглянемо найсуттєвіші з них. У США підготовка майбутніх соціальних працівників відбувається поступенево, а саме: перший ступінь – основний курс, розрахований на 4 семестри (2 роки), дає загальну теоретичну базу професії; другий ступінь – практична робота, яку студенти проходять у п'ятому семестрі, триває 20 тижнів та є безперервною; третій ступінь – поглиблені теоретичні курси з різних напрямків спеціалізації у 6-7 семестрах, які вимагають глибоких попередніх знань з основ соціальної роботи, педагогіки та психології, зокрема вікової, практичних навичок, отриманих під час польової практики. Курс триває 20 тижнів, під час яких студент отримує 30 ECTS [10, с. 223].

До навчального плану із підготовки бакалаврів у США входить 5 базових професійних тем: практичні методи соціальної роботи, політика і служби соціального забезпечення, поведінка людини і соціальне середовище, дослідження і польова практика. Зміст кожної із цих тем наповнюється навчальними курсами гуманітарних дисциплін, провідне місце серед яких відводиться соціальним та біологічним наукам (соціології, біології, фізіології, психології, філософії, політології, економіці, антропології, історії та ін.). Вони дають студентам знання про окремих людей, сім'ї, групи, громади, суспільство, вчать їх знаходити взаємозв'язки між біологічними, соціальними, психологічними та культурними системами суспільства. Від студентів вимагається знання історії становлення та розвитку соціальної роботи, її інституцій, структури, будови і принципів функціонування соціальних служб, соціально-економічної політики держави, вивчення якої також передбачене навчальним планом. Українські спрямовані на вивчення тих же дисциплін, однак щодо бакалаврів особлива увага приділяється вивченню технологій та методів соціальної роботи з окремими верствами населення.

У США цим дисциплінам призначений увесь другий рік навчання у магістратурі яка також використовується для спеціалізації і вдосконалення рівня фахової підготовки на практиці. Найпоширенішою спеціалізацією на рівні магістратури є робота з окремими індивідами, сім'ями та групами. Таку спеціалізацію ще називають безпосередньою практикою або втручанням на мікрорівні. Крім певного напрямку роботи, можна обрати спеціалізацію у будь-якій із сфер діяльності соціального робітника: робота з людьми похилого віку, у центрах здоров'я, сімейних службах, соціальних службах на

підприємствах, з дітьми, з розумово відсталими особами або людьми з порушеннями психіки, у центрах корекції поведінки чи кримінально покараних тощо. В Україні ж спеціалізація відсутня, студенти вивчають усі напрямки соціальної роботи одночасно: як на мікрорівні, так і на рівні громади.

Отже, спільні елементи у навчальних планах підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи в США та Україні спостерігаються лише на рівні бакалаврів, щодо магістрів, то на цьому рівні існує багато розбіжностей. А підготовки вузькоспеціалізованих вчених-теоретиків у галузі соціальної роботи на сьогоднішній день в Україні просто немає.

Важливим елементом у формуванні професіоналізму майбутнього соціального працівника є проходження практики. Проведений аналіз дає нам змогу стверджувати, що інфраструктура мережі закладів соціальної роботи, яка на сьогоднішній день існує в Україні та повинна забезпечувати цю базу для майбутніх соціальних працівників у процесі їх професійної підготовки, є недостатньо розвиненою. Так, діє досить небагато державних закладів соціальної роботи, зокрема, це: алко- та наркодиспансери, служби соціального захисту населення, центри соціальних служб для молоді, територіальні центри соціального обслуговування (надання соціальних послуг), сиротинці та інтернати. На сьогоднішній день лише окремі українські ВНЗ в межах певних освітніх проектів (наприклад, Києво-Могилянська академія, Національний університет «Львівська політехніка», ДВНЗ «Ужгородський національний університет».) пропонують програми спеціальної підготовки супервізорів-керівників практики, що є поширеним досвідом у діяльності провідних шкіл соціальної роботи США. Не маючи відповідної підготовки, такий фахівець нездатний забезпечити ефективну підготовку студентів у процесі проходження ними навчальної практики, що призводить до невиправданого зниження глибини її, який на деяких базах зводиться лише до вивчення студентами наявної там документації. І як засвідчує досвід, існує проблема систематичного завищення оцінок успішності навчальної діяльності студентів під час проходження практики. Це відбувається через формальне ставлення керівників практики до оцінювання виконаної роботи студентом.

У США, навпаки, практика є центром уваги у підготовці фахівців. На початок 90-х років було створено нові, з урахуванням вимог часу, програми підготовки соціальних працівників до роботи із етнічними, статевими, расовими меншостями, особлива увага була приділена програмам практичної підготовки до роботи з людьми, які мають розумові вади. Такі організації як: Центр досліджень у сфері соціальної роботи, Товариство соціальної роботи і досліджень, школи соціальної роботи значно посилили дослідницьку роботу, особливо у сферах взаємодії з людьми із психічними вадами, людьми похилого віку, з насильством у сім'ях, на вулиці, із захисту дітей тощо. Вказані заклади давали можливість повноцінного проходження практики майбутнім фахівцям із соціальної роботи. На кожного студента молодших курсів відводиться мінімум 400 годин польової практики під керівництвом кваліфікованих спеціалістів, на старшокурсника – 900 годин [8, с. 22].

Усі навчальні заклади США повинні встановлювати тісні двосторонні стосунки з практикуючими соціальними працівниками. Протягом польової практики студенти усвідомлюють цінність соціальної роботи, навчаються розвивати професійні відносини з клієнтами в процесі надання допомоги, починають реалізовувати ідею відповідальності перед ними, агентством, громадою, стикаються з етичними дилемами та намагаються вирішувати їх, застосовують на практиці знання поведінки та потреб людини, про ресурси місцевої общини, встановлюють зв'язок своєї практичної роботи з підходами до оцінки її результатів.

Теорія процесу практичного навчання соціальній роботі в США характеризується

трьома підходами щодо його організації, а саме: наставницьким; академічним; поєднуючим [3, с. 920].

Підготовка соціальних працівників у США організовується та забезпечується університетами або коледжами у співпраці з різними типами соціальних агентств. Вони беруть на себе спільну відповідальність за відбір студентів, їх навчання і оцінювання, а також підтримку їх підготовки на сучасному рівні. Для того, щоб отримати спеціальність соціального працівника, кандидати повинні довести, що вони підходять для цієї роботи. На додаток до академічної придатності, їм потрібне відчуття зрілості, співчуття і здорового глузду, які можна отримати лише з власного життєвого досвіду і від роботи з людьми. Тому часто трапляється, що багато студентів вже мають попередній досвід роботи в соціальних агентствах або як добровольцями, або в інших видах соціальної роботи. Навчання студентів соціальній роботі відбувається протягом двох років для отримання диплома практичного соціального працівника, з яких частина часу відводиться опануванню професією в університеті або коледжі, а решта – на робочому місці під наглядом компетентного кваліфікованого і досвідченого соціального працівника. Наприкінці підготовки соціальних працівників починають готувати до роботи в специфічних конкретних закладах/установах, наприклад кримінального права; роботи з дітьми і сім'ями в громаді; з дітьми та молоддю за місцем проживання; з людьми в лікарні; з людьми похилого віку або людьми з розумовими, фізичними вадами та проблемами у навчанні. Ця робота може проводитися як у «денних» центрах, так і за місцем проживання. По завершенню практики студентів оцінюють щодо рівня знань, вмінь, цінностей і компетентності, які потрібні для того, щоб допомагати людям, які зазнають труднощів у вирішенні своїх життєвих проблем [7, с. 17].

Основна характеристика, що виражає саму сутність соціальної роботи, є практика. У межах підготовки майбутніх соціальних працівників використовуються такі підходи до її здійснення: 1) навчання безпосередньо на робочому місці; 2) використання відео- і аудіоматеріалів; 3) активне навчання; 4) рефлексивне навчання й практика; 5) впровадження case-study (метод ситуаційного аналізу); 6) взаємодія теоретиків і практиків [5, с. 684].

Таким чином, недоліками української системи практичної підготовки у порівнянні з американською, є: недосконалість змісту звітної документації студентів за наслідками проходження різних видів практики; недостатня розробленість критеріїв оцінювання успішності практики; превалювання формальних методів соціальної роботи; брак досвіду безпосередньої роботи студентів-практикантів з клієнтами; відсутність підготовки супервізорів-керівників практики студентів.

В Україні, порівняно із США, навчальні плани і програми підготовки соціальних працівників є дещо перевантаженими фундаментальними курсами. Основна увага приділяється засвоєнню студентами теоретичних знань, а не формуванню практичних вмінь. Дуже мало часу українські ВНЗ відводять на самостійну роботу студентів.

Отже, підсумовуючи, зазначимо, що у США соціальна робота поширена як незалежний напрям освітньої та професійної підготовки. Вона здійснюється на високому рівні, важливе значення в якій відіграє інтегративний і міждисциплінарний характер її організації та практика [3, с. 56].

На відміну від України, таких напрямів фахової підготовки як «соціальне забезпечення» чи «соціальна допомога», у класифікаційній системі професій Департаменту праці США немає. Переважна більшість університетів США, які займаються професійною підготовкою соціальних працівників, по завершенню навчання видають диплом «бакалавра» чи «магістра з соціальної роботи».

Досить цікаву і незвичну освіту з дипломом магістра з соціальної роботи можна здобути у деяких ВНЗ США. Вони пропонують кілька спільних магістерських програм з іншими університетами: зокрема, можна отримати диплом магістра з соціальної роботи з додатковою спеціалізацією в галузі права (навчання проводиться спільно зі Школою права ім. Б. Кардозо) або диплом магістра з соціальної роботи та диплом магістра теології (навчання проводиться спільно зі Школою теології Єльського університету). Такий підхід демонструє міждисциплінарність соціальної роботи і відкритість самого процесу навчання та підготовки фахівців з цього напрямку. Практика «Подвійного диплому» дає змогу молоді бути більш конкурентоспроможною на ринку праці [7, с. 16]. На жаль, така практика в Україні має поодинокі випадки, які ініціюють польські навчальні заклади.

Не менше уваги приділяється у США і самій особистості студента. Існують окремі програми, спрямовані на розвиток емпатійності студентів [6, с. 14]. Деякі ВНЗ пропонують спеціалізовані заняття з йоги, що може допомогти фахівцю знайти внутрішню рівновагу та запобігти професійному емоційному вигорянню [9, с. 30]. На етапі становлення професійної освіти в Україні такі програми не працюють.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, проведений аналіз доводить, що базові засади навчання соціальній роботі є спільними для України та США. Вони визначаються специфікою соціальної освіти (гуманістична спрямованість, універсальність та консервативність) та загальними вимогами до професійної компетентності соціальних працівників: розуміння теоретичних основ професії; володіння базовими професійними вміннями і навичками; здатність інтегрувати теорію і практику; дотримання етичних норм та цінностей соціальної роботи. Спільними рисами для обох країн є неперервний та багаторівневий характер системи професійної підготовки, основні форми організації навчання та базові дисципліни. Відмінним є чисельність обов'язкових дисциплін (в Україні вона значно перевищує кількість аудиторних занять в США). Відмінність є у кількості навчальних предметів за вибором: у США на старших курсах їх обсяг становить близько 70% від їх загальної кількості. В українських вищих навчальних закладах вибіркові навчальні дисципліни становлять в середньому 25-40%. Великим недоліком українських ВНЗ порівняно з американськими є низький відсоток годин, які відводяться навчальними планами ВНЗ для практичної професійної підготовки майбутніх фахівців (10% та 50% відповідно).

Проте, запозичення окремих позитивних надбань досвіду США є можливим та доцільним задля вдосконалення вітчизняної професійної підготовки майбутніх фахівців із соціальної роботи з точки зору єдності основних принципів побудови структури системи соціальної освіти, базових дисциплін та основних форм організації навчання таких фахівців.

Для України є позитивним вивчення закордонного досвіду, адже, в сфері освіти і підготовки соціальних працівників залишається ще чимало проблем, а раціональне використання закордонного досвіду дасть можливість вирішити хоча б частину з них.

Список літератури:

1. *Romanovskyi O.* A future specialist's readiness for professional activity and the role of context learning in its formation / O. Romanovskyi, V. Mykhailychenko // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2015. – № 3. – С. 3-8.
2. *D'aprix, A. S., Dunlap K.* Goodness of fit: career goals of MSW students and the aims of the social work profession in the United States // *Social Work Education: The International Journal*, No. 23, 2004 pp. 265-280.

3. Davysa, A.M., Beddoeb, L. The reflective learning model: Supervision of social work students // *Social Work Education: The International Journal*, No. 28, pp. 919-923.
4. Haverkamp, E. What every social worker should know about immigration law // *Social Work Today*, No. 1, pp. 26-29.
5. Peleg-Oren, N., Macgowan, M., & Even-Zahav, R.. Field instructors' commitment to student supervision: Testing the investment model // *Social Work Education*, No. 26(5), 2007, pp. 684-696.
6. Reamer, F. G. Ethics education in social work — transformation of a profession // *Social Work Today*, No. 2, pp. 14-18.
7. Reardon, C. Dual degree programs – connecting social work with other disciplines // *Social Work Today*, 2009, No. 5, pp. 16-19.
8. Reardon, C. Global partnerships in social work education // *Social Work Today*, No. 5, 2013, pp. 22-29.
9. Sisk, J. Yoga and the social worker – mantra meets mental health // *Social Work Today*, No. 2, . 2007 pp. 30-36.
10. Trenhaile, J. Solution-focused supervision: Returning the focus to client goals // *Journal of Family Psychotherapy*, No. (1-2), 2005,. pp. 223-228.
11. Друзь, І. М. Готовність майбутнього інженера до професійної діяльності / І.М. Друзь // *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми.* – 2012. - № 30. – С. 344–347.
12. Змістові інновації у магістерській підготовці соціальних педагогів : монографія / [за заг. ред.: А. А. Сбруєвої та О. М. Полякової]. – Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2013. – 388 с.
13. Ігнатюк О. А. Особливості підготовки сучасних фахівців у системі вищої професійної освіти США / О. А. Ігнатюк // *Теорія і практика управління соціальними системами.* – 2011. – № 1. – С. 55–64.
14. Ігнатюк О. А. Соціально-педагогічне проектування моделі підготовки майбутніх конкурентоспроможних інженерів на прикладі психолого-педагогічних та управлінських дисциплін. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі / О.А. Ігнатюк // *Зб. наук. пр. / редкол.: Т. І. Сущенко (голов. ред.) та ін.* – Запоріжжя, 2011. – Вип.17 – 470 с.
15. Кремень В. Г. Вища освіта і наука – пріоритетні сфери розвитку суспільства у ХХІ столітті / В. Г. Кремень // *Вища школа.* – 2002.– № 4–5. – С. 3–34.
16. Сай Д.В. Формування моральних цінностей майбутніх соціальних працівників у процесі волонтерської діяльності : автореф. дис ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Дмитро Вікторович Сай. – Харків, 2016. – 20 с.

References:

1. Romanovskyi O., Mykhailychenko V. (2015) "A future specialist's readiness for professional activity and the role of context learning in its formation", *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy: filosofiiia, psykhohohiia, pedahohika, sotsiolohiia*, № 3. — S. 3–8.
2. D'aprix, A. S., Dunlap K. (2004) "Goodness of fit: career goals of MSW students and the aims of the social work profession in the United States", *Social Work Education: The International Journal*, No. 23, pp. 265-280.
3. Davysa, A.M., Beddoeb, L. "The reflective learning model: Supervision of social work students", *Social Work Education: The International Journal*, No. 28, pp. 919-923.

4. *Haverkamp, E.* "What every social worker should know about immigration law", *Social Work Today*, No. 1, pp. 26-29.
5. *Peleg-Oren, N., Macgowan, M., & Even-Zahav, R.* (2007). "Field instructors' commitment to student supervision: Testing the investment model", *Social Work Education*, No. 26(5), pp. 684-696.
6. *Reamer, F. G.* "Ethics education in social work — transformation of a profession", *Social Work Today*, No. 2, pp. 14-18.
7. *Reardon, S.* (2009) "Dual degree programs – connecting social work with other disciplines", *Social Work Today*, No. 5, pp. 16-19.
8. *Reardon, S.* (2013) "Global partnerships in social work education", *Social Work Today*, No. 5, pp. 22-29.
9. *Sisk, J.* (2007) "Yoga and the social worker – mantra meets mental health", *Social Work Today*, No. 2, pp. 30-36.
10. *Trenhaile, J.* (2005). "Solution-focused supervision: Returning the focus to client goals", *Journal of Family Psychotherapy*, No. (1-2), pp. 223-228.
11. *Druz', I.M.* Hotovnist' maybutn'oho inzhenera do profesiynoyi diyal'nosti / I.M. Druz' // Suchasni informatsiyni tekhnolohiyi ta innovatsiyni metodyky navchannya v pidhotovtsi fakhivtsiv: metodolohiya, teoriya, dosvid, problemy. – 2012. – № 30. – S. 344–347.
12. Zmistovi innovatsii u mahisters'kij pidhotovtsi sotsial'nykh pedahohiv : monohrafiia / [za zah. red.: A. A. Sbruievoi ta O. M. Poliakovoi]. – Sumy : Vyd-vo SumDPU imeni A. S. Makarenka, 2013. – 388 s.
13. *Ihnatiuk O.A.* Osoblyvosti pidhotovky suchasnykh fakhivtsiv u systemi vyschoi profesijnoi osvity SShA / O. A. Ihnatiuk // Teoriia i praktyka upravlinnia sotsial'nymy systemamy. – 2011. – № 1. – S. 55–64.
14. *Ihnatiuk O.A.* Sotsial'no-pedahohichne proektuvannia modeli pidhotovky majbutnikh konkurentospromozhnykh inzheneriv na prykladi psykhologo-pedahohichnykh ta upravlins'kykh dystsyplin. Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyschij i zahal'noosvitnij shkoli / O.A. Ihnatiuk // Zb. nauk. pr. / redkol.: T. I. Suschenko (holov. red.) ta in. – Zaporizhzhia, 2011. – Vyp.17 – 470 s.
15. *Kremen' V. H.* Vyscha osvita i nauka – priorytetni sfery rozvytku suspil'stva u KhKhI stolitti / V. H. Kremen' // Vyscha shkola. – 2002.– № 4–5. – S. 3–34.
16. *Say D.V.* Formuvannia moralnih tsinnostey maybutnih sotsialnih pratsivnikiv u protsesi volonterskoji diyalnosti : avtoref. dis ... kand. ped. nauk: 13.00.07 / Dmitro Viktorovich Say. – Harkiv, 2016. – 20 s.

Стаття надійшла до редакції: 14.02.2017

Олександр Романовський

доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри , член-кореспондент НАПН
України, кафедра педагогіки і психології управління соціальними системами
ім. академіка І.А. Зязюна, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна
E-mail: romanovskiyy_a_khpi@ukr.net

Олександр Пономарьов

кандидат технічних наук, професор кафедри педагогіки і психології управління
соціальними системами, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, Харків, Україна
E-mail: palex37@ukr.net

ПАРАДОКСИ ХАРИЗМАТИЧНОГО ЛІДЕРСТВА

Анотація: Одним з найпоширеніших різновидів лідерства виступає харизматичне лідерство. Воно відіграє надзвичайно важливу роль у забезпеченні нормальної життєдіяльності суспільства. Однак для багатьох рішень і дій, вчинків і поведінки харизматичних лідерів й самого способу їхнього життя та діяльності характерним є прояв цілої низки парадоксів. Вони зумовлені як парадоксальністю самого феномену харизми, так і її впливом на діяльність лідера та його взаємовідносини з іншими людьми. Парадоксальність харизми лідера полягає у її подвійній природі через суб'єктивну приналежність й одночасно об'єктивний характер прояву та впливу на інших людей. Аналіз парадоксів харизматичного лідерства свідчить про їх істотну позитивну роль у взаємодії лідера з іншими людьми та мобілізацію їхніх зусиль і енергії на успішне досягнення заздалегідь визначених цілей.

Ключові слова: харизма, лідерство, парадокси, суперечності, характер прояву, діяльність лідера, лідерський вплив, взаємодія.

Olexandr Romanovskiy

Doctor of science in Pedagogy, Full Professor, corresponding member of NAPS Ukraine, Head of
Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department of the academician
I. Zyazyun, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Ukraine
E-mail: romanovskiyy_a_khpi@ukr.net

Olexandr Ponomaryov

Ph.D., professor of Pedagogy and Psychology of Social
Systems Management Department of the academician I. Zyazyun,
National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, Ukraine
E-mail: palex37@ukr.net

PARADOXES OF CHARISMATIC LEADERSHIP

Summary: Charismatic leadership is one of the most widespread kinds of leadership. It plays an important role in normal life activity of society. However, the manifestation of whole range of paradoxes is characteristic for many decisions and actions, acts and behavior of charismatic leaders and their lifestyle and activity. They are caused as the paradoxically of the phenomenon of charisma, as its influence on activity of the leader and his relationship with other people. The paradoxically of the leader's charisma consists in its double nature because of subjective accessory and at the same time objective nature of manifestation and influence on other people. The analysis of paradoxes of charismatic leadership confirms their essential positive role in leader's interaction with other people and mobilization of their efforts and energy on successful achievement of predefined purposes.

Keywords: charisma, leadership, paradoxes, contradictions, character of manifestation, leadership activity, leadership influence, interaction.

Александр Романовский, Александр Пономарев

ПАРАДОКСЫ ХАРИЗМАТИЧЕСКОГО ЛИДЕРСТВА

Аннотация: Одной из наиболее распространенных разновидностей лидерства выступает харизматическое лидерство. Оно играет исключительно важную роль в обеспечении нормальной жизнедеятельности общества. Однако для многих решений и действий, поступков и поведения харизматических лидеров и самого образа их жизни и деятельности характерным является проявление целого ряда парадоксов. Они обусловлены как парадоксальностью самого феномена харизмы, так и ее влиянием на деятельность лидера и его взаимоотношения с другими людьми. Парадоксальность харизмы лидера состоит в ее двойной природе из-за субъективной принадлежности и одновременно объективного характера проявления и влияния на других людей. Анализ парадоксов харизматического лидерства свидетельствует об их существенной позитивной роли во взаимодействии лидера с другими людьми и мобилизации их усилий и энергии на успешное достижение заранее определенных целей.

Ключевые слова: харизма, лидерство, парадоксы, противоречия, характер проявления, деятельность лидера, лидерское влияние, взаимодействие.

Olexandr Romanovski, Olexandr Ponomaryov

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Paradoxes of charismatic leadership”

Charismatic leadership is one of the most widespread kinds of leadership. It plays an important role in normal life activity of society. However, the manifestation of whole range of paradoxes is characteristic for many decisions and actions, acts and behavior of charismatic leaders and their lifestyle and activity. They are caused as the paradoxically of the phenomenon of charisma, as its influence on activity of the leader and his relationship with other people. A few people have charisma, and any deviation from conventional norm can be surprising and even rejection to the majority. That is why the charismatic leader considers his deci-

sions and actions, his acts and behavior quite natural, other people can consider strange, unusual and paradoxical.

The paradoxically of the leader's charisma consists in its double nature because of subjective accessory and at the same time objective nature of manifestation and influence on other people. Besides, many charismatic leaders possess except charisma and profound knowledge, developed intuition and life experience.

The analysis of paradoxes of charismatic leadership confirms their essential positive role in leader's interaction with other people and mobilization of their efforts and energy on successful achievement of predefined purposes.

The analysis of many paradoxes of charismatic leadership demonstrates that they can play an essential positive role in interpersonal communication and in interaction of the leader with other people, in mobilization of their efforts and energy on successful achievement of in advance definite socially significant purposes. that the leader's charisma couldn't turn into the prevailing factor of development of his egocentrism, and promoted strengthening of his authority and positive results of his influence on people, the leader has to understand deeply problems and real needs of society, correct style and the nature of the influence, care constantly for strengthening of the professional, business and personal authority. He has to correct definitely the manifestations of charisma according to public interests and expectations seeking for preservation and strengthening of charisma.

Загальна постановка проблеми. Феномен лідерства є одним з найважливіших системоутворюючих чинників, що забезпечують організацію та функціонування суспільного виробництва в найширшому сенсі цього терміна. Серед розмаїття його різновидів найбільшого поширення набуло харизматичне лідерство, сутність якого полягає в тому, що вплив лідера на людей обумовлює його особистісна привабливість. Саме завдяки їй лідер порівняно легко завойовує визнання і отримує підтримку людей, їх готовність слідувати за ним. Більш того, його харизма забезпечує лідеру часто незримую, але цілком реальну владу над своїми прихильниками і послідовниками.

У той же час для харизматичного лідерства, вчинків і самого способу життя й діяльності лідерів характерним є прояв своєрідних парадоксів. Їх вивчення видається цікавою і важливою проблемою, оскільки ці парадокси позначаються на характері взаємин між лідером та його послідовниками, а також всередині їх команди. А від цього суттєво залежать організація і здійснення їхньої спільної діяльності, можливість успішного досягнення поставлених цілей і якість результатів.

Тому аналіз парадоксальних проявів в рішеннях і діях, у вчинках і поведінці харизматичного лідера повинен сприяти успішному вирішенню поставленої проблеми. Це рішення зможе допомогти як самим особистостям в підвищенні ефективності їх впливу на людей, так і системі цілеспрямованого виявлення потенційних лідерів і їх професійної підготовки. Можливість осмислення лідерами позитивних і негативних аспектів тих парадоксів, які мають місце у їхньому житті й діяльності допоможе їм у вдосконаленні своїх лідерських якостей та можливостей, в їх подальшому особистісному розвитку.

Зв'язок проблеми з актуальними теоретичними і прикладними питаннями. Багаторічна пильна увага, яку виявляють науковці та інші люди до феномену харизми і до її використання лідерами у своєму впливі на людей, ще далеко не вичерпала ні теорію лідерства взагалі, ні розуміння того специфічного явища, яким виступає харизматичне лідерство. З іншого боку, система виявлення потенційних лідерів, організація їх тренінгу та цілеспрямованої професійної підготовки на основі результатів глибоких досліджень феномена харизми і парадоксів, які супроводжують життя і діяльність хариз-

матичних лідерів, отримує можливість більш обґрунтованого вибору способів і засобів такої підготовки за рахунок дослідження порушеної проблеми.

Умовою ж успішної реалізації цих можливостей слід вважати системне вивчення вказаних парадоксів і характеру залежності від них способів впливу харизматичного лідера на свою референтну аудиторію. Таким чином, поставлена проблема не тільки має істотне теоретичне значення, а й носить безсумнівний практичний характер. При цьому значення результатів дослідження парадоксів харизматичного лідерства постійно зростає в міру ускладнення соціального буття, підвищення освітнього і кваліфікаційного рівня людей та їх самосвідомості і самоідентифікації. Адже ці процеси неминуче вимагатимуть від них пошуку шляхів і способів підвищення ефективності впливу на людей не тільки через раціональні, а й через емоційні канали його як цілеспрямованого явища.

Аналіз актуальних досліджень і публікацій з проблеми дозволяє впевнено стверджувати, що вона дійсно є і вкрай важливою, і досить цікавою, і значущою не тільки для розуміння природи і суті лідерства, але і для теорії та практики управління соціальними системами різного масштабу, характеру, призначення і виду діяльності. Сьогодні існує величезний масив літератури з лідерства, проте парадоксам цього феномена приділяється ще вкрай недостатньо уваги з боку дослідників. Фактично сутності, ролі та змісту парадоксального лідерства безпосередньо присвячена лише робота Річарда Фарсона і Ральфа Кейеса [8].

Набагато повніше висвітлені в науковій літературі питання харизми і харизматичного лідерства. Так, М. Гантер ще в 1979 році досить детально проаналізував феномен харизми як джерела влади лідера над людьми, обумовленого його здатністю здійснювати на них сильний вплив своїми особистісними якостями і стилем керівництва. Він обґрунтував шість характерних рис харизматичного лідера. По-перше, він регулярно обмінюється енергією із зовнішнім середовищем, виявляючи свої сугестивні здібності. По-друге, така людина здатна правильно обирати характер доцільного впливу на конкретних людей. По-третє, такому лідерові притаманний дар випромінювати енергію, «заряджаючи» нею своє оточення. По-четверте, його зовнішність і привітне обличчя завжди буквально зачаровують людей. По-п'яте, йому звичайно властива незалежність характеру, яку він підкреслено демонструє. По-шосте, харизматичному лідерові притаманні яскраво виражений артистизм і розвинені риторичні здібності [11].

Більшість дослідників цього явища вважають його основною формою впливу лідера на людей і певної влади над ними саме за рахунок його особистісної привабливості. Саме ця привабливість, на їхню думку, отримує бажаний для лідера зворотний зв'язок з боку оточення і його підтримку ним, завдяки якій він і стає визнаним людьми. Сама харизма як природний дар може або бути притаманна людині, або бути відсутньою, хоча деякі фахівці у сфері психології лідерства впевнені, що багатьох людей можна навчити самостійно розвивати цю якість і через дії та стосунки з іншими демонструвати харизматичну поведінку.

Широко визнаний фахівець в галузі управління змінами і розвитком соціальних систем Дж. Коттер не тільки досліджує проблеми лідерства, але й аналізує його витoki і прояви на прикладі успішних бізнесменів. Широкої популярності набула його книга, присвячена лідерству видатного японського підприємця Коносуке Мацусіти [5]. Автор глибоко переконаний, що найчастіше люди визнають своїм лідером і піддаються впливу того, кому притаманні риси характеру, що захоплюють їх і відповідають їхньому уявленню про ідеал. Бажання наслідувати риси і поведінку такої людини досить легко трансформується у них в підпорядкування її волі і в прагнення слідувати за нею.

Історія людства багата прикладами подібних харизматичних лідерів, які буквально підкоряли сотні тисяч і мільйони людей, вели їх на досягнення певних цілей. Діяльність таких лідерів вивчали В. Карасьов, Ж. Блондель, І. Г. Шаблинський, В. Шеклтон та інші. Останній серйозну увагу приділив психології лідерства та ролі харизми для успіху в бізнесі. Д. Гоулман, Г. Бояціс і Е. Маккі спеціально підкреслюють, що в тому разі, коли лідери своїм цілеспрямованим впливом на людей та їх психіку пробуджують в них емоції, вони розкривають у своїх прихильників і послідовників найкращі якості.

Д. Пір, у свою чергу, досліджуючи характеристики і харизматичні прояви потенційних лідерів, попереджає, що найважливішою якістю їхнього лідерства слід вважати масштаб особистості тих людей, які побачили в них лідерів і твердо вирішили йти за ними. Ми ж переконані, що масштаб особистості прихильників і послідовників лідера здійснює певний вплив і на нього самого. Цей парадокс є проявом закономірної позитивної самоорганізації соціальних груп.

Спроба проаналізувати сам феномен парадоксальних проявів лідерства з позицій характеру їх впливу на людей і особливостей практичної діяльності лідера була зроблена і авторами даної статті, яка є продовженням і подальшим розвитком положень і висновків, отриманих в роботі [7].

Досить близьким до феномену харизматичного слід вважати і креативне лідерство, оскільки часто саме креативність, яка іноді навіть межує з парадоксальністю, стає джерелом своєрідної харизми, а значить і дієвого впливу на людей. Хоча, безумовно, далеко не кожному харизматичному лідерові притаманні розвинені креативні здібності, і далеко не кожна людина, якій притаманні креативні здібності, є харизматиком або взагалі може не бути лідером. Проте, вважаємо за необхідне звернути увагу на роботу П. Кассе і П. Г. Клауделя, в якій розглядаються філософські аспекти креативного лідерства [9].

Значний інтерес викликає теорія резонансного лідерства. Воно, на наше глибоке переконання, може розглядатися як один із проявів харизми, оскільки ґрунтується на здібності лідера викликати своєрідний резонанс в серцях і душах людей, які спілкуються і взаємодіють з ним. Особливості резонансного лідерства, спрямованого на самовдосконалення самого лідера та на встановлення плідних відносин з людьми на основі активізації свідомості, оптимізму і емпатії, аналізують Р. Бояціс та Е. Маккі [2].

Дж. Конжер і Р. Канунго розглядають цікаві поведінкові атрибути харизматичного лідерства в організації, що активно сприяють визнанню й утвердженню відповідної особистості лідером. З цією метою дослідники запропонували такий алгоритм дій і його поведінки. По-перше, критично оцінити стан справ в організації і з'ясувати, що в ній потребує змін. По-друге, сформулювати нове бачення стратегії розвитку організації та її донесення до відому персоналу. По-третє, визначити характер очікуваних змін і послідовно впроваджувати їх. Характерно при цьому, що автори не уникають парадоксів, наголошуючи на необхідності використання новітніх підходів, нестандартних і навіть ризикованих рішень [10].

Виділення частин раніше не дослідженої проблеми. Аналіз літератури з проблем харизми і харизматичного лідерства переконливо свідчить, що парадокси, досить часто властиві цим феноменам, практично ще не привертають належної уваги дослідників. Тим часом, ці парадокси здатні здійснювати істотний вплив як на характер і силу прояву лідерських якостей, так і на особливості впливу харизматичних лідерів на своїх прихильників і послідовників, на інших людей.

Метою даної роботи є дослідження парадоксів, які зустрічаються в житті і діяльності харизматичних лідерів, характеру і природи цих парадоксів, їх взаємодії з харизмою. Передбачається також розглянути залежність поведінки харизматичного лідера, характеру його міжособистісного спілкування і взаємодії зі своїми послідовниками,

прихильниками і опонентами від ступеня усвідомлення ним можливостей, які відкриває перед ним харизма.

Виклад основного матеріалу. Дослідження феномена лідерства і проблем цілеспрямованого формування і розвитку особистості лідера протягом досить тривалого часу [6] відкриває все нові грані цього цікавого соціального і одночасно індивідуального явища. У процесі вивчення літературного матеріалу, бесід та інтерв'ю з лідерами в різних сферах суспільного життя нашу увагу привернув парадокс у контексті лідерства, який виступає атрибутивною якістю багатьох з них і суттєво впливає на характер їх життя, діяльності та поведінки. Зокрема, цікавим виявляється прояв різних зовнішніх парадоксів, характерних для харизматичних лідерів.

Парадокси харизматичного лідерства обумовлені складною і суперечливою природою феномена харизми. Воно певною мірою є парадоксальним явищем, оскільки, з одного боку, харизма в більшості випадків властива тій чи іншій людині від природи, являє собою своєрідний дар. Але з іншого боку, її розвиток і реалізація можуть істотно залежати від низки об'єктивних і суб'єктивних чинників, від зовнішнього середовища, в першу чергу, від характеру соціокультурного простору, в координатах якого й відбувається життя і діяльність лідера. Деякі з цих чинників сприяють розвитку харизми та її успішному прояву в діяльності лідера та у його впливі на людей, в досягненні поставлених цілей. Деякі ж інші чинники цілком можуть перешкоджати її прояву.

Для обґрунтування цього твердження необхідно розглянути різні парадокси, які властиві життю й діяльності харизматичних лідерів, і проаналізувати особливості їхньої природи та зовнішніх проявів. Практично кожному лідеру, в тому числі й харизматичному, доводиться час від часу зустрічатися з деякими труднощами, зумовленими інерційністю мислення більшості людей. Для їх подолання йому слід вийти за межі звичних, але застарілих уявлень і переконати людей в необхідності змін. У цьому йому серйозно допомагає його харизма.

Цілком справедливо Рассел Л. Акофф стверджує, що «боротьба з системою, яка перешкоджає розвитку або стримує його, є викликом. Успіх приносить радість, – радість перемоги над безликим, негнучким, механістичним мисленням». Тільки справжній лідер здатний прийняти цей виклик і зважитися на боротьбу з системою. Це також, на думку вченого, «подолання самообмежень». Парадокс тут ми вбачаємо в тому, що, як пише вчений, «щоб боротися з системою, потрібна мобілізація всіх духовних сил, розуму, здорового глузду, почуття та інтуїції. Це неприйняття пасивного ставлення до життя» [1, с. 125].

Один з проявів парадоксів харизматичного лідерства полягає у свідомому і глибоко осмисленому виборі лідером індивідуальної життєвої траєкторії, в концептуальній відмінності програми і системи його головних ідей життя. Характерним проявом при цьому слід вважати і наявність у нього своєї особливої, «місіонерської» програми життя, яка завжди відрізняється від програм інших людей, зокрема визнаних і впливових лідерів. Більш того, йому, як правило, притаманні глибока переконаність у правильності цієї програми і непохитна впевненість у можливості її практичної реалізації.

Цікавий і дотепний приклад парадоксальної поведінки лідера-харизматика наводить Радислав Гандапас, стверджуючи, що «один такий харизматик знайомий нам з дитинства. Це Карлсон! Карлсон любить і береже себе, і всім оточуючим нічого не залишається, як любити його і берегти. Якщо Карлсон зляже, нехай навіть зі звичайною застудою, до його ліжка вишикується черга з подарунками. Друзі не заспокоюються, поки не поставлять його на ноги». Автор підкреслює, що «тут ми стикаємося ще з одним парадоксом харизматичного лідерства. Карлсон, зрозуміло, не відправляв Малюка і його

приятелів на смерть, однак незручностей влаштував їм чимало і небезпеці піддавав не раз. Незручності ці та загрози зовсім їх не бентежили. Як не бентежить рядових наказ генерала кинутися в саме пекло і, досить імовірно, розлучитися з життям. Як не бентежить підлеглих харизматичного бізнес-лідера наказ за тиждень зробити те, на що у конкурентів витрачається півроку» [3, с. 29].

Парадокс розглянутих Гандапасом прикладів полягає в тому, що в більшості випадків уявна неможливість виконання розпоряджень, наказів або навіть прохань лідера в дійсності виявляється не можливою для реалізації. І найважливішою рушійною силою успішного досягнення цілей та здійснення відповідних дій підлеглих такої людини або просто його прихильників виявляється їх прагнення будь-що виправдати лідерську довіру.

Цікаву щодо парадоксальності думку висловлює Казуо Інаморі, стверджуючи, що «якщо ви хочете досягти успіху в житті, будьте готові до подолання безлічі перешкод. Але найбільша перешкода – ваш власний розум, що прагне до комфорту і неробства». Він підкреслює, що «тільки самозречення дозволяє подолати бар'єри і прийти до досконалості. Не просто змусити себе йти вперед, оскільки від природи ми вважаємо за краще обирати більш легкі шляхи. Але усвідомивши це, ми отримаємо ще більше задоволення, коли побачимо плоди своїх зусиль» [4, с. 32].

Така категоричність та інтровертна спрямованість значною мірою виявляється породжуваною ще однією парадоксальною особливістю харизматика, яка полягає в усвідомлюваному перебільшенні лідером своєї особистості, здібностей і можливостей, свого інтелектуального потенціалу. Одним із наслідків такої ситуації стає його свідоме відмова від чужих концепцій і технологій, що насаджуються йому або навіть просто пропонуються ззовні. Але справжній лідер повинен розуміти, що він не може знати всього, що в складних проблемних ситуаціях для їх оцінки і створення раціональних рішень для їх успішного подолання необхідно залучати експертів. З іншого боку, що він може брати чи не брати до уваги їхні рекомендації, оскільки остаточне рішення доводиться приймати йому самому і персональну відповідальність за результати та можливі наслідки реалізації цього рішення також несе особисто він.

Щодо досягнення лідером життєвого успіху, про який, до речі, пише і Казуо Інаморі, також можна відзначити парадоксальний характер вибору і реалізації відповідної стратегії. Дійсно, з одного боку, є корисним аналіз досвіду інших успішних людей, а з іншого, – багато лідерів формують і використовують систему своїх власних секретів досягнення успіху. З цією метою вони розробляють свою філософію досягнення успіху, глибоко аналізують психологічні аспекти цього феномену, шляхів і способів його досягнення.

Для ілюстрації цього положення вважаємо доречним навести один факт з античної історії. Добре відомо, що вчителем і наставником Олександра Македонського був Арістотель, і між ними на довгі роки збереглися теплі дружні стосунки. Але одного разу Олександр відвідав свого вчителя і поцікавився, над чим той працює. Філософ відповів, що пише книгу про управління, узагальнюючи досвід управлінської підготовки свого вихованця. Олександр же категорично заборонив йому це робити, мотивуючи тим, що сторонні не повинні знати як належить правильно керувати людьми.

Ще одним парадоксом харизматичного лідерства слід вважати те, що носії харизми зазвичай прагнуть рішуче звільнитися від будь-якої залежності від інших людей. Однак в той же час вони часто залежать від думки тих чи інших авторитетів (навіть не визнаючи їх як авторитетних для себе експертів) при виборі оптимального варіанту дій в складній ситуації. Вони вважають, що будь-який прояв залежності від будь-кого зда-

тний завдавати шкоди їх авторитету в очах прихильників і послідовників. Тому такі лідери прагнуть ретельно маскувати або ж підкреслено заперечувати його.

У тих же випадках, коли лідер відчуває посилення тиску на себе або іншого впливу з боку своїх опонентів чи зовнішнього середовища, він істотно активізує не лише можливості харизми, але весь свій лідерський потенціал. Характерно при цьому, що така активізація зазвичай спрямована не на захист від небажаного впливу, а на усвідомлену протидію йому і на усунення будь-яких перешкод на шляху до реалізації тієї життєвої програми і досягнення тих цілей, які лідер поставив перед собою і на які спрямовані його зусилля і енергія.

Енергія харизматичного лідера фактично стає джерелом і такого парадоксу. Щедро витрачаючи її заради успішного досягнення заздалегідь визначених цілей і цілеспрямовано здійснюючи свій вплив на людей для мобілізації їхніх зусиль на таке досягнення, він яскраво виявляє притаманну йому властивість своєрідного «вічного двигуна» у всій своїй життєдіяльності. При цьому створюється враження, що витрата лідером своєї енергії не просто стає джерелом її поповнення, а ще й збільшує його сили і розширює можливості.

Видається неймовірним, але в дійсності багато справжніх лідерів, отримуючи завдяки своїм харизматичним якостям фактичну владу над людьми і широкі можливості користування нею, не тільки виявляють повну відсутність будь-якої насолоди чи задоволення від володіння нею, але навіть в певному сенсі обтяжені нею. Звісно ж, що цей парадокс лежить в основі феномену відмови від лідерства та відсутності меркантильності. Саме тому харизматичні лідери спрямовують як свою енергію, так і свій вплив на людей на справу, якій вони служать, на досягнення суспільно значущих цілей. На можливість їх досягнення лідери мобілізують енергію і здібності людей, сприяють розвитку їхнього особистісного творчого потенціалу і максимальній його реалізації.

Слід зазначити, що харизматичний лідер майже завжди досить швидко починає усвідомлювати той вплив і владу над людьми, ті можливості, які це відкриває перед ним. Однак істинному лідерові, крім цього, притаманні також чіткі моральні позиції і розуміння своєї соціальної місії. Тому виникає парадоксальна ситуація, яка виявляється в тому, що лідери не тільки не користуються зазначеними можливостями в суто особистих інтересах, а й прагнуть робити добро іншим людям, при цьому вони зазвичай роблять це навіть більше і частіше, ніж люди очікують від них. Така безкорисливість обумовлена не стільки прагненням виправдати очікування людей, скільки внутрішнім спонуканням, психологічною установкою і морально-етичною парадигмою справжнього лідера. Про це ж свідчить і відсутність у нього будь-якого самозамилування від зробленого добра або наданої людині допомоги, що для лідера виступає етичною нормою.

Розглянуті прояви парадоксів харизматичного лідерства дають вагомі підстави говорити про те, що між ними і самою харизмою існує складна неоднозначна система взаємозв'язків і взаємодії. Її суть полягає в тому, що парадокси не тільки є породженням харизми, але вони і самі впливають на харизму і різні її прояви в житті й діяльності харизматичного лідера. Адже йому не байдужа реакція оточення на його рішення й дії, на вчинки і поведінку, оскільки від неї залежить його авторитет, а отже, інтенсивність і сила впливу на людей. Дійсно, в них проявляється певна психологічна подвійність: з одного боку, він є звичайною людиною, якій «ніщо людське не чуже», а з іншого – він незвичайний, унікальний (як унікальною є й будь-яка людина взагалі, тільки унікальність харизматика істотно інша). Тому він змушений тією чи іншою мірою коригувати свої вчинки і дії, висловлювання і стиль спілкування та взаємин з іншими людьми або, принаймні, коригувати їх форму, їх зовнішні прояви.

Фактично така корекція являє собою усвідомлений вплив лідера не тільки на зовнішні прояви своєї харизми, але і на неї саму. У більшості випадків вона підсилює харизму і підвищує авторитет лідера. Як ми писали раніше, «розвинені такі якості лідера, як сила волі, почуття справедливості й комунікативна компетенція часто парадоксальним чином відображаються на характері його міжособистісного спілкування. Дійсно, він вміє бути досить жорстким у відносинах з сильними світу цього і в той же час бути толерантним у відносинах з простими людьми. Цікаво, що це стосується не тільки його прихильників і послідовників, а й опонентів. Така здатність підвищує авторитет і силу впливу лідера, розширює коло його послідовників» [7, с. 305]. У цьому також проявляється деяка парадоксальність харизматичного лідерства. Харизма, як благодать, як дар природи або Божий дар виявляється не чимось застиглим і назавжди незмінним, а людською (хоча і особливою) якістю, підлягає певній корекції та розвитку.

Висновки. Результати аналізу проблеми парадоксів харизматичного лідерства та їх проявів у житті й діяльності конкретних лідерів з різних сфер соціального буття дають підстави для таких висновків. По-перше, харизма лідера сама по собі є складним, парадоксальним явищем і тому служить потужним джерелом цілого спектру різних парадоксів, які супроводжують життя й діяльність харизматичного лідера. Складність і парадоксальність харизми обумовлені тим, що вона, з одного боку, є індивідуальним атрибутом лідера і має суб'єктивну природу, а з іншого боку, вона може проявлятися тільки в соціальній його діяльності, і тому носить водночас і об'єктивний характер

По-друге, харизмою володіють відносно небагато людей, а будь-яке відхилення від звичної норми у більшості найчастіше викликає здивування. Ось чому все те, що харизматичному лідерові в його рішеннях і діях, в його вчинках і поведінці видається цілком природним, для інших людей може здаватися дивним, незвичайним і парадоксальним.

По-третє, існує цілком об'єктивна взаємозалежність між відносною рідкістю харизми, рівнем її проявів у конкретної людини і силою її впливу на своє оточення і на масштаб особистостей тих людей, які свідомо йдуть за цим лідером і готові діяти у напрямку досягнення визначених ним цілей. Можна стверджувати, що чим сильнішою є харизма певної людини, тим рідше вона зустрічається, і одночасно тим інтенсивнішими є її прояви в діяльності лідера, і його вплив на людей.

По-четверте, для того, щоб харизма лідера не могла перетворюватися на чинник, що тяжіє до розвитку його егоцентризму, а сприяла зміцненню його авторитету і позитивних результатів його впливу на людей, лідер повинен глибоко розуміти проблеми і реальні потреби суспільства, відповідним чином коригувати стиль і характер свого впливу, постійно дбати про зміцнення свого професійного, ділового та особистісного авторитету. Прагнучи до збереження та зміцнення харизми, він повинен певним чином коригувати її прояви відповідно до суспільних інтересів та очікувань.

Перспективи подальших розвідок безпосередньо впливають з наведених результатів і повинні бути спрямовані як на подальше уточнення психічної природи парадоксів харизматичного лідерства, так і на пошук шляхів і способів підвищення ефективності діяльності лідерів і цілеспрямованої трансформації парадоксів в потужне джерело й дієвий чинник взаємовпливу лідерів і суспільства. Саме така їх взаємодія і взаємовплив сприятимуть подоланню тієї системної кризи, в якій опинилася наша країна, й успішному виходу її на магістральні шляхи загального розвитку людської цивілізації

Список літератури

1. Акофф Р. Акофф о менеджменте / Рассел Л. Акофф. – СПб.: Питер, 2002. – 448 с.

2. Бояцис Р. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных отношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Бояцис Р., Макки Э. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. — 300 с.
3. Гандапас Р. Харизма лидера / Радислав Гандапас. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 224 с.
4. Инамори К. Страсть к успеху. Японское чудо / Казуо Инамори. — Ростов н/Д.: Феникс, 1998. — 320 с.
5. Коттер Дж. Лидерство Мацуситы. Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Джон Коттер; — М.: Альпина. Бизнес Букс, 2011. — 254 с.
6. Романовський О. Г. Проблеми формування особистості лідера / О. Г. Романовський, В. М. Бабаєв, О. С. Пономарьов. — Х.: Майдан, 2000. — 193 с.
7. Романовський О. Г. Феномен парадоксального лідерства / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов // Проблеми інженерної освіти. — 2016. — № 50-51. — С. 300-307.
8. Фарсон Р. Парадоксы лидерства / Ричард Фарсон, Ральф Кейес. — М.:София, 2006. — 160 с.
9. Casse P. Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders / P. Casse, P. G. Claudel. — Athena Press, 2007. — 280 p.
10. Conger J. A. Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement / J. A. Conger, R. Canungo // Journal of Organizational Behavior. — 1994. — № 15. — P.439-452.
11. Gunter M. Charisma / M. Gunter // Journal of communications. — 1979. — Vol. 29. — № 2. — P. 2-54.

References:

1. Akoff R. (2002), "Akoff o menedzhmente" — SPb.: Piter,. — 448 s.
2. Boyatsis R. (2007) "Rezonansnoe liderstvo: samosovershenstvovanie i postroenie plodotvorniyh otnosheniy s lyudmi na osnove aktivnogo soznaniya, optimizma i empatii" — М — 300 s.
3. Gandapas R.(2013) "Harizma lidera". — М.: Mann, Ivanov i Ferber,. — 224 s.
4. Inamori K. (1998)"Strast k uspehu. Yaponskoe chudo"— Rostov n/D.: Feniks,. — 320 s.
5. Kotter Dzh. (2011) "Liderstvo Matsusityi. Uroki vyidayuschegosya predprinimatelya XX veka"— М.: Alpina. Biznes Buks,. — 254 s.
6. Romanovskiy O. G.(2000)"Problemi formuvannya osobistosti lidera"—H.:Maydan, — 193s.
7. Romanovskiy O. G. (2016) "Fenomen paradoksalnogo liderstva" Problemy` inzhenernoyi osvity` № 50-51. — S. 300-307.
8. Farson R. (2006) "Paradoksyi liderstva". — М.:Sofiya,. — 160 s.
9. Casse P. (2007) "Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders"— Athena Press,. — 280 p.
10. Conger J. A. (1994) "Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement"— № 15. — P.439-452.
11. Gunter M. (1979) "Charisma"— Vol. 29. — № 2. — P. 2-54.

Стаття надійшла до редакційної колегії 13.02.2017

Валентина Михайличенко

кандидат філософських наук, професор, кафедра педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: valentina_be@ukr.net

Лариса Грень

кандидат педагогічних наук, доцент, кафедра педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. акад. І.А. Зязюна,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна
E-mail: lgren@mail.ua

**АКТИВІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ
ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ**

***Анотація:** Показана необхідність мобілізації ресурсних можливостей у прояві лідерських здібностей майбутніх керівників, тобто активізації їх лідерського потенціалу. Цей процес розглядається як системно організована діяльність студентів у вигляді поетапної реалізації освітніх технологій з розкриття й розвитку лідерського потенціалу, що забезпечує формування лідерських якостей, умінь та навичок ефективного керівництва в освітньому просторі ВНЗ.*

Активізація лідерського потенціалу майбутніх фахівців припускає рух від стратегії орієнтування до стратегії залучення й збагачення за рахунок сукупності педагогічних умов, які забезпечують процес їх успішного формування й розвитку.

***Ключові слова:** лідер, лідерський потенціал, розкриття, орієнтування, залучення, збагачення, формування, активізація, розвиток, саморозвиток.*

Valentina Mikhailichenko

Candidate of Sciences (Philosophy), professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department named after academician I.Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkov, Ukraine
E-mail: valentina_be@ukr.net

Larisa Gren'

Phd of Pedagogy, Assistant Professor at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management Department named after academician I.Zyazyun, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Kharkov, Ukraine
E-mail: lgren@mail.ua

© Валентина Михайличенко, Лариса Грень, 2017

LEADER POTENTIAL ACTIVATION IN HIGHER EDUCATION STUDENTS IN THE COURSE OF STUDY

Summary: The article shows the necessity in mobilizing resource capabilities in manifestation of leadership abilities in executives-to-be, that is, their leadership potential activation. This process is viewed as a systematically organized activity of students which acts as phased realization of educational strategies on leadership potential's disclosure and development that ensures formation of leadership qualities, abilities and skills in efficient management at a university's educational environment.

Leadership potential's activation in specialists-to-be supposes movement from orientation strategies to those of inclusion and enrichment on account of sum total of pedagogic conditions ensuring the process of their efficient formation and development.

Keywords: leader, leadership potential, disclosure, aiming at, including, enrichment, formation, activating, development, self-development.

Валентина Михайличенко, Лариса Грень

АКТИВИЗАЦИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

Аннотация: В статье показана необходимость мобилизации ресурсных возможностей в проявлении лидерских способностей будущих руководителей, то есть активизации их лидерского потенциала. Этот процесс рассматривается как системно организованная деятельность студентов в виде поэтапной реализации образовательных стратегий по раскрытию и развитию лидерского потенциала, что обеспечивает формирование лидерских качеств, умений и навыков эффективного руководства в образовательном пространстве вуза.

Активизация лидерского потенциала будущих специалистов предполагает движение от стратегии ориентирования к стратегиям приобщения и обогащения за счет совокупности педагогических условий, обеспечивающих процесс их успешного формирования и развития.

Ключевые слова: лидер, лидерский потенциал, раскрытие, ориентирование, приобщение, обогащение, формирование, активизация, развитие, саморазвитие.

Valentina Mikhailichenko, Larisa Gren'

An extended abstract of a paper on the subject of:

"Leader potential activation in higher education students in the course of study"

Problem setting. Nowadays the country needs effective leaders capable of ensuring success in the collectives headed by them. In this connection the training-and-education process at a higher education establishment is to be aimed at creating efficient pedagogic conditions to form an active and initiative leader oriented at creative process, disclosure and development of personality's potential, gaining success at future professional activity. It is in student years that a personality's organizational abilities are revealed to the fullest extent, leader skills and abilities are formed, as well as traits needed for efficient management of other people.

Analysis of researches and publications results. The analysis of scientific literature and contemporary dissertation researches on this problem point to the need in mobilizing stu-

dents' resource abilities in manifestation of leadership traits, i.e. activation of their leadership potential in the course of their study at a higher education establishment.

The main material statement. *The leadership potential activation is viewed as a systematically organized activity of students within which there is maintained stimulation and intensification by students of value orientations, creative abilities, activeness, self-reliance, initiative, and other traits important from the point of view of developing their abilities to accomplish a project successfully.*

Phased activation of a student personality's leadership potential's supposes a movement from orientation strategies to those of inclusion and enrichment on account of sum total of pedagogic conditions ensuring the process of their efficient formation and development.

At the stage of orientating a student while mastering a profession, starts to project and estimate oneself on a more mature level. The most effective at the stage of realizing were the methods directed at self-disclosure by students of self-image through the formation of I-concept. Students get an opportunity to evaluate their personality characteristics, the need in changing of their I-concept. They form their professional motivation as well as achievement motivation, their potential abilities are actuated, their claim-level grows, that is mastering one's future profession influences all spheres of one's psyche and personality traits.

From the point of view of pedagogic support, this strategy supposes realization of appropriate methods, ways, and means of introductory, recommending character. It is connected with affective and estimation processes of a student's personality development caused by both self-acknowledgement and that of other people on the one hand, and by pedagogic impact, mutual search of constructive ways and means of a student's leader potential activation on the other hand. Introduction of students to leadership activities includes purposeful behavior, development and realization of specially created situations ensuring their profound inclusion in solving of set tasks in the course of learning-and cognitive and practical professional activities, emergence and shaping of traits of leadership potential as activeness, initiative, competence, communicativeness, self-dependence, and others.

The enrichment of leadership experience in the course of training supposes transformation of the present leader's personality traits and the student's life experience into a qualitatively new state. The pedagogue's task is to teach them value other people's experience, to be able to analyze and apply it in their everyday practical work. A student's leadership activity will be enriched in the direction from "I saw, watched, did" to "accepted, experienced, memorized" which will enable assimilating the obtained information and will enhance his/her leadership potential's actualizing [2,3,4].

Education strategy in students' leadership experience enrichment should be aimed at students' mastering ways of performing successful mutual activities on the one hand, and their assimilating their own appropriate methods and interaction means on the other hand. In the course of familiarizing students to leadership activities in specially created situations there is formed the basis of their behavior in future, possible variants of interpersonal relations and influences are viewed, their own skills of purposeful activities are developed.

Conclusion of research. *Activation of students' leadership potential in their learning-and-cognitive activities should be viewed as a wholesome and purposeful process. It can be accomplished through realization of a set of pedagogic conditions of strategic character aimed at forming a future leader's readiness for successful professional activities which is the basis of leaders' formation in the course of their university training. For successful making up of a leader it is necessary to form achievement motivation without which no purposeful activity is possible. It enhances an increase in student's activeness and their work efficiency.*

A great role in it is played by personality's self-awareness which includes self-knowledge and other people evaluation in the course of interaction with them. Special attention in leadership potential activating and successful adapting to managerial activity should be paid to the ability goal-setting, knowledge of strategy and tactics of their attaining, the ability of self-regulating, self-control, self-guidance, accepting responsibility for one's actions' results. An important condition of forming and development of leadership potential is creating of situations wherein a personality can learn to perform leader behavior – role- and business games, trainings, case studies, and other interactive training technologies.

Постановка проблеми. В современной психолого-педагогической науке изучение лидерства в студенческих группах приобретает особое значение. Обществу нужны активные, компетентные личности, способные самостоятельно принимать решения, готовые взять на себя ответственность за их осуществление, умеющие ставить цели и конструировать пути их достижения, обладающие коммуникативной компетентностью и умением правильно строить взаимоотношения с другими людьми. В настоящее время страна нуждается в эффективных лидерах, способных обеспечить успех деятельности возглавляемых ими коллективов.

В связи с этим учебно-воспитательный процесс в вузе должен быть направлен на создание эффективных педагогических условий для формирования активного и инициативного лидера, ориентированного на творческий процесс, раскрытие и развитие потенциала личности, достижение успеха в будущей профессиональной деятельности. Именно в студенческие годы наиболее полно раскрываются организаторские склонности личности, формируются и развиваются умения и навыки лидера, а также качества, необходимые для эффективного руководства людьми.

В основном все исследования по лидерству в студенческих группах выполнены в области психологии. В педагогической науке проблеме формирования лидеров во время обучения в вузе уделено недостаточное внимание, хотя этот период является чрезвычайно важным для раскрытия, развития и активизации лидерского потенциала студентов.

Анализ результатов исследований и публикаций. В настоящее время большой интерес представляет вопрос об эффективности педагогического руководства, осуществляемого с целью раскрытия, поддержания и сопровождения лидерства, о необходимости разработки конкретных ситуаций и педагогических технологий, способствующих процессу формирования лидера. Многие ученые (Т.Е. Вежевич, А.Г.Залевская, О.Н.Капиренкова, В. А. Павлова, Г.Ш.Тажутдинова, А.Л.Уманский и др.) работают над созданием разнообразных методик и программ по развитию детского, подросткового и юношеского лидерства.

Проблема выявления условий эффективного развития лидерского потенциала в процессе обучения в ВУЗе изучена такими учеными, как З.А. Гапонюк, Т.В. Гура, И.В. Дрыгина, О. В. Єфремова, А.В. Зорина, А.И. Иващенко, О. О. Савельева, А.Г. Романовский и др.). Авторы пишут о необходимости поэтапного применения образовательной стратегии активизации лидерского потенциала студентов, которая обусловлена наличием внутренних ресурсов личности в данном возрасте и благоприятными возможностями образовательного процесса вуза.

Анализ научной литературы и современных диссертационных исследований подтвердил вывод ученых о том, что в структуре профессионально важных качеств будущего специалиста на передний план выступает его способность проявлять лидерские качества в разных ситуациях социальной и профессиональной деятельности. Это указывает на необходимость мобилизации у студентов ресурсных возможностей в направ-

лении проявления лидерских способностей, то есть активизации их лидерского потенциала в процессе обучения в вузе.

Выделение ранее изученных аспектов проблемы. Активизация лидерского потенциала студента выступает как поэтапная реализация образовательных стратегий по его раскрытию и развитию, что обеспечивает формирование лидерских качеств личности в образовательном пространстве. Ряд авторов рассматривают такое явление как длительный процесс развития личности с начала формирования ее профессиональных намерений до полной реализации себя в профессиональной деятельности (С. Г. Вершловский); формирование системы определенных профессионально важных качеств, форм поведения и индивидуальных стилей ее выполнения (Э. Ф. Зеер); развертывание возможностей, его способностей, раскрытие индивидуальности, самовыражение (А. Г. Александров) и другие.

Цель статьи – изучение педагогических условий, создаваемых средой вуза, методов и способов активизации лидерского потенциала во время обучения.

Изложение основного материала. При использовании понятия «активизация лидерского потенциала» мы исходим из понимания активности как деятельностного состояния человека, внутренне определяемого его отношением к миру и реализованного в его поведении. На этой основе изучаемый термин рассматривается нами как системно организованная деятельность студентов, в ходе которой осуществляется стимулирование и усиление проявления ими ценностных ориентаций, творческих способностей, активности, самостоятельности, инициативы и других качеств, важных с точки зрения развития их способностей к успешному осуществлению лидерства.

Активизация лидерского потенциала студентов во время обучения в ВУЗе наиболее успешно осуществляется в процессе учебно-познавательной деятельности, поскольку она является ключевой в формировании их внутреннего потенциала и способствует развитию духовных и моральных качеств личности, что позволяет выстраивать свою деятельность соответственно общепринятым ценностям и традициям. В это время студенты имеют возможность получать социально значимый личностный опыт как синтез знаний, способов деятельности и мышления, культурных норм, жизненных смыслов и социальных установок и норм поведения.

Первым шагом в формировании личностных смыслов студентов является систематизация знаний в области ценностей, ориентиров, идеалов, мотивов, т.е. их мировоззрения. Этот процесс динамичен и происходит на протяжении всей жизни. На интенсивность его протекания оказывают влияние такие факторы, как время, внешние обстоятельства и условия, а также индивидуальные психо-физиологические особенности человека. При этом многие ученые склоняются к мнению, что этот процесс наиболее активен в период до 25 лет. Именно в студенческом возрасте достигают максимума в своем развитии не только физические, но и психические процессы: восприятие, внимание, память, мышление, речь, эмоции и чувства.

Б.Г. Ананьев обращает внимание на «интенсивную перестройку» в студенческом возрасте всей системы ценностных ориентаций личности и формирование ценностно-смысловых компонентов профессиональной направленности [1]. Задачи учебной и профессиональной деятельности, по его мнению, должны быть не только понятыми, но и внутренне принятыми. Внутренняя позиция становится тем условием, через которое по С.Л. Рубинштейну преломляются внешние влияния. По этому поводу он писал, что значение предметов и событий, а также их смысл для человека есть то, что определяет его поведение [12. с. 20].

Предпосылками тех или иных ценностей считают потребности, интересы, мотивы, убеждения, эмоциональные состояния, которые в значительной мере определяют направленность личности на успешную профессиональную деятельность, которая является основой формирования лидеров во время обучения в вузе [6]. Профессиональная направленность личности – это совокупность мотивов, установок, планов, ценностных ориентаций. Именно здесь выражаются цели, ради которых действует личность, её мотивы и субъективное отношение к деятельности. Она является системообразующей характеристикой личности, которая социально обусловлена и формируется в значительной мере в процессе обучения. Это дает возможность самореализоваться в профессиональной деятельности, быть конкурентоспособным лидером. Педагог, организуя учебно-воспитательный процесс, должен думать не только о том, на какие мотивы студентов опираться, но и как их развивать для активизации лидерского потенциала.

Для успешного становления лидера необходимо формирование мотивации достижения, без которой невозможна никакая целенаправленная деятельность. Она способствует повышению активности студентов и продуктивности их труда. Результаты многочисленных исследований свидетельствуют о том, что от мотивации достижения зависит успешность деятельности человека. Она может стать доминантой в активизации лидерского потенциала студентов [5]. В содержательно-психологическом плане мотивация достижения является своего рода «ключом» к пониманию природы уровня притязаний, стремления к повышению самооценки, тактико-стратегическому подходу личности при принятии решений и регуляции деятельностной активности.

Студентам необходимо понять сущность лидерского потенциала, знать качества, составляющие его основу, и осознать их важность в процессе своей жизнедеятельности. Для максимальной реализации этого процесса способствует ориентирование студентов со стороны преподавателей на ценностное осмысление лидерского потенциала и его значимость в становлении личности. Это можно осуществлять путем внедрения образовательного модуля «Лидерство» в дисциплину «Введение в специальность» на младших курсах, проведения дискуссий на тему выбора той или иной профессии и значимости лидерства в её успешном выполнении. Модуль должен осуществляться во время специальных занятий в группах и сочетаться с индивидуальными консультациями педагогов.

Последовательное ценностное осмысление лидерского потенциала – условие стратегического характера, предусматривающее ознакомление студентов с его значимостью, выявление уровня его развития путем диагностики личностных качеств; формирование самосознания способствующего пониманию студентами собственных лидерских потребностей и возможностей, что является начальным этапом работы по его активизации.

Поэтапная активизация лидерского потенциала личности студента предполагает движение от стратегии ориентирования к стратегиям приобщения и обогащения за счет совокупности условий, обеспечивающих процесс его формирования и развития [3]. Она включает анкетирование, тестирование, предназначенное выполнять функции диагностики потенциальных возможностей; формирование мотивации, личностных смыслов, их прогнозирование и коррекция, участие студентов в проблемных диалогах, дискуссиях, беседах.

На этапе ориентирования студент, овладевая профессией, более зрело начинает представлять и оценивать самого себя. Наиболее эффективными на этапе осознания являются методы, направленные на самораскрытие студентами образа «Я» путем формирования Я-концепции. У них появляется возможность оценки личностных характеристик, необходимости изменения содержания своего «Я». У них формируется профессиональная и мотивация достижения, актуализируются потенциальные возможности, растет уровень притязаний, то есть овладение будущей профессией начинает влиять на все

сферы психики и качества личности.

С точки зрения педагогического сопровождения данная стратегия предполагает реализацию целесообразных методов, приемов и средств ознакомительного, рекомендательного характера. Она связана с аффективными и оценочными процессами развития личности студента, вызванными как осознанием самого себя и пониманием других людей, так и педагогическим воздействием, совместным поиском конструктивных путей и средств активизации лидерского потенциала студента.

Приобщение студентов к лидерским действиям предполагает целенаправленное поведение, разработку и реализацию специально создаваемых ситуаций, обеспечивающих их активное включение в решение поставленных задач в процессе учебно-познавательной и практической профессиональной деятельности, проявление и формирование таких качеств лидерского потенциала как активность, инициативность, компетентность, коммуникативность, самостоятельность, ответственность и др.

Обогащение лидерского опыта в процессе обучения предполагает преобразование имеющихся свойств личности лидера и жизненного опыта студентов в качественно новое состояние. Задача педагога заключается в том, чтобы научить их ценить опыт других, уметь его анализировать и применять в своей практической деятельности. Лидерский опыт студента будет обогащаться в направлении от «слышал, наблюдал, делал» до «принял, пережил, запомнил», что позволит осваивать полученную информацию и будет способствовать, по мнению ученых, актуализации его лидерского потенциала [2,3,4].

Образовательная стратегия обогащения лидерского опыта студентов должна быть направлена на овладение ими способами выполнения успешной совместной деятельности, с одной стороны, и освоения собственных и целесообразных методов и средств взаимодействия, с другой стороны. В процессе приобщения студентов к лидерским действиям в специально организованных ситуациях создается основа их поведения в будущем, рассматриваются возможные варианты межличностного взаимодействия и влияния, вырабатываются собственные навыки целенаправленной деятельности.

Включение студентов в такие ситуации в образовательном процессе должно происходить последовательно, от ситуаций типа «Я - Другой», «Я - Другие» к ситуациям типа «Я - среди Других», которые классифицируются по признаку ролевого взаимодействия [3]. Ситуации, основанные на взаимодействии с другими людьми, должны быть ориентированы на завоевание авторитета и позиции доминирования в группе, а также приобщение к лидерским действиям, чтобы студенты почувствовали свои потенциальные лидерские возможности и, попытавшись их разрешить, приобрели некоторый опыт в этом направлении.

Стратегия обогащения лидерского опыта позволяет активизировать возможности личности в процессе её становления, удовлетворять её потребности в достижении, самоактуализации. При этом задача педагога состоит в том, чтобы создать ситуации успеха и обогатить лидерский опыт студента, у которого появляется возможность проявить себя, выработать собственные средства, методы успешной деятельности. При этом происходит проживание ситуаций достижения успеха, в которых студенты получают удовлетворение и эмоциональное подкрепление.

Лидерские проявления студентов должны активно поддерживаться педагогом в процессе совместной деятельности и общения с ними во внеучебной деятельности (подготовка и проведение групповых, факультетских и вузовских мероприятий, участие в студенческих научно-практических конференциях и других мероприятиях, связанных с публичной самопрезентацией). В процессе проводимой работы происходит обогащение всех составляющих лидерского потенциала личности студентов: повышается уровень само-

оценки, появляется уверенность в себе, расширяются лидерские возможности и потребности; меняется ценностное отношение к его активизации в образовательном процессе; а также формируется их направленность на успешную профессиональную деятельность.

Стратегия обогащения предполагает проведение тренингов, помогающих студенту правильно организовать свою деятельность, выбрать оптимальное решение из альтернативно возможных, спрогнозировать результат деятельности группы в условиях ситуационной неопределенности, овладеть навыками самоорганизации и самоконтроля в процессе учебно-познавательной деятельности. Тренинги учат потенциального лидера в любой ситуации правильно построить речь, говорить убедительно и аргументированно, слушать и отвечать на вопросы, самопрезентовать себя. Целью таких тренингов является формирование поведенческой, эмоциональной и коммуникативной компетентности, качеств и навыков, необходимых лидеру для эффективной деятельности.

Известно, что люди с высоким уровнем уверенности в своих возможностях подходят к выполнению сложных заданий как к вызовам, которые они смогут преодолеть, что способствует формированию самостоятельности и мотивации достижения. Такие люди ставят перед собой амбициозные цели и не жалеют усилий, затрачиваемых на их достижение. Уверенность в себе способствует повышению их самооффективности, снижает стресс и склонность к депрессии. Представление о своей эффективности связано с ожиданием успеха и зачастую приводит к позитивным результатам.

Концепция самооффективности, разработанная А. Бандурой в рамках когнитивной психологии, предполагает умение людей осознавать свои возможности, выстраивать свое поведение соответственно специфическому заданию или ситуации и способствует формированию качеств успешного лидера. Ее оценка означает соответствие возможностей выбору видов деятельности, активизацию усилий для достижения желаемых результатов, формированию таких качеств лидера как упорство, настойчивость и других качеств, необходимых для успешного решения поставленных задач [13,16].

Лидерство разворачивается в сфере взаимодействия с другими людьми и является продуктом отношений с ними. Поэтому важным элементом активизации лидерского потенциала является формирование поведенческой и коммуникативной компетентности студентов, чему способствует моделирование ролевого взаимодействия в группах, что позволяет получить знание сильных и слабых сторон тех, с кем они общаются. Кроме того лидеру необходимо научиться способности стратегически мыслить, умению вести переговоры с другими людьми, обеспечению благоприятных взаимоотношений с ними. Поэтому в процессе обучения следует формировать не только знания, умения и навыки их усвоения и передачи, а также опыт управления коллективом, делегирования полномочий, принятия решения в изменяющихся условиях, преодоления стрессов и других способов и методов, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности.

Особенное внимание в активизации лидерского потенциала и успешной адаптации к управленческой деятельности следует уделять умению ставить цели, знанию стратегии и тактики их достижения, способности к саморегуляции, самоконтролю, самоуправлению, принятию на себя ответственности за результаты своей деятельности. Прежде чем влиять на других, надо научиться управлять своими эмоциями, мимикой, жестами, поведением, т.е. овладеть навыками вербального и невербального общения с людьми. Именно эти качества формируют готовность будущих лидеров к адаптивному управлению в современных условиях, которые быстро изменяются и делают их конкурентноспособными руководителями и лидерами.

Разработка психолого-педагогических основ активизации лидерского потенциала у студентов ВНЗ в процессе учебной и внеучебной деятельности является актуальным и перспективным направлением как в теоретическом, так и в практическом отношениях. Современной системе образования нужны новые психолого-педагогические подходы к процессу формирования лидерских качеств у студенческой молодёжи, что соответствует современным требованиям и системе ценностей общества. Важным условием формирования и развития лидерского потенциала является создание ситуаций, в которых личность может учиться осуществлять поведение лидера с помощью сюжетно-ролевых и деловых игр, тренингов, кейс-методов и других интерактивных технологий обучения.

Выводы. Активизацию лидерского потенциала студентов в учебно-познавательной деятельности следует рассматривать как целостный и целенаправленный процесс. Он может быть осуществлен через реализацию совокупности педагогических условий стратегического характера, направленных на формирование готовности будущего лидера к успешной профессиональной деятельности. Основным результатом подготовки лидеров выступает их готовность к адаптивному управлению, способность к квалифицированному и творческому решению проблем и задач в сфере управления, что включает умение выбрать стратегию и тактику поведения в соответствии с конкретной ситуацией, использовать эмоциональное подкрепление. Высокий уровень подготовки будущих лидеров обычно определяется объективно достигаемым успехом в учебно-познавательной деятельности, что рассматривается как предпосылка их профессиональной компетентности и достижения успеха в будущем.

Список литературы:

1. *Ананьев Б. Г.* К психофизиологии студенческого возраста. / Б. Г. Ананьев // Современные психолого-педагогические проблемы высшей школы / Под ред. Б. Г. Ананьева, Н. В. Кузьминой. Вып.2.- Л.: Изд-во ЛГУ. 1974. - С.3-15.
2. *Зорина А. В.* Хочу быть лидером! [/ А. В. Зорина // Учеб.-метод. материалы для студентов, занимающихся организаторской деятельностью. — Набережные Челны: Изд-во: Набережночелнин. гос. торг.-технолог. ин-та, 2008. - 60 с.
3. *Дрыгина И. В.* Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе ВУЗа : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Дрыгина Инна Валерьевна. — Красноярск, 2004. — 198 с.
4. *Иванова А. Б.* Теоретические аспекты активизации лидерского потенциала личности студентов ВУЗа в процессе их внеучебной деятельности // МНКО. — 2010. — № 1. — С. 205-207.
5. *Грень Л. М.* Мотив досягнення як домінанта спрямованості студентів на успішну професійну діяльність // Міжнародній науково-практичній конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика», 22.10.2014 р.— Х.:НТУ «ХПІ».
6. *Михайличенко В. Є.* Спрямованість студентів на успішну професійну діяльність та її формування / В.Є. Михайличенко, Л.М. Грень // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. — Харків: НТУ «ХПІ», 2011. — Вип.28(32) . — С. 54-63.
7. *Михайличенко В.Е.* Психология развития личности / Х.: Стильиздат. —2015—387 с.
8. *Пучков Н.П.* Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева Тамбов: Изд-во Тамб. Госуд. ун-та, 2009 — 28 с.

9. Романовський А. Г. Философия достижения успеха / А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко. – Х.: НТУ «ХПИ», 2003 – 690 с.
10. Романовський О. Г. Педагогика успеха / А.Г.Романовский, В.Е. Михайличенко, Л.Н. Грень. Х.:НТУ «ХПИ», 2012. –371 с.
11. Romanovskyi O. G. //Psychology of a lealer's managerial activity/ Text of the lectures for higher education establishments / O.G. Romanovskyi, L.V.Gren, A.Ye. Knysh– Kharkiv, 2015 – 180 с.
12. Рубинштейн С. Л. Принципы и пути развития психологии. /С.Л.Рубинштейн. – М, 1959.
13. Bandura A. A social cognitive theory of personality / A. Bandura, In L. Pervin & O. John (Ed.), Handbook of personality. – New York : Guilford Publications. –1999. – 2nd ed. – P. 154-196.
14. Erozkhan A. Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers // Educational Sciences: Theory and Practice. – 2014. – vol. 14, № 2. – P. 447-455.
15. Stajkovic A. D. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis / A. D. Stajkovic., F. Luthans // Psychological Bulletin. – 1998. – vol. 124, № 2. – P. 240-261.

References:

1. Ananyev B. G. (1974), “To psychophysiology of student's age”. //Modern psychology and pedagogical problems of the higher school / Under the editorship of G. Ananyev, N. V. Kuzmina's B. Issue 2. L.: LIE publishing house, pp. 3-15.
2. Zorina A. V. (2008), “I want to be a leader! //Studies. - a method. materials for the students who are engaged in organizing activity”, Naberezhnye Chelny: Publishing house: Naberezhnochelnin. state. bargaining. - the technologist. in-that, 60 p.
3. Drygina I. V. (2004), “Activization of leader potential of the identity of the student in educational process of HIGHER EDUCATION INSTITUTION”: yew.... edging. пед. sciences: 13.00.01 / Drygina Inna Valeryevna, Krasnoyarsk, 198 p.
4. Ivanova A. B. (2010), “Theoretical aspects of activization of leader potential of the identity of students of HIGHER EDUCATION INSTITUTION in the course of their extracurricular activities”//MNKO, vol. 1, pp. 205-207.
5. Hren L.M. (2014), “Motyv dosiahnennia yak dominanta spriamovanosti studentiv na uspishnu profesiinu diialnist” // Mizhnarodnii naukovo-praktychnii konferentsii studentiv, aspirantiv ta molodykh vchenykh «Psykhologo-pedahohichni aspekty formuvannia upravlinskoho potentsialu suchasnoi molodi: teoriia i praktyka», Kh.:NTU «KhPI».
6. Mykhailychenko V.Ie. (2011), “Spriamovanist studentiv na uspishnu profesiinu diialnist ta yii formuvannia” / V.Ie. Mykhailychenko, L.M. Hren // Problemy ta perspektyvy formuvannia natsionalnoi humanitarno-tekhnichnoi elity, Kharkiv: NTU «KhPI», vol. 28 (32), pp. 54-63.
7. Mihaylichenko V.E. (2015), “Psihologiya razvitiya lichnosti” / H.: Stilizdat, 387 p.
8. Puchkov N.P. (2009), “Organizatsiya vospitatelnoy raboty v vuze po formirovaniyu liderskih kachestv obuchayuschihsy” / N.P. Puchkov, A.V. Avdeeva Tambov: Izd-vo Tamb. Gosud. un-ta, 28 p.
9. Romanovskiy A.G. (2003) “Filosofiya dostizheniya uspeha” / A.G.Romanovskiy, V.E. Mihaylichenko, H.: NTU «HPI», 690 p.
10. Romanovskiy O.G.(2012), “Pedagogika uspeha” / A.G.Romanovskiy, V.E. Mihaylichenko, L.N. Gren. H.:NTU «HPI», 371 p.

11. Romanovskyi O.G. (2015) "Psychology of a leader's managerial activity"/ Text of the lectures for higher education establishments / O.G. Romanovskyi, L.V.Gren, A.Ye. Knysh, Kharkiv, 180 p.
12. Rubinshteyn S. L. (1959), "Printsipy i puti razvitiya psihologii". /S.L.Rubinshteyn.
13. Bandura A. (1999), "A social cognitive theory of personality" / A. Bandura, In L. Pervin & O. John (Ed.), Handbook of personality. – New York : Guilford Publications. 2nd ed, pp. 154-196.
14. Erozkhan A. (2014), "Analysis of Social Problem Solving and Social Self-Efficacy in Prospective Teachers" // Educational Sciences: Theory and Practice, vol. 14, vol. 2, pp. 447-455.
15. Stajkovic A. D. (1998), "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis" / A. D. Stajkovic., F. Luthans // Psychological Bulletin. vol. 124, vol. 2, pp. 240-261.

Стаття надійшла до редколегії: 5.02.2017

Яна Мовчан

кандидат психологічних наук, асистент кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Харків, Україна

E-mail: yana.movchan.khpi@gmail.com

СОЦІАЛЬНО-ОСОБИСТІСНА АДАПТОВАНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТІВ

Анотація: У статті розглядається соціально-особистісна адаптованість як складова лідерського потенціалу студентів інженерних спеціальностей. Досліджується рівень та психологічні особливості соціально-особистісної адаптованості. Обґрунтовано важливість адаптаційного потенціалу особистості майбутнього професіонала. Пропонується розвиток соціально-адаптивних якостей майбутніх інженерів шляхом тренінгової програми.

Ключові слова: лідерський потенціал, соціальна адаптація, студенти інженерних спеціальностей, адаптаційний потенціал.

Yana Movchan

Ph. D (Psychology), assistant at Pedagogy and Psychology of Social Systems Management
Department of the academician I. Zyazyun, National Technical University
“Kharkiv Polytechnic Institute”, Kharkiv, Ukraine

E-mail: yana.movchan.khpi@gmail.com

SOCIAL AND PERSONAL ADAPTATION AS A COMPONENT OF LEADER POTENTIAL OF STUDENTS

Abstract: The article presents a consideration of social and personal adaptation as a component of leader potential of students majoring in engineering. The level and psychological peculiarities of social and personal adaptation are investigated. Author presents the foundations of importance of adaptation's potential of a future professional. A development of social and adaptational characteristics of the future engineers are proposed through training program.

Keywords: leader potential, social adaptation, students majoring in engineering, adaptational potential.

Яна Мовчан

СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНАЯ АДАПТИРОВАННОСТЬ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ

Аннотация: В статье рассматривается социально-личностная адаптированность как составляющая лидерского потенциала студентов инженерных специальностей. Исследуется уровень и психологические особенности социально-личностной адаптированности. Обоснована важность адаптационного потенциала личности будущего профессионала. Предлагается развитие социально-адаптивных качеств будущих инженеров путем тренинговой программы.

© Яна Мовчан, 2017

Ключевые слова: лидерский потенциал, социальная адаптация, студенты инженерных специальностей, адаптационный потенциал.

Yana Movchan

An extended abstract of a paper on the subject of:

“Social and personal adaptation as a component of leader potential of students”

Problem setting. The social adaptation of students as future professionals is a vitally important problematics. One of the necessary components is a formed social adaptation so that the future engineers could realize themselves as individuals with the leader potential for the most effective manifestation of themselves as a successful professional.

Recent research and publications analysis. The problematics concerning the leader potential of the individual is reviewed at academic papers of T. Hura, I. Dryhina, M. Yemelianova, M. Kirsanov, O. Romanovskiy and others. The attention to the question of the social adaptation of the individual is given on the part of scientists, such as L. Beliaieva, B. Paryhin, O. Petrovskiy, M. Romm.

The attention to the problems of the preparation of future engineers is given at the academic papers of O. Ihnatiuk, N. Niemtseva, V. Oleksenko, O. Ponomarova, O. Romanovskiy, O. Filatova, D. Chernylevskiy.

Paper objective. To investigate the level and psychological characteristics of the socially-personal adaptation of the students of engineering specialties as one of the components of the leader potential.

Paper main body. The leader potential is a latitudinous concept that characterizes the individual from the position of its feasible self-expression at the role of the leader. The leadership and the leader potential of the person is an interesting phenomenon; there are many views, conceptions and approaches around it. So the leader potential of the individual of the student may be reviewed in some dimensions – from the position of the component of more extensive event and also from the position of the quality of the individual that contains the specific partials and measures of this quality. The leader potential is an integrative characteristics of the individual that contains a complex of its qualities, that provide the maximal possibility of realization of the individual at the role of the leader. The leader qualities at the context of the necessary qualities for the professional activity of the future engineers are an actual topic. Investigating the leader potential of the students of engineering specialties, we emphasize the social adaptation of the individual as one of its qualities.

The social adaptation is a process of adaptation of the individual to the conditions of the social environment, the formation of the suitable relational system with the social objects. The future engineer should estimate the social perspectives and the consequences of his labor efforts, to improve the communication skills, the efficiency to make contacts and to espouse the meaningful cooperation with other people, to master different methods of communication at the collectivity, to demonstrate leader qualities.

After graduation, the future engineers will stay at new conditions of the professional environment for them, where a young specialist should adapt, adjust to new realities as an individual and as a professional.

130 students of the 4-th academic year of engineering specialties took part in our investigation. Nobody from the students got in the group of the low adaptation that is a very good measure.

Only 9, 23 % of future specialists refer to the group of the satisfactory adaptation. Most of students refer to the group of high adaptation. So we can foresee an easy adaptation of the

future engineers to the new conditions, to the new collectivity, they can easily and adequately orient at the situation, they don't generate adversarial atmosphere, they are emotionally stable. Their employability at the period of adaptation should be preserved.

For the investigation of the psychological features of the socially-personal adaptation, as a component of the leader potential, we classified the received results according to the groups of adaptation capabilities.

The factors of intelligence and self control are demonstrated more brightly at the group with the high level of adaptation of the capabilities. First of all this characterizes this group as a purposeful features that may control personal emotions and behavior. The results of the group with the satisfactory level of adaptation potential bespeak about more closed nature and disempowerment; we can bespeak about quite a high level of general culture and operational thinking also as at the first group.

Also the students of both groups could be described as emotionally stable; the main trends that characterize them are: activity, impatience, confidence, and decision-making time. There has been also observed the concretion of the cogitation, propensity to the rivalry, shrewdness and soberness of the views of life. The students with the high level of adaptation potential are inferior in impulsivity and constriction to students with the satisfactory level of adaptation.

In general, the measure of education satisfaction is higher than the specialty satisfaction. This could be explained by the positive relation of students first of all to their collectivity, way of communication in it, spending time in this atmosphere, events of interest, that are present at the organization of the educational process.

We also saw the difference between groups of the students according to adaptation capabilities. The high level of adaptation foresees the highest level of satisfaction with the education and specialty. So we can't insist that the satisfaction with education and specialty is higher or lower at the define category of students.

Conclusions of the research. The students-engineers with the high level of adaptation potential are characterized by higher measures of dominancy, normalization, self-evaluation, and also lower measures of impulsivity and constriction. Also the students with the high level of adaptation capabilities have higher satisfaction with the education and the chosen specialty than students with the satisfactory level of adaptation potential. We suggest making a point of the work with skills of the effective communication, mastering knowledge concerning emotional intelligence and it's using at communication with people, mastering knowledge of the emotional self-direction with the help of special approaches and exercises with the aim of controlling personal emotion conditions, in a case of their negative influence to the working process.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Соціальна адаптованість студентів як майбутніх професіоналів є вкрай важливою проблематикою. Адаптація є постійним процесом активного пристосування індивіда до умов соціального середовища, що зачіпає усі рівні функціонування людини. Глибоке порушення адаптації може призводити до розвитку хвороб, зривів у навчальній та професійній діяльності та антисоціальних вчинків. Для того, щоб майбутні інженери реалізувались як особистості з лідерським потенціалом, для максимально ефективного прояву себе як успішного професіонала, однією з необхідних складових є сформована соціальна адаптованість.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику щодо лідерського потенціалу особистості розглядають у наукових працях Т. Гура, І. Дригіна, М. Ємельянова, М. Кірсанов, О. Романовський та інші. Питанню соціальної адаптації особистості приділено увагу з боку таких вчених, як Л. Беляєва, В. Войтко, Б. Паригін, О. Петровський, М. Ромм.

Проблемам підготовки майбутніх інженерів приділено увагу у наукових працях О. Ігнатюк, Н. Немцевої, В. Олексенко, О. Пономарьова, О. Романовського, О. Філатова, Д. Чернилевського.

Виділення частин раніше не виділеної проблеми даного дослідження полягає у необхідності докладного вивчення структури лідерського потенціалу, особливо фахівців інженерних спеціальностей, та її доповнення за рахунок диференціації та систематизації психологічних особливостей особистості у процесі адаптації.

Мета статті – дослідити рівень та психологічні особливості соціально-особистісної адаптованості студентів інженерних спеціальностей як однієї зі складових лідерського потенціалу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Лідерський потенціал є широким поняттям, що характеризує особистість з позиції її можливого самовираження у ролі лідера. Лідерство та лідерські якості людини є цікавим феноменом, навколо якого існують безліч поглядів, концепцій, підходів. Тому лідерський потенціал особистості студента можна розглядати у декількох вимірах – як складову більш широкого явища або як якість особистості, яка містить певні складові та показники.

Лідерським потенціалом називають соціально-психологічну характеристику особи, що відображає і ситуаційно обумовлює здатність індивіда до успішного здійснення лідерства [1]. Також під поняттям «лідерський потенціал» розуміють якісну характеристику особи, що визначає сукупність внутрішніх потреб, можливостей, ціннісного ставлення, засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності, можливостей, ціннісного ставлення до засобів, які сприяють досягненню такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікативності, який забезпечує її провідний вплив на членів групи при сумісному вирішенні завдань у різних сферах життєдіяльності [2].

Отже, лідерський потенціал є інтегративною характеристикою особистості, що містить сукупність її якостей, які забезпечують максимальну можливість реалізації особистості у ролі лідера.

Актуальною темою є лідерські якості як необхідні елементи для професійної діяльності майбутніх інженерів. Як стверджує О. Г. Романовський, «якщо класична інженерна діяльність містила у собі переважно винахідництво, конструювання й організацію виготовлення чи виробництва технічних систем, а також інженерні дослідження і проектування, то важливим її компонентом у сучасному розумінні виступає виконання організаційно-управлінських функцій» [3, С.13]. Поряд з організаційно-управлінськими вчений говорить й про лідерські якості, які полягають у спроможності захоплювати й вести за собою людей, брати на себе відповідальність, проявляти волевий настрій, мати чіткі судження та вчинки [3].

Досліджуючи лідерський потенціал студентів інженерних спеціальностей, однією з його якостей ми виділяємо соціальну адаптованість особистості. У ході наукового пошуку встановлено, що компетентність інженера - це сума кваліфікацій, які визначаються набором знань, умінь і навичок, тобто професійних компетенцій і соціальної поведінки. До професійної компетенції віднесена також група соціально-особистісних навичок.

Соціальна адаптація є процесом пристосування індивіда до умов соціального середовища, формування адекватної системи стосунків із соціальними об'єктами. Цей процес забезпечує інтеграцію особистості в соціальні групи, прийняття норм і цінностей нового соціального середовища. Процес соціальної адаптації є безперервним, зважаючи на те, що в навколишньому середовищі постійно відбуваються зміни соціальної дійсності, які, безперечно, потребують нових способів пристосування індивіда [4].

Як стверджує Р. М. Петруньова, в тій чи іншій мірі всі існуючі моделі інженерів включають наступні параметри: вимоги до фахівця, що пред'являються його робочим місцем і характером розв'язуваних ним виробничих завдань; необхідні для їх актуалізації знання та вміння; специфічні соціальні та психологічні якості особистості, що забезпечують ефективність реалізації перших двох аспектів її діяльності [5].

Майбутній інженер має вміти оцінювати соціальні перспективи і наслідки своїх трудових зусиль, удосконалювати комунікативні навички, вміння розпочинати контакти і підтримувати конструктивні взаємодії з іншими людьми, опановувати різноманітні прийоми спілкування в колективі, вміти проявляти лідерські якості [6].

Після закінчення навчання майбутні інженери опиняться у нових для себе умовах професійного середовища, де молодий фахівець повинен буде адаптуватися, пристосовуватися і як особистість, і як професіонал.

З метою виявлення особливостей адаптації інженерів було здійснено дослідження, у якому взяли участь 130 студентів 4 курсу інженерних спеціальностей. За допомогою багаторівневого особистісного опитувальника «Адаптивність» (А. Г. Маклаков, С. В. Чермянін) ми розподілили нашу вибірку за рівнями особистісного адаптаційного потенціалу для розгляду та аналізу його психологічних особливостей.

Жоден зі студентів не потрапив у групу низької адаптації, що є значущим показником. Адже низька адаптація свідчить про пограничний психічний стан, можливість нервово-психічних зривів та делінквентних вчинків. Всього 9,23% майбутніх фахівців потрапили до групи задовільної адаптації. Поведінка цих особистостей у великій мірі залежить від зовнішніх умов, їм властива невисока емоційна стійкість, а процес соціалізації може бути ускладнено через прояв агресії та конфліктну поведінку. Більшість студентів належать до групи високої адаптації. Отже, ми можемо передбачити легку адаптацію майбутніх інженерів до нових умов, до нового колективу, вони здатні легко та адекватно орієнтуватися у будь-якій ситуації, не створюють конфліктів, емоційно стійкі. Їх працездатність у період адаптації має зберігатися.

Для дослідження психологічних особливостей соціально-особистісної адаптованості як складової лідерського потенціалу ми розподілили отримані результати за групами адаптаційних здібностей.

У таблиці 1 наведено результати за методикою 16 PF Р. Б. Кеттела. У групі з високим рівнем адаптивних здібностей найвищий прояв отримали фактори інтелекту та самоконтролю. Це характеризує дану групу, перш за все, як цілеспрямованих особистостей, які вміють контролювати свої емоції та поведінку. Також даних студентів характеризує кмітливість, здатність швидко навчатися та достатньо високий рівень загальної культури. У цілому результати говорять про наявність потенціалу до розвитку комунікативної культури, про достатню емоційну зрілість, незалежність, самостійність та наполегливість, сміливість, активність та адекватну самооцінку.

Результати групи з задовільним рівнем адаптаційного потенціалу говорять про більшу закритість та відчуженість, але як і у попередній групі можна зазначити достатньо високий рівень загальної культури та оперативне мислення. Також їм властивий натиск, незалежність, можливий більший прояв агресії. Присутня схильність до непостійності, іноді безпринциповості та неорганізованості. Даній групі властива обережність, егоцентричність, незалежність у соціальній поведінці. Таких студентів можна описати як більш консервативних, частково закритих для нового, з орієнтацією на власні рішення та думку, здатних контролювати свої емоції, з можливою апатичністю та адекватною самооцінкою. Докладно прояв особистісних факторів у різних респондентів відтворено у таблиці 1.

Таблиця 1

Середні значення особистісних факторів з різним рівнем адаптаційного потенціалу

Фактори	Групи досліджуваних		t	p
	1-високий рівень	2-задовільний рівень		
замкненість-товариськість	6,81±1,36	6,44±1,23	1,48	-
інтелект	5,12±0,93	5,50±0,9	-1,83	-
Емоційна стабільність-нестабільність	6,87±0,73	6,96±0,8	-1,49	-
покірність-домінантність	6,78±1,21	6,21±1,27	2,43	0,01
стриманість-експресивність	5,54±0,86	5,80±1,23	-1,68	-
нормативність поведінки	6,58±1,33	6,09±1,38	2,08	0,03
боязкість-сміливість	6,34±1,11	6,23±0,97	0,58	-
жорстокість-чуттєвість	5,92±1,4	6,03±0,97	-0,47	-
довірливість-підозріливість	5,96±1,22	5,80±1,38	0,69	-
практичність-мрійливість	5,42±1,18	5,37±1,03	0,27	-
прямолинійність-дипломатичність	5,51±1,12	5,47±0,79	0,29	-
спокій-тривожність	6,01±1,14	6,34±0,9	-1,67	-
консерватизм-радикалізм	6,57±1,26	6,90±1,19	-1,45	-
конформізм-нонконформізм	6,07±1,39	6,11±2,07	-0,14	-
самоконтроль	6,43±0,95	6,50±0,98	-0,37	-
розслабленість-напруженість	7,23±1,16	7,28±1,21	-0,27	-
самооцінка	8,32±2,42	7,34±2,59	2,25	0,02

Далі ми розподілили результати за методикою СМІЛ серед двох груп. Результати наведено у таблиці 2. Вони вказують, що в обох групах показники у нормі. У цілому студентів обох груп можна описати як емоційно стійких, а основними тенденціями, які їх характеризують є активність, нетерплячість, впевненість, швидкість реакції при прийнятті рішень. Спостерігається також конкретність мислення, схильність до суперництва, практичність та реалістичність поглядів на життя.

Таблиця 2

Середні значення особистісних властивостей респондентів із різним рівнем адаптаційного потенціалу

Показники	Групи досліджуваних		t	p
	1-високий рівень	2-задовільний рівень		
«Зверхоконтроль»	53,63±5,18	53,42±3,12	0,31	-
Песимістичність	51,49±5,9	50,58±4,58	0,80	-
Емоційна лабільність	50,01±5,07	51,42±3,12	-0,49	-
Імпульсивність	58,23±6,78	61,58±6,97	-2,96	0,003
Ригідність	55,49±6,41	58,58±6,04	-2,97	0,003
Тривожність	55,92±7,83	53,83±4,88	1,45	-
Індивідуальність	65,93±7,67	65,25±6,22	0,60	-
Оптимістичність	63,21±7,32	62,33±5,42	0,33	-
Соціальна інтроверсія	48,25±6,44	47,75±7,94	0,84	-

За результатами дослідження можемо констатувати, що частині опитуваних властива деяка відчуженість у міжособистісних відносинах, вибірковість у контактах, раці-

ональність мислення. Але також ми спостерігаємо непоганий рівень комунікативності, як правило гарний настрій, різноманітні інтереси студентів, і життєві труднощі не викликають у них страху. За імпульсивністю та ригідністю студенти з високим рівнем адаптаційного потенціалу поступаються студентам із задовільним рівнем адаптації.

Також нами було проведено анкетування для дослідження задоволеності студентів навчальним процесом та обраною спеціальністю (результати наведено у таблиці 3).

Таблиця 3

Середні значення показників за результатами анкетування студентів з різним рівнем адаптаційного потенціалу

Показник	Групи досліджуваних		t	p
	1- високий рівень	2-задовільний рівень		
Задоволеність навчанням	8,96±1,72	7,92±1,56	3,54	0,0005
Задоволеність спеціальністю та прагнення працювати за фахом	8,06±1,5	7,35±1,6	2,63	0,009

У цілому ми бачимо, що показник задоволеності навчанням вищий, ніж задоволеності спеціальністю. Це може пояснюватися позитивним ставленням студентів, перш за все, до свого колективу, стилю спілкування у ньому, проведення часу у даній обстановці, заходам, які відбуваються під час навчального процесу. Значення ж фахового навчання стоїть на другому місці. Також ми бачимо відмінності між групами студентів за адаптаційними здібностями. Високий рівень адаптації передбачає вищий рівень задоволеності навчанням та обраною спеціальністю. Таким чином, ми не можемо стверджувати, що у певної категорії студентів задоволеність навчанням та обраним фахом вище або нижче.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, студенти-інженери з високим рівнем адаптаційного потенціалу характеризуються вищими показниками домінантності, нормативності, самооцінки, а також меншими показниками імпульсивності та ригідності. Такі студенти мають вищу задоволеність навчанням та обраною спеціальністю, ніж студенти з задовільним рівнем адаптаційного потенціалу. Таким чином, високий рівень адаптованості може розглядатись нами як психологічна мішень розвивальної програми.

Вважаємо доцільним забезпечити розвиток соціально-адаптивних якостей майбутніх інженерів шляхом побудови тренінгової програми. Пропонуємо звернути увагу на роботу із навичками ефективної комунікації, оволодіння знаннями щодо емоційного інтелекту та його застосування у спілкуванні з людьми, оволодіння навичками емоційної саморегуляції завдяки особливим технікам та вправам з метою керування власними емоційними станами, у випадку їх негативного впливу на робочий процес. Необхідним вважаємо включити у тренінгову програму роботу з навичками командної взаємодії та ознайомлення з питаннями адаптації та працездатності.

Список літератури:

1. Кирсанов М. В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: дис...канд. психол. наук: 19.00.05/ Кирсанов Михаил Владимирович. – М., 2003.– 175 с.
2. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: автореф.дис. на соиск. науч. ст. канд. пед. наук: спец.

13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / И. В. Дрыгина. – Красноярск, 2003. – 20 с.

3. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: монографія / Олександр Георгійович Романовський. – Х.: Основа, 2001. – 312 с.

4. Безпалько О. В. Соціальна педагогіка: схеми, таблиці, коментарі: навчальний посібник / Ольга Володимирівна Безпалько. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 208 с.

5. Петрунева Р. М. Модель спеціаліста-інженера: от деятельности к компетентности: монографія / Р. М. Петрунева. – Волгоград: РПК «Политехник», 2007. – 143 с.

6. Панина Г. В. Культурная среда технического вуза как фактор формирования профессиональной культуры / Г. В. Панина // Ведомости прикладной этики. – 2015. – № 46. – С.197-209.

References:

1. Kyrzanov M. V. (2003), “Lyderskyu potentsyal antykryzysnykh upravlyayuchykh” – М., – 175 s.

2. Dryhyna Y. V. (2003) “Aktyvyzatsyya lyderskoho potentsyala lychnosty studenta v obrazovatel'nom protses se vuza”, Krasnoyarsk, 20 s.

3. Romanovs'kyu O. H. (2001) “Pidhotovka maybutnikh inzheneriv do upravlins'koyi diyal'nosti”, Kh., 312 s.

4. Bezpalko O. V. (2009) “Sotsial'na pedahohika: skhemy, tablytsi, komentari”, K., 208 s.

5. Petruneva R. M. (2007) “Model' spetsyalysta-ynzhenera: ot deyatel'nosty k kompetentnosty”, Volhohrad, 143 s.

6. Panyna H. V. (2015) “Kul'turnaya sreda tekhnicheskoho vuza kak faktor formirovaniya professyonal'noy kul'tury”, S.197-209.

Стаття надійшла до редколегії: 10.02.2017

Зінаїда Черваньова

кандидат філософських наук, професор кафедри педагогіки і психології управління
соціальними системами ім. академіка І. А. Зязюна, Харківський національний
технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Україна
E-mail: zinaida.chervanyova@gmail.com

ХАРИЗМАТИЧНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

***Анотація:** У статті розглядається проблема харизматичного лідерства, його особливості, складові та прояви. Харизматичне лідерство – це специфічна властивість, характеристика явища причетності до харизми.*

В існуючих двох типах управління - харизматичному і адміністративному – харизматичний тип управління є найбільш ефективним у демократичному суспільстві.

Сформульовано ті якості харизматичного лідера, які дозволяють йому вести за собою людей: самостійність суджень і здатність до прийняття рішень, спроможність повністю покладатися на себе, незалежність, активність та енергетизм, сугестивні здібності, вміння слухати і чути співрозмовника, особистий магнетизм, вміння зосередити увагу на найголовнішому, мотивувати себе й інших, вміння ставити перед собою та іншими чіткі цілі, впевнено доносити їх іншим людям, привабливість, комунікабельність, здатність знаходити індивідуальний підхід до кожного, вміння стимулювати послідовників на професійне і духовне самовдосконалення, також регулювати свої емоції та почуття, гнучкість, тактовність, відкритість у поєднанні з прямою, надійністю, впевненістю в собі і багатьма іншими подібними якостями.

Встановлюються відмінності харизматичного і нехаризматичного лідера. Лідер втрачає харизму, коли стає пасивним, губить сприйнятливість до змін status quo, починає слідувати традиційним формам поведінки, а діяльність керованого ним закладу чи соціальної групи стає стабільною і розміреною.

Визначаються соціально-психологічні взаємозв'язки лідера з соціальною групою, умови і причини її добровільного підпорядкування харизматичному лідерові. Дається узагальнена характеристика харизматичного лідера, що проявляється в різних аспектах його діяльності. Робиться висновок про те, що харизматичний лідер - це людина сильна, енергійна, що володіє здатністю впливати на групову свідомість, на широкий загал людей, емоційно «заряджати» їх своєю внутрішньою силою, надихати, бути креативним, мобілізувати послідовників на екстраординарні зусилля і дії.

Стаття містить пропозиції до концептуальної моделі, яка би висвітлювала організаційні та соціально-психологічні контексти харизматичного лідерства.

***Ключові слова:** лідер, харизма, харизматичне лідерство, енергетика лідера, соціальна група.*

Zinaida Chervanova

PhD, professor of Pedagogy and Psychology of Social Systems
Management Department named after academician I. Zyazyun, National
Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Ukraine
E-mail: zinaida.chervanyova@gmail.com

© Зінаїда Черванева, 2017

**CHARISMATIC LEADERSHIP AS A SOCIO-PSYCHOLOGICAL
PHENOMENON**

Abstract: We consider the problem of charismatic leadership, its features, components and manifestations. We formulate the main features of CL that enforce his/her ability to lead his/her followers. They are: (i) independence of judgments and decision-making; (ii) independence as an ability to fully rely on oneself; (iii) activity and energy, suggestive abilities, listening skills, personal magnetic attractiveness, ability to focus attention on the most important things; (iv) ability to motivate him/herself and the others; (v) ability to set clear goals for followers, to communicate with them confidently; (vi) a charm, communication skills, the ability to find an individual approach to everyone, stimulate followers to professional and spiritual development, the ability to affect their emotions and feelings; (vii) flexibility, tact, openness, directness, reliability, self-confidence and many others.

As another aspect of our study, we look into differences between a charismatic leader and a non-charismatic leader. We study the psychological relations of CL with a social group, as well as the conditions and reasons for voluntary submission of this group to CL. These conditions are: stimulating the followers to see themselves as an integral part of the group and even participate in governing the group without considering themselves to be more significant than their fellows; critical evaluation of the actions of CL and clear understanding own actions rather than blind obedience to CL; greater satisfaction of followers in group activities and communications; strengthening collective and organizational cohesion; coherence between the goals of CL and its group members. We found out that those following CLs with higher charisma become better motivated and are able to work with greater enthusiasm and achieve better results.

We give a general description of CL, which covers various aspects of his activity. We conclude that CL is a person who is strong and energetic enough to have an ability to influence both large and small groups of followers, inspire the followers emotionally and spread around his/her inner strength; who is creative and can inspire followers for extraordinary efforts and actions. The article contributes towards a conceptual model adequately describing specific organizational and socio-psychological aspects of the charismatic leadership outlined above.

Keywords: leader, charisma, charismatic leadership, leader's energy, social group.

Зинаида Черванева

**ХАРИЗМАТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН**

Аннотация: В статье рассматривается проблема харизматического лидерства, его особенности, составляющие и проявления. Сформулированы те качества харизматичного лидера, которые позволяют увлекать за собой людей: самостоятельность суждений и принятия решений, самостоятельность как способность полностью полагаться на себя, независимость, активность и энергетизм, суггестивные способности, умение слушать и слышать собеседника, личная магнетически притягательная сила, умение сосредоточить внимание на самом главном, мотивировать себя и других, умение ставить перед собой и другими четкие цели, доступно и уверенно доносить их другим людям, обаяние, коммуникабельность, способность находить индивидуальный подход к каждому, стимулировать последователей на профессиональное и духовное

совершенствование, умение регулировать свои эмоции и чувства, гибкость, тактичность, открытость, прямота, надежность, уверенность в себе и многие другие.

Устанавливаются отличия харизматичного и нехаризматичного лидера.. Определяются взаимосвязи лидера с социальной группой, условия и причины ее добровольного подчинения харизматичному лидеру. Установлено, что те, кто идет за лидерами, обладающими харизматическими качествами, отличаются высокой мотивацией, способны работать с энтузиазмом и достигать высоких результатов.

Дается обобщенная характеристика харизматичного лидера, содержащаяся в различных аспектах его деятельности. Делается вывод о том, что харизматичный лидер — это человек сильный, энергичный, обладающий способностью влиять на групповое сознание, широкие массы людей, эмоционально «заряжать» их своей внутренней силой, вдохновлять, быть креативным, мобилизовать последователей на экстраординарные усилия и действия.

Статья содержит предложения к концептуальной модели, освещающей организационные и социально-психологические контексты харизматического лидерства.

Ключевые слова: лидер, харизма, харизматическое лидерство, энергетика лидера, социальная группа.

Zinaida Chervanova

An extended abstract of a paper on the subject of:
“Charismatic leadership as a socio-psychological phenomenon”

We consider the problem of charismatic leadership, its features, components and manifestations. Charismatic leadership is a common feature, a characteristics of the considered psychological phenomenon, a measure of the involvement in charisma; a charismatic leader (CL) is a bearer of charisma to a greater or smaller extent. In literal translation from the Greek, the word “Charisma” means “a gift, an ability to attract attention.” The first scientific definition of the concept of Charisma was given by German social psychologist and political scientist M. Weber. He believed that charisma is a specific feature (or set of features) that allows one to appear exceptional, unordinary, endowed in the eyes of the others. According to M. Weber, charisma is an extraordinary ability of a personality that appears to be inaccessible to his/her followers so that they recognize CL as a person who is able to lead them. Interest to charisma as to an effective tool of successful management first appeared in the field of politics and then quickly spread to business and economy. Nowadays this concept includes not only political and economical aspects, but also a strong psychological component. This latter is devoted to developing charisma as a feature of psychological magnetism and inner strength of a personality that can considerably improve his/her business communications. The charismatic type of management is considered to be most effective of the known types of business management (e.g. charismatic and administrative managements).

We formulate the main features of CL that enforce his/her ability to lead his/her followers. They are: (i) independence of judgments and decision-making; (ii) independence as an ability to fully rely on oneself; (iii) activity and energy, suggestive abilities, listening skills, personal magnetic attractiveness, ability to focus attention on the most important things; (iv) ability to motivate him/herself and the others; (v) ability to set clear goals for followers, to communicate with them confidently; (vi) a charm, communication skills, the ability to find an individual approach to everyone, stimulate followers to professional and spiritual develop-

ment, the ability to affect their emotions and feelings; (vii) flexibility, tact, openness, directness, reliability, self-confidence and many others.

As another aspect of our study, we look into differences between a charismatic leader and a non-charismatic leader. A charismatic leader, unlike a non-charismatic leader, denies the status quo while striving to change it. CL strives to persuade his/her followers even if it implies adopting possible risks or using the direct power in the interests of others; CL possesses the ability to see perspectives better than the others; CL shows commitment to an idea, willingness to take responsibility, non-standard behavior that can often collide with commonly accepted norms; the ability to adequately feel the situation and find resources necessary to achieve a goal; CL stimulates the followers to always take a creative approach to business. CL loses charisma when he/she becomes passive, loses his/her sensitivity to changes in the status quo, follows traditional forms of behavior, and then the business managed by CL becomes stable and measured.

We study the psychological relations of CL with a social group, as well as the conditions and reasons for voluntary submission of this group to CL. These conditions are: stimulating the followers to see themselves as an integral part of the group and even participate in governing the group without considering themselves to be more significant than their fellows; critical evaluation of the actions of CL and clear understanding of own actions rather than blind obedience to CL; greater satisfaction of followers in group activities and communications; strengthening collective and organizational cohesion; coherence between the goals of CL and its group members. We found out that those following CLs with higher charisma become better motivated and are able to work with greater enthusiasm and achieve better results.

We give a general description of CL, which covers various aspects of his activity. We conclude that CL is a person who is strong and energetic enough to have an ability to influence both large and small groups of followers, inspire the followers emotionally and spread around his/her inner strength; who is creative and can inspire followers for extraordinary efforts and actions. The article contributes towards a conceptual model adequately describing specific organizational and socio-psychological aspects of the charismatic leadership outlined above.

Постановка проблемы и ее актуальность В условиях демократизации, внедрения новых методов и инновационных технологий в производство возрастает роль научного управления обществом. В связи с этим большой интерес вызывает деятельность, связанная с «харизматическим лидерством», сущностью которого являются отношения доминирования и добровольного подчинения, влияния и следования. Как известно, М. Вебер выделил три типа лидерства.

1. Традиционное лидерство, предполагающее веру подчиненных в законность власти. В силу этого власть правителя всецело опирается на традиционные нормы.

2. Рационально-легальное лидерство означает выбор лидера через демократические процедуры и предоставление ему полномочий, за злоупотребление которыми он несет ответственность.

3. Харизматическое лидерство, основанное на вере в магические способности лидера, предназначении выполнять определенную миссию, зависящее от личных качеств лидера.

Именно харизматичный лидер в наибольшей степени способен воздействовать на умы и сердца людей, убеждать, вдохновлять и вести за собой. Поэтому нет необходимости доказывать, что политические лидеры, крупные организаторы корпораций, администраторы, представители сфер права и образования и многие другие нуждаются в харизме.

Анализ научных работ, посвященных проблеме. Проблему харизматического лидерства изучают зарубежные и отечественные ученые: и др. В работах исследовате-

лей Bass B. M., Bennis W.G., Berger P.L., Berlew D.E., Willner A.R., Dow T. E., Friedland W. N. рассматриваются теоретические и практические аспекты харизматического руководства. Было предложено несколько теорий харизматического лидерства через организационные или бизнес надстройки, способы выработки уверенности в себе, умения вдохновлять, развитие риторических способностей, умения вести за собой и т.д.

В странах СНГ проблемой харизматического лидерства занимаются: Адаир Д., Карпов А.В., Кичаев А., Кочетков А., Оливия Фокс Кабеин, Шепель В.М. и др. В Украине проблемы харизматического лидерства так или иначе касались: Колесниченко В., Колодний А., Павленко П., Петрова И., Титаренко В., Черепанова Т. И., А. Г. Романовский («Дидактические методы в подготовке студентов высших технических заведений к управленческой деятельности» [1], «Український менталітет і формування нових лідерів» [2] и др.) Несмотря на наличие глубоких исследований, до настоящего времени еще так и не выявлена природа харизматического воздействия одних людей на других. Одни авторы связывают харизматические способности с развитостью суггестии (способности внушения), другие — с культурным превосходством субъектов харизмы, третьи — с повышенным уровнем энергетизма. Вследствие этого проблема харизматического лидерства требует дальнейшего изучения.

Целью статьи является рассмотрение роли харизматичного лидера в управленческой деятельности, особенностей его воздействия на социальные группы, на других людей.

Изложение основного материала. Харизма – это греческое слово, означающее буквально «одаренность, дар, дар Божий». В таком значении оно впервые появляется в двух письмах святого Павла к римлянам. На сегодня этот термин используют, чтобы описать множество понятий, обозначающих привлекательные внешние черты, особую одарённость, исключительность личности в интеллектуальном, духовном или каком-нибудь другом отношении, способность взывать к сердцам, вести за собой даже вопреки здравому смыслу ведомых. Харизматическое лидерство в значительной степени реализуется посредством организации массы людей определенной социальной группы или народа в целом. Почитатели воспринимают харизматичного лидера как того, кто обладает сверхчеловеческими качествами, потому принимают безоговорочно его миссию и исходящие от него директивы для действий [3]. Довольно часто лидеры являются пассивными, фокусируя в себе революционные социальные силы, и они же несут ответственность за значительное число общественных трансформаций. Харизматичных лидеров можно найти в коммерческих фирмах и других сложных формальных организациях. Есть примеры лидеров харизматического бизнеса.

Истоки харизматического лидерства обнаружены в социальной психологии. Кажется странным, что при этом в психологии оно не получило достаточного внимания и серьезного изучения. Частично эта проблема может быть связана с отсутствием систематических концептуальных рамок. Можно указать три причины отставания научного определения понятия от все более широкой практики его применения, подчас довольно произвольного. Во-первых, исследователи избегают изучения харизматического лидерства из-за его неуловимого характера и даже мистического оттенка. Во-вторых, без систематических концептуальных рамок исследователи часто находили его трудно определяемым и, вводя харизматическое лидерство в сферу исследования, не могли определить те характеристики и их истоки, которые могли бы прояснить его природу. В-третьих, трудно бывает получить доступ к объективной информации о проявлениях харизматичности, в особенности, в сфере политики и бизнеса.

Ниже мы сосредоточимся в основном на второй из концептуальных проблем, т.к. считаем, что для реализации потенциала «органичного» лидерства (в отличие от часто

искусственной функции власти) нужно понять, что и как происходит в психологическом облике лидера, с одной стороны, и его социальной роли, – с другой. Методической базой этого исследования нам будет служить полтора десятилетний опыт подготовки лидеров из числа будущей промышленной интеллигенции для организации его производства, бизнеса и учебного процесса в высшей школе, о чем упоминалось выше.

Харизма – это свойство незаурядной личности, позволяющее ей неформально, т.е. вне институтов власти, владеть социальной группой. Есть известные примеры, когда харизматичность сочеталась с институциональной властью, и в таком случае лидерство и руководство сливались воедино. В результате такая личность могла вести за собой социум на протяжении длительного времени или даже манипулировать им (феномен Фиделя Кастро, например). Макс Вебер, который ввел в классическую социологию термин «харизма», использовал несколько обобщений для описания качеств лидера: "[они] включают в себя особенно магические способности, откровения, героизм, силу ума и речи" [4]. Вебер выделил несколько поведенческих аспектов, которые могли бы отличить этих людей от других лидеров. Несмотря на то, что он описал харизму как "определенное качество личности, как личность саму по себе", он впервые показал социологическую сущность харизматичности. В методологии науки известно, что любая сущность недоступна для непосредственного исследования иначе чем через ее атрибуты – те неотъемлемые свойства и их проявления, которые способны в определенной степени эту сущность показать. Политологами, психологами и социологами были определены конкретные харизматические атрибуты, такие как трансцендентное видение, акты героизма, умение вдохновлять и укреплять доверие [5], выражение революционных и часто социально "опасных" идеалов [6], риторические способности [7] и мощная аура" [8] и др. Некоторые из них утверждали, что в социальном и историческом контекстах имеют место критические элементы и эмерджентности (появление новых, неожиданных качеств) харизматического лидерства, «whereas others» (всеобщей узнаваемости другими) [9]. Атрибуты и реляционные качества лидера в значительной мере подчеркиваются его динамическими отношениями со своими приверженцами и своими совместными действиями с ними. Причем, как правило, лидер презентует некую революционную идею, трансцендентный идеал, который выходит за рамки непосредственного рационализма, в то время как его приверженцы принимают его за направление действия, видя в нем реализацию экстраординарных качеств лидера, иногда в гротескной форме. Проявления харизматичности многогранны и чаще всего кажутся алогичными. Вариации индивидуальной персонализации слишком велики, чтобы утверждать один тип персональной харизматичности.

Среди теоретиков организации, тема харизматического руководства была в значительной степени господствующей. Было предложено несколько теорий харизматического лидерства через организационные или бизнес надстройки [10]. Как правило, эти усилия были концептуально более сложными, чем политические представления. В дополнение к теоретическим работам эмпирические исследования харизматичности подчеркивают поведенческие и психологические атрибуты такого лидерства. Литература включает в себя видение или апеллирование к идеологическим целям поведения, основанного на непоколебимости доверия, умения вдохновлять и высокой креативности деятельности, уверенности в себе, доминировании в поведении и социальных оценках, реализации потребности влияния, риторического дара и гибкости ума, а также нетради-

ционного или часто даже ненормативного поведения. В дополнение ко всему этому последние из перечисленных признаков харизматичности часто несут налет дезорганизационного поведения по отношению к «фоновой» организации, а в крайних случаях прямо ее отрицают. Приверженцы лидера-пассионария спонтанно формируют социальную группу. Сначала это, как правило, небольшая «кучка» людей, объединенных некоей «революционной» идеей (или же просто негативным отношением к реальной действительности), но довольно быстро она превращается в социальную группу, могущую охватить любое число лиц. Этому может способствовать архетипичность социума, в котором и реализуется поведение лидера.

Психосоциальное поведение – совокупность характерных реакций социума на внутри- и внешнеполитические вызовы, обусловленные двумя группами факторов:

- результатом осмысления, в т.ч. под давлением пиар-акций (агитации, формирование образов) или через СМИ, общественное мнение и индивидуальную мыслительную деятельность (которая, как известно, также несёт груз социального);

- коллективного бессознательного, эффекта «толпы», когда выявляются и доминируют определённые или врожденные (инстинктивные), или инспирированные определённым образом (через политтехнологии, маркетинг, моду и т.п.) социальные проявления. Архетипы являются определённой «подосновой» коллективного бессознательного, с одной стороны, и отношения социальных групп между собой, - с другой.

В большой теоретической работе Т. Доу [12] постулировал набор поведенческих аспектов, которые присущи приверженцам харизматических лидеров в отношении их. Эти характеристики включают безоговорочность принятия лидера, доверие к его убеждениям, внимательное отношение к его особе, готовность ему повиноваться, эмуляция и идентификация себя с такой личностью, эмоциональное вовлечение последователей в некую миссионерскую роль, возросшие цели последователей, сопереживание с их стороны, которые готовы выполнить эту функцию или внести свой вклад в дело. Доу и другие исследователи показали, что лидер и его сторонники должны разделять основные убеждения и ценности, воплощая их в часто нетрадиционные поведенческие рамки.

Харизматическое лидерство, как ни одно другое организующее начало, должно быть непрерывно наблюдаемым поведенческим процессом. Показаны результаты наблюдения овладения идеей внутри группы, что помогало ее членам самоопределить свой статус: тот, кто оказывает максимальное воздействие по сравнению с другими членами группы, воспринимается ими как лидер. Эта роль подтверждена опытами распознавания и идентификации лидера на основе взаимодействия с ним. В то же время было установлено, что «ролевой проигрыш», если он возникает в группе или во взаимодействии с другими социальными группами, не только делает человека, бывшего целевым или социальным лидером, ахаризматичным, но приводит к тому, что и все его прежние и наблюдаемое поведение воспринимаются уже как антихаризматичное – происходит «развенчание» лидера. Научное исследование невозможно начать без установления (хотя бы временно, операционально) основного понятийного аппарата, основных качеств харизматичного и нехаризматичного лидера, что мы и предпримем ниже, обобщая (в доступной нам мере) мировой опыт изучения феномена харизматичности (таблица 1).

Эти качества могут быть вычленены и воплощены среди членов социальной группы.

На основе исследований австралийских ученых Й. Конгера и Рабиндрой [13], а также автора статьи по принципу наличия и/или отрицания определенного качества у руководителей разных психологических типов, создана таблица, отражающая харизматичных лидеров.

Таблиця 1

Различия, выделяющие харизматических лидеров		
Характеристика	Нехаризматический лидер	Харизматический лидер
Отношение к status quo	Стремление всячески поддерживать status quo	Отрицание status quo и стремление его изменить
Будущая цель	Цель не должна расходиться со status quo	Идеализация видения и завышенная оценка ухода от status quo
Мера доверия	Не заинтересован в попытке переубедить оппонента	Готов переубеждать путем рисков и затратности
Уровень профессионализма	Эксперт в использовании средств в рамках существующего порядка	Эксперт в использовании нетрадиционных средств в рамках изменения существующего порядка
Поведение	Традиционное, конформистское по отношению к существующим нормам	Нетрадиционное, неконформистское
Восприимчивость к окружению	Незначительная, обусловленная status quo	Высокая восприимчивость к переменам status quo
Взаимоотношения	Эгалитарное, основанное на консенсусах или директивах, обязывает и принуждает людей разделять его взгляды	Отношение, основанное на личном примере. Трансформирует людей добровольно разделять необходимые радикальные изменения
Отношение к потребностям последователей	Нечувствителен к нуждам и потребностям последователей	Полагается на внутренние моральные стандарты для удовлетворения общих интересов
Использование власти	Использует власть только в личных целях	Использует власть в интересах других
Отношение к критике	Пресекает критику в свой адрес	Считается с критикой и извлекает из нее уроки
Отношение к приказам	Требуя беспрекословного выполнения своих приказаний	Стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам

Эта таблица позволяет формализовать черты руководителей, относящихся к двум противоположным группам: харизматичных и нехаризматичных. Разумеется, следует отдавать себе отчет в том, что такое деление пока еще недостаточно научно аргументировано, и границы групп бывают размытыми, а свойства руководителей перекрещиваются.

Свойства группы харизматичных лидеров и правила их поведения. Они установлены нами на основе обобщения опубликованной на протяжении 40 лет части мирового опыта и

апробированы на местном уровне. Ниже они излагаются как аспекты многогранной «сборной фигуры» харизматичного лидера.

Аспект 1. Поведенческие компоненты харизматичного руководства взаимосвязаны, и как таковые, они образуют некую конструкцию (constellation) взаимосвязанных понятий.

Многим теоретикам харизма видится как компонент харизматического лидерства: представляя собой своего рода воплощение целей последователей, лидер обеспечивает поиск путей и служит движущей силой соответствующих перемен.

Аспект 2. Лидер харизматичный тогда, когда его облик весьма противоречив в такой мере, что может позитивно восприняться приверженцами. Лидеру доверяют, пока уверены в его личной бескорыстности, сочетающейся с демонстрируемой им заботой о потребностях последователей даже вопреки личным интересам, как около 50 лет тому назад установили Е. Вальстер и Д. Аронсон [14]. Чем выше личная стоимость или жертва ради общего блага, тем больше успех лидера, тем более харизматичным он воспринимается, достигая при этом полного доверия последователей и возрастание их числа.

Аспект 3. Харизматичные качества лидера проявляются экстраординарно. Забота о потребностях последователей, тотальная преданность и приверженность к последователям должны происходить в бескорыстной манере. Лидер должен участвовать в экстремальных событиях, что приверженцы лидера оценивают, как его экстремальный личный риск или набор таковых в социологическом аспекте. Эти личные риски могут включать в себя: возможные потери финансов или успеха в карьере; утрату организационных ресурсов; угрозу увольнения или понижения в должности; потерю формального (или неформального) статуса, власти, авторитета и платежеспособности. Многочисленны примеры персонального риска, причем, чем выше личные потери или жертвенность для общего блага, тем выше авторитет и почитание последователями харизматичного лидера.

Аспект 4. Харизма как бы подспудно проистекает из пророчества, веры, в противовес рациональному знанию. Поэтому она должна оставаться некоей тайной, только частично понятой избранными.

Аспект 5. Харизматичный лидер должен обладать качествами успешного адвоката, обладая не только названными выше свойствами «непохожести», но и внушая при спешникам доверие и надежду, так называемую – «аттрактивную парадигму». Благодаря этой идеализированной (и, следовательно, противоречивой) версии харизмы, была приоткрыта завеса в понимании того, через какой подспудный «механизм» последователи уважают своего лидера. Исследователи подчеркивают, что для утверждения своей харизматичности лидеру предстоит разрабатывать эффективные нетрадиционные стратегии и планы деятельности. В противном случае, когда лидеры придерживаются традиций, существующего порядка, они утрачивают шарм харизматичности. Высоко котируется неадекватность поведения лидера правилам и тенденциям сохранения Status quo. Например, бесплатные услуги или товары; безвозмездная помощь, сейчас – волонтерство и т.п. Более важно, когда харизматичные лидеры демонстрируют инновационное поведение, идущее вразрез с господствующими позициями власти. Их планы и стратегии с целью добиться перемен, их образцовые акты героизма, сопровождаемые личными рисками, их жертвенное поведение должны быть новыми, нетрадиционными. Такое поведение, в случае успеха, вызывает удивление и признание последователей.

Аспект 6. Харизма часто исчезает из-за отсутствия восприимчивости лидера к окружению (в том числе к окружающей природной и социальной средам). В процессе выступлений, харизматики изображают Status quo в самом негативном виде, а видение будущего как наиболее привлекательную и достижимую альтернативу. При этом лиде-

ры демонстрируют преданность идее, уверенность в себе и убедительные доводы в пользу своей позиции, а также поведенческие атрибуты сильной личности: выражение высокой энергии и настойчивости, нетрадиционного и рискованного поведения и категоричность суждений, готовность к личным жертвам. Это приводит к проявлению высокой мотивированности харизматиков, их неодолимость и энтузиазм становятся заразительны для их приверженцев. Для формирования мотивации в их подсознании и вовлечения в их число новых личностей, харизматичные лидеры используют ряд методов управления вниманием (impression management): способ говорения, выбирая слова, которые бы отражали напористость, уверенность, опыт и озабоченность. Impression management проявляется через одежду, внешний вид, обороты речи и язык тела. В сочетании с невербальными формами общения они подчеркивают харизму.

Аспект 7. Харизматичные лидеры выступают в качестве агентов радикальных изменений, но их харизма выплывает, когда они становятся администраторами или менеджерами, т.е. обретают реальную власть. Используя природную одаренность, лидеру необходимо знать и изучать своих предшественников и последователей. Лишь только тогда можно стать авторитетным и эффективным флагманом.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Чтобы соответствовать статусу харизматичного лидера, необходимо много и упорно трудиться, работать над собой. Исследуя понятие харизматичности, можно говорить о его неоднозначности и гибкости, а также о многогранности проявлений, особенно по отношению к лидерству. Харизматический лидер существенно выделяется из числа остальных благодаря наличию ряда аспектов и особенностей структуры его личности. Знание отличий позволит не только безошибочно определить среди руководящих кадров лидера с харизмой, но и помочь ему совершенствоваться согласно разработанной траектории, основанной на специфичности ее проявления и внутреннего потенциала самой личности. В дальнейшем видим перспективу в создании именно стратегии развития и повышении уровня компетентности лидера в контексте исследования его харизмы.

Список літератури:

1. Романовский А. Г. Дидактические методы в подготовке студентов высших технических заведений к управленческой деятельности – 2003 - С. 141-151.
2. Романовський О. Г. Український менталітет і формування нових лідерів //Традиція і сучасне в українській культурі. Зб. матеріалів Міжн. наук.-практ. конф. Х.: 2002.
3. Карпов А. В. Психология менеджмента. - М.:Гардарики, 2005. - С. 496.
4. Вебер М. The theori of social and economic organization. New York: Oxford University Press.- С. 12.
5. Bass B. M. Leadership performance beyond expections. New York Academic Press.
6. Hummel R. P. Psichologi of charismatic followers. Psichological Reports, 1975. - С. 759
7. Williner A. R. The spellbinders: Charismatic political leadership. New Haven, CT: Vale Universite Press.
8. Wolpe H. A critical analiysis of some aspectsof charisma/ Sociological Review, 16, 1968. - С. 305-318.
9. Berlew D. E. Leadership and organizational excitement. California Management Review, 17 (2), 1974.- С. 21-30.
10. Friedland W. H. For a sociological concept of charisma. Social forces, 43, 1984, С. - 18-26.

11. Гумилев Л. Н. История как форма движения энергии. Часть 6. Пассионарность в этногенезе. - М., 2008. - С. 233-258.
12. Dow T. E. The theory of charisma. Sociological Quarterly, - С. 306-318.
13. Conger J. A., Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings Academy / Conger J. A., Rabindra N / Management Review – 1987 - Vol. 12,- С.637-647.
14. Walster E., On increasing the persuasiveness of a low prestige communicator. / Walster E., Aronson D /Journal of Experimental Social Psychology 2, 1966. - С.325-342

References:

1. Romanovsky A. G. (2003) "Dydaktycheskiye metody v podhotovke studentov vysshykh tekhnicheskikh zavedeniy k upravlencheskoy deyatel'nosti".- S. 141-151.
2. Romanovsky O. G. (2002) "Ukrayins'kyi mentalitet i formuvannya novykh lideriv", Tradytsiya i suchasne v ukrayins'kij kul'turi. Zb. materialiv Mizhn. nauk.-prakt. konf.
3. Karpov A.V. (2005) "Psykhologhiya menedzhmenta". M.: Gardariki - S. 496.
4. Veber M. "The theory of social and economic organization". New York: Oxford University Press - С. 12.
5. Bass B. M. "Leadership performance beyond expectations". New York Academic Press
6. Hummel R. P. (1975). "Psychology of charismatic followers". - S. 759.
7. Williner A. R. "The spellbinders: Charismatic political leadership" New Haven, CT: Yale University Press.
8. Wolpe H. (1968) "A critical analysis of some aspects of charisma". Sociological Review - S. 305-318.
9. Berlew D. E. (1974) "Leadership and organizational excitement"- California Management Review - S. 21-30.
10. Friedland W. H. (1984) "For a sociological concept of charisma", S. - 18-26.
11. Humylev L.N. (2008) "Ystoryya kak forma dvyzheniya enerhiy". - M. - S. 23.
12. Dow T. E. "The theory of charisma". - S. 306-318.
13. Conger J. A., Rabindra N. (1987) "Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership in Organizational Settings Academy" - S.637-647.
14. Walster E., Aronson D. (1966) "On increasing the persuasiveness of a low prestige communicator". - S. 325-342.

Стаття надійшла до редколегії: 28.02.2017