

**Р.В. СОПІВНИК, К.І. МЕШКО**

**ВИХОВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДБАЙЛИВОСТІ  
СТУДЕНТІВ АГРАРНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ  
В КОНТЕКСТІ ЛІДЕРОЛОГІЧНОГО АНАЛІЗУ**

*Монографія*

**Присвячується Світлій Пам'яті  
Павла Івановича Божка,  
тридцятитисячника, керівника успішного  
колективного господарства**

**Київ - 2016**

**УДК 378:37.035.3:378.057.875:63**

**ББК 74.100**

**С 64**

*Рекомендовано Вченою Радою Національного університету біоресурсів і природокористування України (протокол № 5 від 23 листопада 2016 р.)*

**Рецензенти:**

**Шевченко Г.П.**, дійсний член НАПН України, доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки, директор Науково-дослідного інституту духовного розвитку людини Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

**Ковтунюк М.М.**, доктор педагогічних наук, професор, Вінницького національного аграрного університету

**Кручек В.А.**, доктор педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Національного університету біоресурсів і природокористування України

**Сопівник Р.В., Мешко К.І.**

Виховання господарської дбайливості студентів аграрних вищих навчальних закладів в контексті лідерологічного аналізу: [монографія] / Р.В.Сопівник, К.І.Мешко. – К.:«ЦП Компринт», 2016. – 362 с.

**ISBN**

Монографія присвячена теоретичним і практичним питанням виховання господарської дбайливості майбутнього фахівця агропромислового комплексу як однієї із важливих якостей лідера-організатора сільськогосподарського виробництва. Аналізуються джерельна база й сучасні, як зарубіжні так і вітчизняні дослідження щодо виховання господарності та інших лідерських якостей студентів, пропонуються методики реалізації господарського та лідерського потенціалу студента. Обґрунтовуються методологічні підходи виховання господарності та лідерського потенціалу особистості. Розкриваються теорії лідерства його сутність, структура, типи та функції. Особлива увага приділена вивченню теорії лідерства як прояву особистісних якостей. Подаються результати експериментальної роботи з оцінки і відбору лідерських рис, необхідних студенту аграрного вищого навчального закладу для ефективного господарювання та завоювання провідних позицій в майбутній професійній діяльності.

У книзі показана роль основних суб'єктів виховної роботи аграрних вищих навчальних закладів щодо виховання господарської дбайливості, реалізації лідерського потенціалу молоді. Висвітлено діяльність студентського самоврядування та молодіжних громадських організацій як важливих форм виховання лідерських якостей студентів. Значна увага приділяється конструюванню і аналізу результатів впровадження моделі виховання господарської дбайливості майбутніх фахівців агропромислової галузі.

Монографія розрахована на науковців, науково-педагогічних працівників, наставників академічних груп, аспірантів, студентів, а також усіх, хто цікавиться проблемами виховання і самовиховання особистісних якостей.

**ББК 74.100**

**С 64**

© Сопівник Р.В., 2016

**ISBN**

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИХОВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДБАЙЛИВОСТІ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ.....	10
1.1. Ретроспективний аналіз педагогічних ідей виховання господарської дбайливості особистості.....	10
1.2. Сутність і структура поняття «господарська дбайливість студентів аграрних коледжів».....	26
1.3. Соціальна потреба виховання господарської дбайливості майбутніх фахівців агропромислового комплексу.....	36
1.4. Сутність понять «лідер» та «лідерство» у контексті специфіки агропромислового комплексу України .....	46
1.5. Типологія лідерства як орієнтир у вихованні майбутніх фахівців аграрної галузі .....	64
РОЗДІЛ II. ВИХОВАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК ЛІДЕРІВ- ГОСПОДАРНИКІВ В АГРАРНІЙ ГАЛУЗІ .....	87
2.1. Зарубіжний і вітчизняний досвід виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів .....	87
2.2. Оцінювання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів на засадах компетентнісного підходу.....	103
2.3. Господарність у структурі лідерських якостей майбутнього фахівця агропромислового комплексу.....	129
2.4. Модель виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів.....	160
РОЗДІЛ III. СУБ'ЄКТИ ФОРМУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДБАЙЛИВОСТІ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ .....	191
3.1. Науково-педагогічні і педагогічні працівники .....	191
3.2. Наставники академічних груп .....	211
3.3. Колектив.....	236
3.4. Студентське самоврядування та молодіжні громадські об'єднання.....	257
ВИСНОВКИ .....	288
ЛІТЕРАТУРА.....	301

## ВСТУП

Сучасний етап розбудови української держави засвідчує необхідність реалізації економічного виховання у системі підготовки фахівців для агропромислової галузі. Національна ідея не підкріплена надійною економічною основою, відповідним рівнем добробуту народу, його фінансовим благополуччям втрачає глибину свого смислу. Не випадково видатний письменник, поет, економіст і філософ І.Я.Франко зазначав: «Наш голосний, фразеологічний та в більшій частині нещирий, бо ділами не потертий патріотизм мусить уступити місце поважному, мовчазному, але глибоко відчутому народолюбству, що виявляє себе не словами, а працею». Головне завдання суспільства дати людині можливість працювати і достойно жити. При цьому, недопустиме ефективне господарювання будь-якою ціною, всупереч моральним, правовим чи екологічним нормам, тому професійна освіта має розширювати межі простого навчання, а забезпечувати виховання людини, її особистісних і професійно важливих якостей. У цьому контексті господарська дбайливість студентів аграрних коледжів набуває особливої ваги бо вона необхідна для побудови міцного економічного фундаменту сім'ї, державного будівництва, процвітання сільського господарства країни, посилення обороноздатності народу, зростання престижу України на міжнародній арені. За суттю йдеться про лідера – провідну особистість, яка залишає помітний слід у різних сферах суспільного життя (політика, економіка, наука, культура, спорт, освіта, релігія, духовність). Молодому поколінню потрібні приклади для наслідування, серед яких помітною постаттю в економічній історії господарювання українців був **Павло Іванович Божко** – перший секретарем Олександрійського райкому, керівник колективного господарства «Україна» села Червона Поляна, Антрацитівського району, Луганської області (1955-1974 рр.) У 1955 р. на виконання рішень пленуму з питань розвитку сільського господарства, який поставив завдання потужного піднесення галузі в найбільш стислі терміни,

Павло Іванович добровольцем зголосився стати керівником колективного господарства за так званою програмою **тридцятитисячників**. Нагадаємо, що вище партійне керівництво Союзу вирішило здійснити заміну голів економічно слабких колгоспів працівниками міста, які мали швидко вивести на необхідний виробничий рівень ці господарства. Для цього на «добровільних» засадах для керівної роботи у колгоспах рекрутували досвідчених працівників з числа партійних, радянських, господарських кадрів, інженерно-технічних працівників, робітників і службовців, здатних забезпечити керівництво колгоспним виробництвом. Ставши керівником занедбаного, нерентабельного колгоспу Павло Іванович Божко завдяки своїй господарській дбайливості та лідерським якостям швидко вивів ввірений йому об'єкт у число передових виробників сільськогосподарської продукції УРСР. І вже у 1965 році оглянути зразкове господарство у селі Червона Поляна приїхав сам Микола Вікторович Підгорний – член Президії – Політбюро ЦК КПРС (1960 – 1977 гг.), який з великою шаною і повагою відгукувався про керівника одного із найкращих колективних господарств того часу. Таких видатних успіхів Павло Іванович Божко досягнув шляхом гуманного ставлення до простих робітників, яких оточив увагою і турботою. Підтримка колгоспників здійснювалась і ефективними економічними стимулами, було запроваджено еквіваленту плати за трудовні, виконання, перевиконання плану і встановлення рекордів. Сумлінним робітникам призначались доплати. На фермах електрифікували подачу води і кормів великій рогатій худобі, запроваджувалося машине доїння корів тощо.

На нашу думку, важливе значення має проблема підготовки лідерів для агропромислового комплексу, який сьогодні перебуває на стадії становлення в нових реаліях багатукладної ринкової економіки відкритого громадянського суспільства. Якщо в радянський час культивувались командно-адміністративні методи управління сільським господарством, то й відповідно управлінські кадри готувалися з визначеними якостями, притаманними керівникам.

Лідер, як відомо, – це вищий рівень управлінської майстерності. У ланцюгу послідовних керівних дій «плануй – організовуй – контролюй – координуй і мотивуй» менеджеру властиво забезпечувати перших три операції. Лідери є особами, здатними вести за собою людей, діяти творчо, приймати нестандартні рішення, скеровувати зусилля багатьох на досягнення спільної мети, надихати послідовників на добровільну самовіддачу в інтересах справи, тобто забезпечувати координацію і мотивацію.

Агропромисловий комплекс не позбавлений проблем, які може вирішити тільки лідер з розвинутою господарською дбайливістю. Її слід розуміти як інтегративне особистісне утворення, здатність уміло, впорядковано, творчо вести господарство чи керувати господарськими справами при оптимальному використанні наявних фізичних можливостей, матеріальних, технічних і природних ресурсів

Тривале інтенсивне техногенне навантаження на навколишнє середовище викликало докорінні зміни клімату, що супроводжується глобальним потеплінням, засухами, природними катаклізмами (буревій, град, повінь), відхиленнями від погодних норм, характерних для визначених пір року. Як наслідок, погіршується врожайність сільськогосподарських культур. Забруднення атмосфери призводить до порушення балансу біогеоценозів та збільшення популяції шкідників і паразитів, хвороботворних вірусів та бактерій, що позначається на продуктивності рослинницької і тваринницької галузі з тенденцією до посилення продовольчої кризи. У масштабах планети ця проблема поглиблюється ще й стрімким ростом народонаселення в окремих регіонах. Сьогодні на Землі проживає близько 7 мільярдів людей, з них майже 1 мільярд голодує. Забезпечення їх продуктами харчування можна вирішити за допомогою сучасних технологій, що передбачають використання агрохімікатів та генетично модифікованих організмів. Усе це завдає шкоди природі та здоров'ю людини. У світлі такої реальності все більшої ваги набуватиме впровадження системи контролю за якістю продуктів харчування. Вирішення питань безпечного виробництва

сільськогосподарської продукції, сталого розвитку АПК чекають своїх лідерів.

До того ж в Україні, у зв'язку із становленням ринкових відносин, розбудовою громадянського суспільства і держави, триває процес невідкладних реформ в аграрній галузі. Для їхньої ефективної реалізації потрібні здібні організатори-практики з творчим прикладним мисленням. Кадровим забезпеченням реформи в АПК займаються аграрні вищі навчальні заклади. У них, окрім підбору теоретичного компоненту змісту освіти, звертається увага як на навчальні, так і на виховні форми, методи і засоби роботи, що в гармонійному поєднанні з іншими елементами забезпечать системність у вихованні лідерських якостей майбутніх фахівців-аграріїв.

Ефективність процесу виховання у вищому навчальному закладі залежить від ряду чинників. Одним з них є оптимальний підбір форм узгодженої взаємодії суб'єктів виховання. Це повинно носити цілеспрямований характер та відповідати соціальним потребам. Необхідність формування в умовах сучасного ринку праці конкурентної особистості, яка не тільки володіє глибокими теоретичними знаннями, але й здатна їх самостійно застосовувати в нестандартних, постійно змінюваних життєвих ситуаціях переходу від суспільства знань до суспільства життєво компетентних громадян, проголошена у *«Національній стратегії розвитку освіти на 2012-2021 рр.»* [4, С.8]. Відповідно до даної стратегії, система освіти має забезпечувати виховання особистості, яка усвідомлює свою приналежність до українського народу, європейської цивілізації, орієнтується в реаліях і перспективах соціокультурної динаміки, підготовлена до життя в постійно змінюваному, конкурентному світі. Ядром державної гуманітарної політики щодо національного виховання має бути забезпечення громадянського, патріотичного, морального, трудового виховання, формування здорового способу життя, соціальної активності, відповідальності і толерантності [4, С.21].

Люди, які утвердилися у ролі лідерів, як правило, відрізнялися від інших сильно вираженим прагненням до першості, відповідною структурою потребова-мотиваційного компоненту своєї особистості. Це природно, адже лідерство не «дають» – його виборюють і заслуговують. Тому в процесі підготовки майбутніх фахівців АПК як лідерів педагогічний супровід повинен зосереджувати зусилля на формуванні в студентів відповідних мотивів. Науково-педагогічні працівники і наставники мають забезпечити актуалізацію певного набору потреб, що лежать в основі мотиву до лідерства, викликати в молоді не лише внутрішній стан напруги у прагненні завоювати ведучі позиції в навчальній, науковій, громадській чи в майбутній професійній діяльності, а й сприяти виробленню відповідного наміру, у якому чітко означена ціль поєднується із правильною програмою дій її поступового досягнення.

У вищих навчальних закладах України дієвим суб'єктом виховання майбутніх лідерів, керівників, організаторів, членів трудових колективів є органи студентського самоврядування. Вони виникли на початку 90-х рр. ХХ ст., розвинулись і сьогодні накопичили значний досвід діяльності, який у науково-педагогічному сенсі потребує детального вивчення, глибокого осмислення та інтенсивного використання в підготовці майбутніх фахівців, у тому числі для аграрної галузі.

Упродовж майже двадцятилітньої історії відпрацьована інституційна та регулятивна складова студентського самоврядування. Продуктивно працюють студентські парламенти, сенати, колегії, уряди, діяльність яких визначається низкою нормативно-правових та законодавчих актів. Незважаючи на це, у науковій літературі недостатньо висвітлені ті аспекти функціонування студентських структур самоврядування, використання яких сприяє самовихованню особистості майбутніх фахівців з розвиненими лідерськими якостями. Тому виникає практична потреба в детальному – як на теоретичному, так і на емпіричному дослідно-експериментальному рівні – науково-педагогічному аналізі та оцінці можливостей студентського



самоврядування в галузі виховання організаційних здібностей, харизматичності, емпатії, ініціативності, моральності, комунікативності, сили волі, господарності, екологічної культури та інших лідерських якостей.

Сьогодні наставник академічної групи є зв'язною ланкою, базовим суб'єктом системи культурно-виховної роботи у вищому навчальному закладі і повинен виступати головним оператором з координації виховних впливів, що спрямовані на особистість студента. Саме від особи, яка безпосередньо взаємодіє з кожним вихованцем, залежить ефективність цілеспрямованого формування якостей майбутніх фахівців. Навіть за умов добре організованої системної виховної роботи неможливо досягнути бажаних результатів, якщо усунути або паралізувати дії координатора, який спрямовує виховні впливи. Тому розглядаємо наставника як ключову фігуру в системі виховної роботи вищого навчального закладу, від якого значною мірою залежить, ким стане окремо взятий студент як особистість, на які цінності він орієнтуватиметься, як поставиться до обраної ним професії та свого оточення.

Усе це зумовлює необхідність цілеспрямованого, систематичного, послідовного, науково обґрунтованого підходу до організації навчально-виховного процесу із застосуванням комплексу таких педагогічно доцільних підходів і принципів: діяльнісний, особистісно-орієнтований, акмеологічний, суб'єкт-суб'єктний, системний, компетентнісний, єдності біологічного і соціального, гуманізму у формуванні лідерських якостей, діалектики у вихованні і самовихованні лідерів, включення студентів у соціальнозначимі відносини з позиції лідера тощо.

На ці та інші питання дає відповідь наше монографічне дослідження, але розв'язання означених ним проблем не обмежується однією чи кількома працями, оскільки поглиблення і розвиток пізнання в цьому напрямку потребують перманентної, пильної уваги як учених експертів-практиків, так і освітян.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИХОВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДБАЙЛИВОСТІ І ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ

#### 1.1. Ретроспективний аналіз педагогічних ідей формування господарської дбайливості особистості

Ідеї про виховання господарської дбайливості віднаходимо у зарубіжній філософській і педагогічній думці. З огляду на це, на основі принципів історизму об'єктивності та ціннісного підходу реконструюємо, проаналізуємо та узагальнимо процес накопичення філософсько-педагогічних ідей формування господарської дбайливості особистості, як у зарубіжних країнах і Україні від найдавніших часів до сьогодення.

Практична реалізація елементів господарсько-економічного виховання підростаючого покоління проглядається в археологічних знахідках, наскальних і печерних розписах первісних людей егалітарного суспільства. Архаїчне виховання здійснювалося в процесі повсякденної виробничої діяльності. Спосіб навчання був практично-діяльним, тобто господарсько-економічні знання (про способи збиральництва, рибальства, полювання, приготування їжі, виготовлення знарядь праці, засобів мисливства і рибальства) передавались у процесі життєдіяльності від дорослих членів суспільства до молодших. Важливе значення у вихованні господарської дбайливості первісної людини мав обряд ініціації (посвячення у дорослі члени суспільства), а також поява піктографічного письма (накопичення і передача інформації, досвіду) і перші релігійні вірування (анімізм, тотемізм, фетишизм, магія) [543].

У «Кодексі Хаммурапі» (1750 р. до н. е.) зауважується на тому, що батько відповідальний за підготовку сина до господарської праці і передачу свого ремесла у спадок. Якщо син оволодів недостатніми господарсько-

трудовами навичками і це спричинить небажані наслідки, то не мине жорстоке покарання.

У добу Стародавньої Індії, у добудиський період, коли існували кастові відносини у суспільстві освячені індуїстською традицією і релігією, набуття господарських навичок було обов'язком кожної людини, яка мусіла розвивати свої моральні, фізичні й розумові якості так, щоб стати повноправним членом своєї касты. Наприклад, для представників касты вайші важливими якостями були – працьовитість і терпіння.

У стародавньому Китаї, Конфуцій вважав, що можливості різних людей від природи неоднакові. Звідси випливало, що хорошими господарниками за природними задатками стають «сини неба» – люди, які мають вищу вроджену мудрість і претендують на лідерство [180].

Сунь Ян, услід за Конфуцієм, стверджує, що держава досягає процвітання землеробством і війною, а тому люди мають досягати добробуту завдяки героїчному подвигу і самовідданій землеробській праці. Демагогія і теоретичні вчення є справою не господарників чи воїнів, а дармоїдів та лінивих нікчем. [178].

На проблемах господарювання, відповідно до законів природи робить акцент даосизм. Дао-цзи підкреслював, що життя людини повинно протікати у гармонії з природою [543, с.28]. Саме ці ідеї можна вважати паростками виховання у підростаючого покоління знань умінь і навичок екологічнобезпечного господарювання.

У період архаїчної Греції, Гесіод своєю працею «Труди і дні» дав суттєвий поштовх розвитку педагогічної думки щодо формування господарської дбайливості особистості. Він зазначав, що трудова діяльність є найважливішою умовою життя людини і надавав практичні поради щодо різних господарських робіт, вказував які дні є щасливими для посівів і збирання врожаю [156].

Сократ, Платон, Аристотель зауважували на необхідності формування вмінь користування благами, прибутками не заради наживи, а для

задоволення потреб. Саме Аристотель першим вжив термін «економія». Так, Платон вважав, що кожен член суспільства має виконувати одну визначену спеціальністю роботу, але досягти у ній справжньої майстерності. Вибір професії має здійснюватись на основі природних задатків. Платон обґрунтував три типи людей: філософ – державний діяч, який управляє республікою на основі розуму і справедливості; військовонаачальник – захищає державу і підпорядковує всіх інших людей своїй волі; ділова людина (ремісник-господарник) – забезпечує задоволення матеріальних потреб [357].

У період Стародавнього Риму важливими, для нашого дослідження є ідеї Марка Порція Катона, який зауважував «...Землеробство є заняття найбільш благочестиве і стале, людям же, які йому віддаються, найменш властивий лихий напрям думок». Під добрим землеробом Катон розумів, у першу чергу, землевласника (він сам володів величезними латифундіями), який використовує рабську працю і зв'язаний з ринком. Катон є автором найґрунтовнішого на той час трактату «De agri cultura» («Про землеробство»), де підсумовується досвід не тільки італійських землеробів, а й греків. Тут зібрані практичні поради, що і як треба садити, як обробляти поля, яким чином вибрати вдале місце для вілли, як використовувати рабську працю, яким культурам надавати перевагу (виноград, городні культури, вербові насадження, маслини, луг). Також даються поради щодо утримання тварин. Катон пропонує модель прогресивного, не натурального господарства, зорієнтованого на ринок [260, с. 199-203].

Великими і визначними ієрархами, учителями і проповідниками, Отцями Східної Церкви, які залишили помітний слід у вихованні майбутніх господарів на засадах християнських цінностей були: Василій Великий, Григорій Богослов, Іван Золотоуст. Цю традицію продовжував Августин Блаженний (354 – 430), який був прихильником ідеї, що передбачала орієнтацію на істинне знання, високо цінував грамотність, вивчення мови, історії, математичних наук. Все, що людина повинна знати, має нести прикладний характер і не допускати розкоші і надмірностей [200].

Зазначимо, що у Середні віки, господарські знання, уміння і навички підприємницької, ремісничої діяльності формувались у цехових, гільдійських школах, а в арабському світі вважалось, що знання про світ, у тому числі про господарювання, мають доповнюватись моральністю і людяністю (без виховання, знання – вогонь без дров; без знання вихованість – як душа без тіла).

В епоху Відродження і Реформації розвінчувалось стара, схоластична, рутинна система виховання в основі якої церковна ідеологія. Так, Ф. Рабле висміяв методи середньовічної школи, вказав шлях до оволодіння знаннями в процесі активної діяльності самої дитини, яка, спостерігає за природними явищами і черпає з життя знання, порівнює, узагальнює, робить висновки [396].

Мішель Монтень – видатний французький просвітитель епохи Відродження, у своїй праці «Досліди» критикував як традиційну шкільну схоластику, так і крайнощі гуманізму, багато представників якого всю виховну роботу зводили до вивчення творів латинських і грецьких авторів. Вважав, що наука має вивчати не книжки, а речі, лише тоді виховання буде корисним для держави і її господарства [283].

Реформаційний рух XV-XVI ст. у Західній і Центральній Європі пропагував ідею успішності і багатства як вияву доброго ставлення Бога до людини, чим заохочував виховання підприємців, дбайливих господарів, які успішно ведуть справи.

Соціалісти утопісти Т. Мор і Т. Кампанелла [Мор Т. Утопія; Кампанелла Т. Місто Сонця [284] стверджували, що основа соціального зла є приватна власність, і капіталістичне господарювання, тому, у своїх творах, відповідно, «Утопія» та «Місто Сонця», автори моделювали господарське виховання у площину ідеального суспільного ладу, де не існує приватної власності, функціонує система громадської організації виробництва і розподілу благ. На думку утопістів, сама держава має піклуватись про виховання господарників.

Значний вклад у розвиток філософсько-педагогічних вчень щодо формування господарської дбайливості здійснили мислителі Нового часу. Так, «батько-педагогіки» Я.А.Коменський вважав, що з раннього віку слід привчати дитину до господарської діяльності, прищеплювати їй відповідні вміння і навички включаючи у господарське життя поступово, відповідно до природного розгортання її здатностей. Економічні знання для Я.А.Коменського виявляються у спроможності управляти домашнім господарством [232].

Французький юрист Жан Боден у своєму трактаті «Шість книг про державу» стверджував, що перевагу слід віддати роботі із забезпечення головних потреб людей у доброякісній воді, харчах і матеріалах для спорудження будинків і фортець. Жан Боден наголошує, що дбайливі господарі не можуть застосовувати свою владу всупереч Закону Божому і Законам Природи (моральність і екологічна культура) [42].

Актуальними у плані нашого дослідження є ідеї англійського філософа Дж. Локка. Він вбачав мету виховання у підготовці джентльмена, який уміє розумно і прибутково вести свої справи, має здоровий дух у здоровому тілі й уміє поводитися в товаристві [229].

Важлива роль у розробці ідей виховання господарської дбайливості належала представникам пізнього Відродження і Просвітництва – рух інтелектуалів, який базувався на ідеях антиклерикалізму, антиабсолютизму, який заперечував феодальні відносини, прагнув перебудови суспільства відповідно до принципів, продиктованих розумом, розробив і пропагував теорію природного права, соціального договору (Йоган Базедов, Йоахім Генріх Кампе, Франсуа Фенелон, Клод Анрі Гельвецій, Франсуа Марі Аруе (Вольтер) та інші. Цими мислителями економічне виховання розумілося як підготовка до самостійного життя.

Вагомий вклад у виховання господарської дбайливості вніс швейцарський педагог Й. Песталоцці, який одним із перших прагнув практично пов'язати навчання з продуктивною працею дитини. Її підготовку

до трудової діяльності він намагався реалізувати шляхом передачі елементарних знань. Песталоцці важливу роль у вихованні господарської дбайливості особистості відводив вправам, що дозволяють дитині набути трудові навички [350].

В період Новітньої історії німецький педагог Георг Кершенштейнер науково обґрунтував трудову школу, яка забезпечувала виховання таких якостей особистості як господарність, підприємливість, працелюбність. У роботі «Поняття трудової школи» він доводив, що в епоху розподілу праці, що супроводжує розвиток культури, кожна людина повинна мати професійну спеціалізацію і набути рис господарника та громадянина-патріота. Для реалізації цих ідей організація шкільного виробництва повинна здійснюватися на зразок трудової громади. Г. Кершенштейнер вважав, що трудова школа повинна стати такою освітньою установою, що готує дітей з народу, до майбутньої трудової діяльності, основною метою якої є вироблення в учнів елементарних трудових навичок і виховання дисципліни [543].

Американський філософ Джон Дьюї, моделює проблему господарсько-економічного виховання людини у площину прагматизму (від гр. *πράγμα* – діло, дія) – течія у філософії і педагогіці, яка базується на практиці як критерію істинності. Дж. Дьюї вважається розробником нового напрямку у вихованні – інструменталізму, згідно з яким усі види діяльності тлумачилися як інструменти, створені людьми для розв'язання індивідуальних і господарських проблем. Виховання господарської дбайливості особистості може бути реалізоване завдяки застосуванню методу проектів розробленому в 1918 р. американським психологом і педагогом Уільямом Кілпатріком. Він розумів метод проектів як «від душі виконуваний задум», таку систему виховання, коли учні отримують знання і набувають умінь у процесі виконання практичних завдань, що крок за кроком ускладнюються і наперед плануються [543, с. 185-188].

Німецький психолог, педагог Едвард Шпрангер побудував своєрідну теорію форм життя, виділивши типи особистості, а саме: 1) теоретична людина (яка орієнтується на цінності знання); 2) естетична людина (цінності краси); 3) суспільна людина (цінність перебування у спільноті); 4) владна людина (цінність влади) 5) релігійна людина (цінність Бога); 6) економічна людина – це та, яка у всіх життєвих відносинах орієнтується на корисність (цінності економічної вигоди).

Значний досвід підготовки підростаючого покоління до господарського життя знаходимо у практиці виховання древніх слов'ян, а також у філософсько-педагогічній спадщині українських мислителів. Так, у VI–IX ст. слов'янські племена, що населяли територію в межах сучасної України привчали своїх дітей до господарності у процесі їх включення у конкретні види трудової діяльності. Ці види включали промисли і ремесла, де існувала диференціація за статевою ознакою. У хлопчиків формували навички господарської діяльності залучаючи їх до мисливства, рибальства, зброярства, бортництва, кушнірства тощо, а дівчаток вчили збиральництву, прядінню і ткацтву.

Давньою українською народною традицією виховання господарності є толока. Вона зародилась у слов'ян. Толоку організовували члени певної спільноти (сім'я, рід, плем'я) для виконання термінових робіт, що вимагають великої кількості задіяних (посівна, збір урожаю, заготовка дров на зиму, спорудження жител, впорядкування певної території після стихійного лиха тощо). По завершенню роботи всі запрошувались господарем (господинею) на частування. Молоді люди не лише вдосконалювали навички готовності до праці, а й здобували конкретний досвід господарювання, що базувався на моральних засадах альтруїзму [53, с. 36–39].

Вищим досягненням думки про виховання господарника у добу Київської Русі є «Повчання дітям» Володимира Мономаха. У «Повчанні» обґрунтовується ідея необхідності переходу від релігійно-аскетичного виховання до виховання, яке пов'язане з практичними потребами людини.



Володимир Мономах першим серед мислителів Київської Русі вказав на зв'язок освіти з потребами життя і діяльністю людини. Князь Мономах вважав, що основою всіх успіхів людини є її праця присвячена добрим справам, у тому числі впорядкованому веденню господарства. Значне місце у передачі досвіду господарської діяльності від покоління до покоління відводиться батькам і старшим, які виховують на особистому прикладі. Володимир Мономах вважає, що господарем на землі може бути той, хто любить свою Батьківщину і готовий захищати її від ворогів. Таким чином, автором «Повчання» була переконливо висловлена ідея поєднання у вихованні особистості якостей дбайливого господаря і воїна і патріота. І усе це може бути досягнуто свідомою, наполегливою працею того, хто виховується. Так, Володимир Мономах пише: «Діти мої або хто інший, слухаючи мою грамотицю, не посмійтеся з неї, а прийміть її до свого серця, і не лінуйтеся, а щиро трудіться» [97].

У добу Козаччини на ряду з академіями, братськими, дяківськими, церковними, монастирськими школами, колегіумами, працювали народні професійні школи мистецтв і ремесел, де виховували господарників гончарів, бортників, бондарів, чинбарів тощо. Цікавим феноменом того часу були зимівники – господарства козаків, де вони перебували коли не було військових дій (особливо взимку). Зимівники згодом перетворилися на великі господарства, де поряд зі скотарством розвивалося землеробство, бджільництво, зброярство тощо. Козаків, що перебували в зимівнику, називали гніздюками, або сиднями. Вони мали нижчий соціальний статус а ніж січові козаки. Гніздюків брали у військовий похід рідко, проте їх праця і праця їх дітей була важливою у забезпеченні козацьких полків продовольством зброєю і боєприпасами. Традиції господарювання у зимівниках передавались в основному від батьків до дітей через виховання у сім'ї [561, с. 319].

Цінними у плані нашого дослідження є філософсько-педагогічні надбання Г.С Сковороди, який навчав, що досягнути ідеалу, стати

доброчинцем чи господарем, можна лише зрозумівши хто ти є. З цією думкою корелює ідея «сродної праці» Григорія Савича, який вважав, що людина пізнаючи свої нахили може правильно визначити своє місце в суспільстві й принесе найбільшу користь. А поки що чимало людей займають не свої місця: «Один ходить за плугом, а він від природи музикант, інший працює суддею, а йому б пасти череду» [559].

Аналізуючи поетичну спадщину Тараса Григоровича Шевченка, зокрема повість «Прогулка с удовольствием но ни без морали» знаходимо, що дбайливим господарем може бути тільки працьовита людина. Великий Кобзар наголошує, що «... пусті люди й пусті характери виходять з болота неробства і багнюки моральної порожнечі». Через усю творчість Т.Г.Шевченка червоною ниткою проходить любов до України, розбудові якої кожен свідомий патріот має присвячувати сою працю, у тому числі і господарську.

І.Я. Франко конструює свій ідеал виховання приписуючи людині-каменяру, будівнику нового суспільства внутрішній спокій, силу, ясність переконань, чисту совість і боротьбу проти темноти, дармоїдства. Добрий господар насамперед патріот, трудиться в ім'я благополуччя своєї родини і усього українського народу, бо «Все, що йде поза рами нації, це або фарисейство людей, що інтернаціональними ідеалами раді би прикрити свої змагання до панування однієї нації над другою, або хворобливий сентименталізм фантастів, що раді би широкими вселюдськими фразами покрити своє духовне відчуження від рідної нації». Але не словом, а ділом треба доводити свою любов до рідної землі і народу: «Наш голосний, фразеологічний та в більшій частині нещирий, бо ділами не потертий патріотизм мусить уступити місце поважному, мовчазному, але глибоко відчутному народолюбству, що виявляє себе не словами, а працею» [512].

Серед українських педагогів минулого, які вперше висловили ідею виховання господаря шляхом поєднання навчання із сільськогосподарською працею слід виділити Олександра Васильовича Духновича, який виступав за

народність навчання, за викладання рідною мовою, відіграв велику роль у відкритті більше 70 шкіл у першу чергу для сільських дітей. Добрим господарем на своїй землі може стати тільки той, хто є освіченим і залученим, як до інтелектуальної, так і фізичної праці [347].

Ідеї виховання господарності знаходимо також у працях М.Корфа, Х.Алчевської, К.Ушинського, які вважали основним фактором і засобом виховання, становлення особистості – працю. На думку Костянтина Дмитровича, вона є джерелом не лише фізичного, розумового і морального удосконалення, але й існування людини взагалі, тому треба прищеплювати вихованцям не лише повагу і любов до праці, але і звичку працювати: «Виховання, якщо воно бажає щастя людині, повинно виховувати її не для щастя, а готувати до життя» [502, с. 113].

Не можна обійти увагою діяльності українських громадських товариств, що діяли в Західній Україні наприкінці XIX – на початку XX ст., і які направляли свою діяльність на розвиток господарської культури українців. Широкий комплекс культурно-освітніх завдань розв'язувала практика влаштування господарських і кооперативних свят, що поступово входили в народний побут і обрядовість та сприяли національній єдності західноукраїнського населення, розвиваючи їх здатність до впорядкованого ведення господарства (свято «Сільського господаря», яке за постановою березневого 1928 р. з'їзду філій товариства влаштовували 16 травня, свята садження фруктових дерев, свята кооперації (30 вересня), свята ощадності, які пропагували ідею дрібних заощаджень, господарські виставки).

Однією із розповсюджених форм виховання господарності людей на західно-українських землях були «прогульки» (екскурсії), що передбачали вивчення промислових підприємств, взірцевих господарств, кращих полів де застосовувались ефективні на той час передові технології [146].

У радянській Україні, не зважаючи на те, що приватне господарювання обмежувалось, значна увага приділялась трудовому вихованню, навчанню засобами продуктивної праці. Певною мірою на це впливав розвиток

експериментальної педагогіки у Європі та Америці, зокрема поява «нових шкіл», де втілювалась обґрунтована Г.Кершенштейнером концепція трудової школи [175]. Це відповідало соціальним запитам, бо після війни і революції 1917 р. у радянській Росії, до складу якої входила Україна, слід було відбудувати господарство на новій ідеологічній, політичній і економічній базі. Запроваджувалась різні форми соціалістичної, колективної власності, створювались колективні господарства, форсованими темпами йшла індустріалізація. З огляду на це, у педагогічному середовищі розроблялись системи виховання господарника-соціаліста в колективі, а в 20-30 роках ХХ століття створюються сільськогосподарські школи в системі соціального виховання в СРСР для виховання корисного, здорового, працездатного члена суспільства, який має організаторські навички, умілого знавця, техніка, агронома, хорошого господарника. Усе це слід було забезпечувати шляхом запровадження самоврядування, створення сільськогосподарських і професійних гуртків. Широкого розповсюдження набув метод проектів і лабораторно-бригадне навчання.

Цікавими у цьому плані є міркування Галини Білавич, яка писала: «Сьогодні доводиться констатувати, що традиційна українська господарність істотно деформувалась. За десятиріччя панування радянського режиму в суспільній свідомості, зокрема й у всіх ланках освітньо-виховного процесу, змінились самі поняття «господарська культура» «господарське виховання», адже в кращому випадку вони розглядались у розрізі поєднання навчання з продуктивною працею ...Пануючі соціально-класові стереотипи, саме слово «господар» пов'язували перед усім із наявністю приватної власності, надаючи йому упереджено негативного звучання, тому його поступово замінили штучним терміном «господарник», що означає людину, яка керує соціалістичним підприємством і відповідає за суспільну власність» [40].

До теоретичного обґрунтування і створення системи виховання якостей господарника доклались не тільки західні педагоги, які творили у рамках концепції «нової школи», але й українські вчені, такі як: С.Т.Шацький (разом

із дружиною організував дитячу літню трудову колонію «Бадьоре життя»); П.П.Блонський (його монографія «Трудова школа», 1919 р.) розглядалась, як важливий теоретичний орієнтир при організації нової школи у 1920- х рр.), А.С. Макаренко (виховання господарника у колективі) тощо.

Так, П.П.Блонський розширив традиційне розуміння мети трудової школи, яка передбачала передусім ручну працю учнів. Він ввів ширше поняття: соціальна праця, вважав, що школа має підготувати громадського трудівника. Павло Петрович вважав, що дитині слід прищепити «вміння створювати з речей і явищ природи предмети, корисні для людства». П.П.Блонський великого значення надавав політехнічній підготовці школярів та формуванню лідерських якостей і організаторських навичок дбайливого господаря шляхом залучення дітей і молоді до участі в діяльності органів самоврядування.

Значний вклад у виховання особистості засобами продуктивної праці в умовах колективу вніс А.С. Макаренко. Він вважав, що праця без напруження, без громадської й колективної турботи є малоефективною у справі виховання. Така праця швидко й легко стає автономною механічною дією і відбивається на психіці неконструктивно. Праця, з точки зору А.С.Макаренка, мала бути обов'язково продуктивною і відповідальною: «Я не уявляю трудового виховання поза умовами виробництва, я переконаний, що праця, яка не має на увазі створення цінностей не є позитивним елементом виховання, тому що праця, так звана навчальна, і та повинна виходити з уявлення про цінності, які праця може створити» [241].

Залучення вихованців до рентабельної, продуктивної праці забезпечувало можливість не лише виживати, а й формувати у вихованців господарність шляхом знайомства з реальними виробничими відносинами, набувати професійних і організаторських навичок, лідерських якостей.

Комуна імені Ф.Е.Дзержинського, де А.С.Макаренко був директором, завдяки продуктивній праці перейшла на повний госпрозрахунок, відмовитися від будь-яких державних дотацій на утримання, а й давала

державі 5 млн. крб. прибутку щороку. А.С. Макаренку у колонії імені Максима Горького не одразу вдавалось налагодити прибуткове виробництво на основі продуктивної праці вихованців. Так, організація сільськогосподарського виробництва в колонії імені М.Горького, за яку відповідав економіст Фере, не стала ефективною системою організації праці неповнолітніх правопорушників і злочинців. По справжньому налагодити продуктивне, рентабельне виробництво А.С. Макаренку вдалось у комуні імені Ф.Е. Держинського. Справа розпочали з виготовлення меблів. Успіх її завдячує підприємливому господарнику Соломону Борисовичу Когану. Він був тим, хто пообіцяв виготовити для Будівельного інституту, який споруджувався Будівельним управлінням, партію меблів. Інституту, як такого. – ще не було, вирили під будівництво лише котлован. Постала проблема складування меблів. Соломон Борисович сказав замовнику, що готовий спорудити склад, але для цього потрібно 50 000 руб. Йому ці гроші дали. За ці кошти Соломон Борисович закупив деревообробне обладнання, станки, інше обладнання, яке використовували колоністи у виробництві. Соломон Борисович разом з комунарами прийняв виправдане рішення, замість виробництва меблів для будівельного інституту, якого ще не було, виготовляти меблі під індивідуальне замовлення (в основному стільці і столи). Накопичили певну суму. Поклали її на рахунок у банк (близько 600 тис.) Далі перепрофілювались, перейшли на виробництво свердел. Для їх виготовлення була потрібна точність, що часто вимірювалась тисячними міліметра. Це виховувало у комунарів почуття відповідальності у роботі, точності і бездоганності її виконання [241].

Проблема формування господарності і підприємливості, як складових економічної культури особистості, розроблялася багатьма сучасними вченими філософами, соціологами, економістами Л.І. Абалкіним [1], Б.П. Ангеловою [15], В.С. Аванесовим [2], Л.Любімовим [238], Т.І. Заславською [144], Полом Хейне [515], П. Масловим [254], А.А.Нуртдіновою [310], Ю.М. Резніком [400], В.П.Слепцовой [446], К. Штайльманном [550] та ін.

Вивченням проблеми формування господарності, підприємливості, економічних знань, лідерських і організаторських та інших економічно значущих якостей особистості школярів та студентів займалися зарубіжні та українські педагоги, а саме: І.Г. Агапов [5], А.Ф. Аменд [14], С.Я. Батишев [24], Г.Г.Беляєв [28] Л.І. Божович [44], О.Б.Будник [52,53,54], В.В.Бурдун [56,57], О.Г. Грохольська [96], Т.Е. Джагаєва [104], В.А.Кузьменко [214], А.О.Кучерявий [217], З.К.Левчук [222], В.С.Люлька [239], Н.А.Побірченко [361], В.А. Поляков [369], О.А.Радченко [399], І.А. Сасова [437], Р.В. Сопівник [452], І.В.Сопівник [451], Е.Е.Ступіна [464] Б.П. Шемякін [541], А.Г. Шпак [548] та інші.

В останні роки в Україні захищено цілий ряд дисертаційних праць, присвячених формуванню окремих складових господарської дбайливості підростаючого покоління. Так, у 2003 р. В.С.Люлька підготувала дисертацію у якій теоретично обґрунтовано та експериментально перевірено зміст і педагогічні засоби формування в учнів старших класів сільських шкіл професійної спрямованості на сферу сільськогосподарського виробництва [239]. У тому ж році А.О.Кучерявий захистив кандидатську дисертацію на тему «Формування готовності старшокласників до фермерської праці у навчально-виховному процесі сільської школи» [217], де автор обґрунтував концепцію підготовки школярів сільської школи до фермерського господарювання, розробив модель фахівця фермера виділивши системні і функціональні компоненти, дав визначення поняттю «готовність до фермерської праці», виділив педагогічні умови формування у сільських школярів мотивів оволодіння професією фермера-господарника, уточнив підходи до методики забезпечення рефлексії професійного самостановлення майбутнього фермера-господаря, формування практичного компонента готовності до фермерської праці. Автор вважає, що зміст професійно-спрямованої освіти учнів сільської школи має включати знання, вміння і навички у галузі фермерського виробництва сільськогосподарської продукції і поєднуватися із досвідом емоційно-вольового ставлення старшокласників

до праці і саморегуляції поведінки у справі підготовки до фермерського господарювання.

У 2006 р В.В.Бурдун провів дисертаційне дослідження на тему «Формування у старшокласників морально-ціннісного ставлення до продуктивної праці», де розроблено напрями формування морально-ціннісного ставлення учнів до праці за допомогою проектно-технологічної діяльності, яка привчає дітей до самостійної і практичної добре спланованої роботи, формує прагнення до створення нового виробу, або нової технології, розвиває пізнавальні навички, комунікативні здібності, здатність до групової співпраці. Також автором розроблені критерії визначення рівня сформованості у старшокласників морально-ціннісного ставлення до продуктивної праці (задоволеність продуктивною працею; позитивна оцінка продуктивної праці; сформовані мотиви трудової діяльності; моральні якості суб'єкта сучасного виробництва) [57].

У 2008 р. Н.А.Калініченко захистила докторську дисертацію на тему «Трудова підготовка учнів сільської школи у центральному регіоні України (друга половина ХХ століття)» де авторкою узагальнено вітчизняний досвід трудової підготовки учнів сільської школи в центральному регіоні України в означений хронологічний період. Робота цінна для нас тим, що у ній генералізовано подаються особливості, методи і форми організації трудової підготовки учнів сільської школи, формування їх господарських умінь і навичок, а саме: виробниче навчання; учнівські виробничі бригади; трудові загони старшокласників; ланки по вирощуванню високих врожаїв; загони юних тваринників; літні табори праці і відпочинку; використання у навчально-виховному процесі зв'язків з базовими господарствами, наставницький рух тощо [164].

Формуванню трудових вмінь і навичок школярів у галузі сільськогосподарської праці і виробництва присвячені дисертаційні праці С.Б.Шабаги та О.А.Радченка. Так, Степан Борисович теоретично обґрунтував роль профілю «Агровиробництво» у технологічній підготовці



старшокласників у сфері аграрного виробництва, визначив і експериментально перевірів педагогічні умови, що сприяють формуванню сільськогосподарських умінь і навичок старшокласників (міжпредметні зв'язки і мотивація діяльності учнів) [399].

Степан Богданович Шабага теоретично обґрунтував і експериментально перевірів дидактичні умови інтеграції змісту сільськогосподарської праці і природничих дисциплін у процесі трудової підготовки учнів сільської школи як засобу формування їх загально трудових сільськогосподарських знань і умінь [531].

Аналіз розвитку педагогічних ідей з формування різних особистісних утворень, що характеризують економічну культуру підрастаючого покоління та психолого-педагогічної літератури сучасності, присвяченої окремим аспектам економічного виховання дітей і молоді, дозволяють зробити висновок, що питання формування підприємливості, організаторських, лідерських якостей, практичного мислення, працелюбності ініціативності, ощадливості і бережливого ставлення особистості до матеріальних цінностей ставились і вирішувались в умовах первісного суспільства, мислителями Стародавнього Сходу, Античності, Середньовіччя Нового і Новітнього часу, а також педагогами, економістами психологами сучасності. Значна кількість досліджень зарубіжних і українських вчених здійснена у галузі етноекономічного виховання, формування господарсько-економічної культури особистості, трудового виховання школярів, виховання підприємливості, економічного виховання у сім'ї, у той же час, практично немає досліджень педагогічного характеру в яких би комплексно, системно вирішувались питання теорії і методики виховання господарської дбайливості саме студентів аграрних коледжів, бо від їх здатності економічно і впорядковано господарювати залежить функціонування агропромислового комплексу, продовольча безпека країни, економічний ріст і добробут громадян України. Разом із тим, залишаються також недослідженими проблеми виховання дбайливого господаря в умовах змін, що намітились у

аграрній вищій освіті щодо змісту, структури навчально-виховного процесу. У період наростання кризових явищ важливо щоб фахівці агропромислової галузі мали розвинене практичне мислення, володіли організаторськими навичками, були здатні виконувати функції технолога, бухгалтера, економіста маркетолога, могли започаткувати власну справу у сільськогосподарській галузі. Станом на сьогодні випускники аграрних коледжів такими якостями у достатній мірі не володіють.

## **1.2. Сутність і структура поняття «господарська дбайливість студентів аграрних коледжів»**

Господарська дбайливість розглядається нами як інтегративне психологічне утворення, складна, комплексна властивість, якість особистості. Особистість – це продукт соціальних відносин, соціально зумовлені якості, які сформувались у людини під впливом спільноти у взаємодії із собі подібними. Під властивістю чи якістю розуміють ознаку, що надає предмету чи явищу визначеності, тобто – це те, завдяки чому ми можемо відрізнити особистість, яка здатна вміло господарювати і ту особистість, яку можна охарактеризувати як безгосподарну. Послугуючись теоретичними підходами Гордона Олпорта, Ганса Айзенка, Раймонда Кеттела, під якістю ми розуміємо здатність людини поводитись подібним чином у широкому діапазоні ситуацій. Моральна, чесна людина буде чесною у магазині, на роботі, у стосунках з батьками, друзями, недругами, у бізнесі, спорті, усюди і за різних умов. Людина, яка є носієм автентичного патріотизму, виявляє його у різних життєвих ситуаціях: розмовляє українською мовою, знає і пропагує національну культуру, шанує і поважає національних героїв, цікавиться і знає національну історію, готова відстоювати національні ідеали навіть ціною власного життя і здоров'я. Патріот буде зміцнювати українську державність, покращувати добробут

українського народу самовідданою і наполегливою мирною працею, дбайливим господарюванням.

Словник української мови дає лаконічне визначення господарності, зазначаючи, що це здатність уміло й економно вести господарство [447].

Поняття дбайливість в українській мові визначається як турбота про щось, уважне, чесне ставлення до роботи, справи, ретельність, старанність, сумлінність, добросовісність.

Таким чином, господарську дбайливість можна трактувати, як здатність людини уміло, економно, ретельно, відповідально, старанно, добросовісно, економно вести господарство. Якщо господарність передбачає вміле, впорядковане ведення господарства, то важливо підкреслити, що в науці існує чітке розуміння поняття «господарство» – це сукупність всіх чинників матеріальних і духовних ресурсів, що є у розпорядженні людини чи спільноти (господаря), використання яких дозволяє отримувати засоби задоволення потреб. Теоретично людина має вести господарську діяльність дома, у певному населеному пункті, у межах своєї службової компетенції, як фахівець у певній галузі виробництва. У процесі господарювання задовольняються особисті чи суспільні потреби. Але господарність не обмежується лише орієнтаціями на матеріальні вартості, і не передбачає отримання вигоди, прибутків чи простого задоволення потреб будь-якою ціною. Справжня господарська дбайливість включає ціннісне ставлення до людей, суспільства, рідної землі, навколишнього середовища, праці, тобто моральний, ставленнєвий компонент, тому, господарську дбайливість ми будемо розглядати як інтегративне особистісне утворення, що включає структурні елементи, які відповідають різним сферам особистості людини, а саме: потребово-мотиваційній, когнітивній, емоційно-ціннісній, діяльнісно-поведінковій, рефлексивно-оціночній. З цього випливає, що для того, аби бути по справжньому дбайливим господарником, людині мало хотіти, прагнути впорядкованого господарювання, не достатньо знати як економічно доцільно організувати господарську діяльність, мало позитивно оцінювати

господарність як ключову особисту, соціальну, економічну і загальнолюдську вартість, а треба діяти, вчиняти відповідно до засвоєних господарських норм і правил поведінки, поглядів і переконань, орієнтуючись на загальнолюдські і національні цінності. Усе це, дає нам підстави для визначення сутності господарської дбайливості, яку слід у психолого-педагогічному контексті визначати як складну, інтегративну якість особистості що характеризує людину як творця, продуктом діяльності якої є уміле, впорядковане ведення чи керівництво господарськими справами при оптимальному використанні наявних фізичних можливостей, матеріальних і технічних ресурсів, при цьому забезпечується нова якість, що робить об'єкт господарювання досконалішим, покращуючи його стан, кількісні та якісні показники продуктивності без порушення моральних, правових, екологічних норм і правил. Господарник хоче впорядкованості, розумного, економного функціонування того чи іншого господарського об'єкту чи виробництва. Господарність передбачає також підприємливість, що розуміється нами як прикладна кмітливість, здібність людини до отримання прибутку з найменшими затратами. Господарська дбайливість – це також здатність знаходити оптимальні варіанти використання матеріальних, енергетичних, фінансових і трудових ресурсів, уміння приймати нестандартні логічні рішення, орієнтуватись у кон'юктурі ринку і прогнозувати його розвиток, впроваджувати в практику нові технічні досягнення, діяти з допустимою мірою ризику для отримання високих результатів [Сопівник дисертація].

Які структурні компоненти можна виділити у господарській дбайливості особистості? Насамперед це: господарська свідомість, господарські потреби, мотиви, інтереси; господарські знання; господарські вміння, навички і звички поведінки; розвинений практичний інтелект; відповідальне ставлення до природи, дбайливе ставлення до матеріальних благ і цінностей, приватного і загальнонародного надбання, рефлексія особистої готовності дбайливого господарювання, вміння і навички корекції

господарсько-економічної поведінки відповідно до соціальних і особистих потреб, загальнолюдських і національних цінностей.

Основою господарської дбайливості особистості є економічна свідомість – це здатність пізнавати, відображати і узагальнювати господарську дійсність, передбачати і прогнозувати розвиток економічних процесів. У людини формується суб'єктивний образ господарської реальності, виходячи з рівня сприйняття, осмислення господарської дійсності, наявних економічних знань, культури мислення. При відсутності наукових знань і уявлень, індивід у своїх діях керується звичайною, буденною свідомістю (особистий досвід). Господарська дбайливість має базуватись на науковій основі (теоретичному базисі), шляхом вивчення і наукового пізнання господарсько-економічних процесів і явищ. Власне, господарські знання слід розуміти, як кінцевий результату процесу пізнання господарської реальності, наукову інформацію про господарсько-економічні відносини і способи ведення господарства, яка засвоєна людиною на рині осмислення і запам'ятання. Господарська дбайливість не існує без господарсько-економічних знань, та без економічного мислення, що є важливими складовими особливої функції головного мозку людини, і характеризують у якісному плані її особистість. Як відомо, мислення є психічним процесом опосередкованого відображення істотних властивостей предметів і явищ об'єктивної дійсності, що не діють у даний момент на органи чуття. Проте, господарське мислення передбачає уявну дію, оперування реальними матеріальними предметами, практичну зміну дійсності. Зважаючи на це, резонним буде виділення у структурі господарської дбайливості розвиненого практичного інтелекту, як здатності людини приймати господарсько-обґрунтовані рішення в умовах гострого дефіциту часу, високої відповідальності, здійснювати розумові операції з реальними матеріальними предметами, чи їх заміниками, що забезпечує фізичну зміну дійсності, вирішення прикладних завдань шляхом складання плану продумування раціональних способів його реалізації. Теоретичне і

практичне мислення взаємопов'язані і взаємозалежні. При вирішенні прикладних завдань господарник буде спиратись на теоретичне мислення, обґрунтовувати і будувати гіпотези, логічно розмірковувати, робити висновки, порівнювати, узагальнювати, виокремлювати головне, абстрагуватись від другорядного тощо. Погоджуємось із тим, що дбайливий господар, так само як лідер-організатор [Сопівник], повинен володіти практичним мисленням для: постановки цілі, розробки плану та продумування способів його реалізації в умовах дефіциту часу, динамічної змінюваності ситуації, що зумовлено різними факторами, найперше природними; використання набутих знань на практиці; вирішення конкретних завдань, у рамках процесів виробництва; використання різних способів і засобів організації діяльності господарського об'єкту з максимальним економічним ефектом та мінімальним навантаженням на довкілля.

Запускає процес реалізації господарсько-дбайливої поведінки людини, те що прийнято називати спонукою до дії, потреби, мотиви, інтереси. Мотив (від лат. *movere* – приводити в рух, штовхати) це психологічне утворення, що спонукає до свідомих дій і вчинків, слугуючи для них основою (обґрунтуванням). Мотиваційна сфера особистості досліджувалась як зарубіжними (А. Маслоу, К. Альдерфер) [590], радянськими (Д.Узнадзе, А.Файзуллаєв, В.Тропніков та ін.) [492,503, 486], й українськими (В.Худік, Павлютенков Є.М. та ін.) [520,329], російськими (Є. Ільїн) [155]. Мотив включає нужду, потребу, намір, він не переходить у виконавські дії. Нужда це відсутність, або надлишок чогось (дисбаланс), що не усвідомлюється суб'єктом. Потреба це відображення у свідомості нужди, що переживається як внутрішнє напруження і спонукає психічну активність, пов'язану з цілепокладанням. Потреби у дбайливому господарюванні, у накопиченні господарсько-економічних знань, у досягненні показників виробничої продуктивності, в афіліації (соціальному схваленні), потреба у гармонійному співжитті із природою, веденні господарської діяльності у відповідності із

моральними і соціальними нормами, у особистому і загальнонаціональному матеріальному збагаченні та інші. Перераховані потреби слід віднести до мотиваційного компоненту господарської дбайливості особистості. Вони (потреби) у структурі мотиву доповнюються наміром. Намір – це уявна програма дій із досягнення гомеостазу (задоволення потреби). З цього випливає, що мотиви господарсько-дбайливої поведінки у своїй основі мають визначені потреби й замикаються наміром досягнення мети, не «заповзають» у сферу виконавських дій.

Дуже близькими до мотивів є інтереси. Вони теж рухають людьми, і за суттю є вибіркоким ставленням суб'єкта до дійсності. Інтерес господарсько-дбайливої особистості є формою прояву її пізнавальної потреби, спрямованої на усвідомлення мети господарської діяльності, проникнення в суть способів раціонального господарювання, ознайомлення з новою технікою і технологіями екологічнобезпечного виробництва. У цьому зв'язку, слід виділити, як компонент господарської дбайливості особистості, – відповідальне ставлення до природи. Ми будемо розуміти його як усвідомлення своєї повинності, обов'язку гармонійного співжиття із природою, використання таких способів господарювання, що не порушують баланс екосистеми, зберігають рівновагу у навколишньому середовищі, дозволяють природнім ресурсам відновлюватись. Дбайливий господар вважає себе невіддільною, органічно пов'язаною з природою частинкою, яка не існує без цілого, а отже не претендує на порушення законів Творця, який зрівноважив усе довершеними пропорціями, задав порядок, що не підлягає ревізії чи зміні. Сучасні біотехнології у веденні агрогосподарства не можна ввіряти аморальній людині, з низьким рівнем екологічної свідомості, яка молиться «Золотому тельцю» – це небезпечно для майбутнього планети Земля. Генна інженерія, зміна автентичності живої природи згубно позначається на людині і перспективах її виживання. Імперативом дбайливого господаря має стати філософсько-педагогічний принцип Йонаса, який гласить: «Людство має існувати», а економіка сталого розвитку

суспільства вимагає, щоб у природі зберігався баланс, а її ресурси використовувались темпами, що дозволяють їм відновлюватись.

Крім того, господарська дбайливість, як особистісна якість, включає ціннісне ставлення до землі та гуманне ставлення до тварин, а також національну свідомість і патріотизм, готовність захищати свою землю від посягань агресора.

Використаємо у дослідженні дефініцію поняття «ціннісне ставлення до землі» Р.В.Сопівника і будемо розуміти її як властивість особистості, що характеризується небайдужим, чуйним ставленням до землі як одухотвореної годувальниці з її родючістю та здатністю забезпечити добробут і процвітання народу. Дбайливий господар має сприймати і розуміти землю як живу матерію, у родючому шарі якої нагромаджена життєдайна енергія продуктивності, що є основою продовольчої безпеки країни, самодостатньою субстанцією, здатною без радикального техногенного втручання давати екологічно чисті, здорові врожаї та забезпечити високу якість життя людей. Ціннісне ставлення до землі проявляється у бажанні працювати на землі, турботі про збереження та відтворення родючості ґрунтів, спрямованості на ведення екологічно чистого землеробства без забруднення ґрунту хімічними речовинами, зокрема добривами, гербіцидами та пестицидами [Сопівник Р.].

Господарювання – це насамперед діяльність в агропромисловій галузі, контакт не тільки з рослинами, а й тваринним світом, тому господарська дбайливість включає гуманне ставлення до тварин, яке є здатністю людини етично терпляче, турботливо поводитись із тваринами, розуміти їх, усвідомлювати, що вони наділені відчуттями та сприйманням, негативно реагують на фізичний біль та брутальне ставлення до них людини. Гуманне ставлення до тварин впливає із прагматичного контексту. Фізіологами доведено, що емоційний стан тварин у м'ясній і молочній галузях впливає на кількісні та якісні показники продуктивності. Так, неправильний забій тварини призводить до викиду в кров великої кількості гормону адреналіну,



що надає м'ясу гіркуватий смак; грубе поводження з молочними породами ВРХ у процесі їх годування знижує надої [452].

Дбайливе господарювання, насамперед, передбачає оберігання, захист від посягань чужинців економічного комплексу, майна, землі і усього національного багатства, тому дбайливе господарювання включає патріотизм або інтеріоризовані національні цінності серед яких О.Вишневський виділяє любов до рідної землі, знання національної історії, повага і вшанування національних героїв, українська ідея; державна незалежність; конструктивна участь у державотворчих процесах; почуття гордості за свою державу і відповідальність за неї; відчуття національної гідності; історична пам'ять; пошана до національних символів, до Конституції, до національної культури, мови, звичаїв; протидія антиукраїнській ідеології; готовність захищати свою Батьківщину навіть зі зброєю в руках [71]. Господарник має дбайливо ставитись до матеріальних благ і цінностей, берегти економічні природні та інші ресурси, турбуватись про їх відновлення, піклуватись про стан особистого майна, примножувати національне багатство.

Найважливіше, дбайливий господар має бути носієм розвинених вмінь, навичок, звичок господарсько-дбайливої поведінки. Господарські уміння – це заснована на знаннях готовність людини впорядковано, відповідально, раціонально виконувати господарську діяльність. Господарські уміння неможливі без знань і формуються лише на їхній основі. Господарська навичка дозволяє індивіду виконувати господарські дії раціонально, з належною точністю і швидкістю, без зайвих затрат фізичної та нервово-психічної енергії; господарська звичка – схильність людини до усталених господарсько-дбайливих способів дії. Усі ці складові відносимо до діяльнісного компоненту господарської дбайливості. Наявність розвиненого діяльнісного компоненту – є найвищим рівнем розвитку господарської дбайливості особистості.

Господарська дбайливість не можлива без самосвідомості, адекватної самооцінки, рефлексії особистої готовності до господарсько-дбайливої

поведінки. Рефлексія (від лат. reflexio – звернення назад) звернення уваги суб'єктом на самого себе і на своє «Я», зокрема, на зміст, способи і продукти власної господарської активності, а також будь-яке їх переосмислення. Рефлексія – це не тільки знання чи розуміння суб'єктом своєї господарської діяльності, а з'ясування того, як інші сприймають і розуміють рефлексуючого, результати його господарської діяльності, його особистісні характеристики, емоційні реакції, когнітивні (пізнавальні) уявлення. Виникнення у людини здатності до рефлексії свідчить про високий рівень її самосвідомості, готовність не тільки до пізнання самої себе, а й корекції своєї господарської поведінки, способів господарювання. Особиста готовність рефлексуючого є таким психофізичним станом, який дозволяє успішно, дбайливо, раціонально і ефективно господарювати. Така готовність включає психологічну (сформовані господарські знання, потреби, мотиви інтереси, практичний інтелект, відповідальне ставлення до природи, дбайливе ставлення до матеріальних благ і цінностей, народного багатства тощо) і методичну складову (способи господарської діяльності і поведінки з відповідними господарськими вміннями, навичками і звичками).

Вчені зазначають, що в умовах динамічного формування національної економічної культури ринкового типу, її основою має бути активна самостійна особистість, яка здатна приймати і втілювати оптимальні господарсько-економічні рішення. Практика заміни адміністративно-господарського примусу на ринкову зацікавленість виявила серйозні протиріччя у формуванні ринкової економічної культури в Україні. У перехідній економіці ще не викристалізувались нові економічні норми і цінності гуманістичного характеру, у зв'язку із чим, широко розповсюдженими явищами є нечесність, обман і прагнення до наживи. Все це не має нічого спільного з автентичною господарською дбайливістю, заснованою на чесній конкуренції та глибокій повазі до всього живого (А. Швейцер), з дотриманням екологічних (сталий розвиток суспільства), соціальних і моральних норм.

В Україні завершується етап «дикого» капіталізму, в умовах якого ідеї людяності, моральності, справедливості, охорони довкілля ігноруються. Складовою нової національної господарсько-економічної культури повинна стати гуманна, біо-соціо-орієнтована економіка, що базується на засадах ноосферогенезу, вічних, загальнолюдських і національних цінностях [452].

Отже, господарська дбайливість – це здатність уміло, впорядковано, творчо вести господарство чи керувати господарськими справами при оптимальному використанні наявних фізичних можливостей, матеріальних, технічних і природних ресурсів (темпами, що дозволяють останнім відновлюватись), при цьому забезпечується нова якість, що робить об'єкт господарювання досконалішим, покращуючи його стан, кількісні та якісні показники продуктивності без порушення моральних, правових, екологічних норм і правил

Господарську дбайливість ми будемо розглядати як інтегративне психологічне утворення, що включає структурні елементи різних сфер особистості людини, а саме: господарські потреби, мотиви, інтереси; господарські знання; господарські вміння, навички і звички поведінки; розвинений практичний інтелект; дбайливе ставлення до матеріальних благ і цінностей, приватного і загальнонародного надбання, рефлексія особистої готовності дбайливого господарювання, вміння і навички корекції господарсько-економічної поведінки, відповідно до соціальних і особистих потреб із дотриманням норм і правил моралі, виконанням вимог сталого розвитку суспільства..

Найвищим рівнем розвитку господарської дбайливості є поведінка людини спрямована на забезпечення раціонального, впорядкованого функціонування господарського об'єкту з мінімальними затратами ресурсів, максимальним виробничим ефектом без порушення моральних, соціальних норм, без завдання шкоди природному середовищу.

### **1.3. Соціальна потреба виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів**

У ХХІ столітті перед людством гостро постало ряд криз, зокрема екологічна, демографічна (стрімке зростання народонаселення), економічна, військова (виробництво зброї масового знищення, зростання терористичних загроз, збройні конфлікти), біологічна та продовольча. Постійне зростання народонаселення на планеті зумовлює потребу в забезпеченні все більшої кількості людей продуктами харчування. За даними ФАО (Продовольча і сільськогосподарська організація ООН) станом на першу половину 2015 року близько 870 млн. людей у світі голодують. Саме тому перед агропромисловою галуззю різних країн світу стоять завдання оптимізувати сільське господарство, підвищити продуктивність і стійкість сільського господарства, ефективно використовувати природні та людські ресурси, і при цьому дбайливо ставитися до навколишнього середовища.

Роль України у вирішенні загальносвітової продовольчої кризи важлива, оскільки у нас значна частка чорноземних ґрунтів, сприятливі погодні умови, «сільськогосподарські площі України становлять 11% загальної площі Європи» [181], а за прогнозами Світового банку, українська держава взагалі здатна експортувати 100 млн. тон зернових щорічно. Аналіз стану розвитку агропромислового комплексу України свідчить про наявність протиріччя між аграрним потенціалом країни та низькою його продуктивністю. На наше переконання наявність даного протиріччя обумовлена рядом факторів, як суб'єктивних, так і об'єктивних. Одним із важливих суб'єктивних факторів є низький рівень господарської дбайливості населення, і в першу чергу сільських мешканців та керівників агропідприємств.

Про низький рівень господарської дбайливості фахівців агропромислового комплексу України свідчать статистичні дані, які

представлені Державним комітетом статистики України [держкомстат], висновки науковців та експертів аграрного ринку.

Нераціональне використання посівних площ. В Україні площа ріллі складає 32,5 млн га, «що становить близько 53,8% від загальної площі території країни» [132]. У той час, коли «вся посівна площа сільськогосподарських культур у всіх категоріях господарств під урожай 2015 року становить 26,7 млн га [371]. Таким чином 5,8 млн га посівних площ (окрім пару) в Україні у 2015 році були не засіяні і не оброблялися. На наше переконання це одна із перших і найважливіших ознак безгосподарності.

Низька врожайність. Україна є одним із світових лідерів виробництва і експорту зернових, проте здійснюється це за рахунок великих посівних площ, а не продуктивності, про що свідчить аналіз врожайності за останні роки. Так, наприклад за даними державного комітету статистики України врожайність пшениці становила: 1990 р. – 40,2 ц/га; 2000 р. – 19,8 ц/га; 2010 – 26,8 ц/га; 2014 – 40,1 ц/га. Для порівняння у ряді країн (наприклад Німеччина, Нідерланди, США, Франція та ін.) врожайність зернових культур становить більше 70 ц/га.

Суттєве зменшення виробництва продукції тваринництва. Здоров'я населення у значній мірі залежить від якості та збалансованості харчування. Проте за більшістю груп харчових продуктів рівень реального споживання в Україні нижчий від нормативного. Так, фактичне споживання м'яса у сільських домогосподарствах становить лише 62% від норми. «Навіть молока та молочних продуктів сільське населення споживає на 37% менше від норми, яєць та яйце продуктів – на 23%» [371, с. 241]. Однією із основних причин недостатнього споживання м'ясо-молочних продуктів є зниження виробництва продукції тваринництва, що призвело до зменшення їх кількості, якості, імпорту, як наслідок – суттєве здорожчання. Про зменшення виробництва продукції тваринництва свідчать статистичні дані Таблиці 1.

Таблиці 1.

Таблиця 1  
Виробництво продукції тваринництва,

	М'яса, кг на 1 особу	Молока, кг на 1 особу	Вовни, т
<b>1990</b>	84	472,3	29804
<b>2005</b>	33,9	291,1	
<b>2010</b>	44,9	245,2	4192

Отже, значне зниження виробництва продукції тваринництва призвело до зменшення споживання населенням м'ясо-молочних продуктів із суттєвим відхиленням від встановлених норм. Окрім того на ринках України з'явилися неякісні м'ясо-молочні продукти, із різноманітними хімічними добавками, заміниками тощо.

Орієнтація на отримання максимального прибутку, нехтуючи законами землеробства. За умов відсутності врегульованого ринку землі, організатори господарської діяльності орендують посівні площі. Ставлення до землі у більшості орендаторів відзначається як меркантильне – отримати якомога більше прибутку. Проте у сільськогосподарській справі існують свої закони землеробства, які передбачають ставлення до землі не як до засобу отримання прибутку, а як до живої системи, якій необхідно відновлюватися, відпочивати. Яскравим прикладом є вирощування ряду прибуткових культур, що виснажують ґрунт, зокрема кукурудзи та соняшнику. У 2015 році Україна за експортом насіння соняшнику та олії займає перше місце у світі та є третім світовим експортером кукурудзи. В Україні з року в рік зростають посівні площі під зазначені культури (див. Табл. 2).

Таблиця 2.  
Посівні площі кукурудзи та соняшнику, тис. га

	<b>Кукурудза</b>	<b>Соняшник</b>
<b>1990</b>	1223,1	1626,3
<b>2010</b>	2647,6	4525,8
<b>2014</b>	4621,1	5209,0

Науковці відзначають, що останніми роками в Україні простежується тенденція до надмірного насичення сівозмін такими культурами, як соняшник, кукурудза, ріпак та ін. Однак «при цьому більшість господарств нехтують законами землеробства і не компенсують винесені з ґрунту

урожаєм та побічною продукцією поживні елементи» [530, с.131]. Аграрії відзначають, що «соняшник дуже виснажує ґрунти. Після нього земля повинна відпочивати 7 років, щоб знову набрати попередньої родючої сили й наснаги. Цей термін агровиробники не завжди витримують. У погоні за прибутком деякі фермери-орендарі сіють соняхи на тому самому полі через рік-два, а виснаженість ґрунту компенсують високими дозами агрохімії» [351]. Для збереження родючості необхідне «компенсування винесених основних елементів живлення з урожаєм та побічною продукцією шляхом загортання поживних решток в ґрунт і внесення відповідної дози азоту» [530, с.134]. Таким чином, дбайливий господар, який керується канонами землеробства і обґрунтованими технологіями сільськогосподарського виробництва може і прибуток отримувати, і посівні площі збільшувати, і вирощувати якісні продукти харчування не порушуючи балансу поживних речовин у ґрунті.

Потреба у вихованні господарської дбайливості студентів аграрних коледжів обумовлена не тільки зазначеними вище проблемами, а й рядом об'єктивних чинників.

1. Необхідністю забезпечити якісними продуктами харчування населення планети, країни, регіону, населеного пункту, окремої родини та людини. Законом України «Про безпечність та якість харчових продуктів» [376] на державу покладається функція забезпечення безпечності та якості харчових продуктів з метою захисту життя і здоров'я населення від шкідливих речовин, які можуть бути у харчових продуктах. Держава повинна подбати про організацію системи виробництва якісних продуктів харчування. У цій системі важливою складовою є освітньо-виховний процес аграрних вищих навчальних закладів, що спрямований на підготовку професійного, компетентного фахівця, громадянина, відповідальної особистості, лідера трудового колективу, господарника.

2. Необхідністю ведення сільськогосподарської діяльності ефективно, раціонально, ощадно, екологічно, на засадах сталого розвитку.

Відповідно до Концепції «сталий розвиток сільських територій – це процес якісних змін, спрямованих на стабільне соціально-економічне зростання сільських територій, підвищення ефективності сільської економіки, рівня зайнятості та якості життя сільського населення на основі реалізації комплексу економічних, соціальних і екологічних заходів державного та місцевого рівня» [194]. Нераціональне, безгосподарне ведення сільського господарства є одним із важливих факторів, які негативно впливають на екологічну ситуацію в Україні. Яскравими прикладами проявів безгосподарності щодо екологічної ситуації у сфері сільського господарства є: забруднення навколишнього середовища, шляхом надмірного внесення хімічних засобів (гербіцидів, фунгіцидів, пестицидів та ін.), забруднення з тваринницьких комплексів, виснаження та ерозія (внаслідок відсутності лісосмуг) ґрунтів, складування добрив без дотримання правил безпеки, сміттєзвалища, масові лісові пожежі тощо. Законом України «Про охорону навколишнього природного середовища» [382] визначено соціальні, економічні, правові основи організації охорони навколишнього природного середовища. Невід’ємною умовою сталого економічного та соціального розвитку України встановлено раціональне використання природних ресурсів, забезпечення екологічної безпеки життєдіяльності людини. Екологічна політика спрямовується на збереження безпечного для існування неживої і живої природи навколишнього середовища, захисту здоров’я і життя населення від негативного впливу, зумовленого забрудненням навколишнього природного середовища, досягнення гармонійної взаємодії природи і суспільства, охорону, раціональне використання і відтворення природних ресурсів.

3. Необхідність розвитку аграрного потенціалу країни. Україна аграрна країна. Посівні площі України становлять близько 2,4% світової ріллі. Україна експортувала в 2013/2014 маркетинговому році 32,3 млн. тонн зерна (на 5 осіб необхідно в рік в середньому 1 тонна), ввійшовши у трійку найбільших експортерів, тому прогодувала в рік за рубежем 161,5 млн.



людей. Станом на 2015 рік більшість галузей сільськогосподарського виробництва не вийшли на показники 1990 року. Тому тільки завдяки дбайливому, економічно та обґрунтованому господарюванню Україна може стати провідною країною світу не тільки за імпортом окремих продуктів рослинництва, але й за розвитком агропромислового комплексу та країни в цілому.

4. Необхідність дбати про соціальний розвиток сільських територій. У Законі України «Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві» [383] зазначено, що пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу об'єктивно впливає з виняткової значущості та незамінності вироблюваної продукції сільського господарства у життєдіяльності людини і суспільства, з потреби відродження селянства як господаря землі, носія моралі та національної культури. Високий рівень соціально-економічного розвитку села визначено основною умовою продовольчого та сировинного забезпечення країни, її економічної незалежності.

5. Необхідність функціонування системи підготовки дітей, молоді, дорослого населення до дбайливого ведення господарської діяльності. Значна частка сільських мешканців займаються веденням особистого селянського господарства. У сільських населених пунктах, що знаходяться в підпорядкуванні сільських, селищних і міських рад, відповідно до чинного законодавства надані земельні ділянки з цільовим призначенням «для ведення особистого селянського господарства». Станом на 1 січня 2015р. в Україні зареєстровано 4,1 млн. домогосподарств, яким надані земельні ділянки для ведення сільського господарства. Близько 50% вітчизняної валової продукції сільського господарства виробляється підсобними господарствами населення. Значну частку осіб, що займаються веденням сільського господарства складають молоді люди. Так, І.В.Сопівник серед основних економічних особливостей сільської молоді виділяє – «високий показник зайнятості молоді у неформальному секторі економіки... У 2011 р.,

більше ніж кожна друга молода людина віком 15-24 роки у селі була зайнята у неформальному секторі» [451, с. 100]. На розвиток у сільської молоді господарської дбайливості впливає ряд чинників, зокрема особистісні якості; сімейні традиції господарювання, громадська думка. Такі особистісні якості як дисциплінованість, соціальна відповідальність, здатність доводити розпочату справу до кінця, працьовитість, господарність, активність, бережливість, підприємливість є основним базовим підґрунтям на якому розвивається господарська дбайливість. Р.В.Сопівник визначає господарність як особистісну рису, «що характеризує людину як особу-творця, продуктом діяльності якої є уміле, впорядковане ведення чи керівництво господарськими справами при оптимальному використанні наявних фізичних можливостей, матеріальних і технічних ресурсів» [451, с. 249]. Для формування означених рис у молоді необхідна цілеспрямована система навчання і виховання. Проте залишається значна кількість молодих людей, які не навчаються ні у професійно-технічних, ні у вищих навчальних закладах. Окрім того, знання та навички ведення раціонального господарства необхідно актуалізувати, удосконалювати і дорослому населенню. Так, у звіті про роботу над Стратегією розвитку сільського господарства та сільських територій 2015-2020 в Україні зауважено, що «з огляду на комплексність розроблюваної Стратегії при реформуванні аграрної освіти необхідно створити можливості для оновлення знань, підвищення освіченості дорослого населення. Більш ніж 45% сільських жителів мають вік від 30 до 65 років. Практично всі вони залишаються за межами існуючої системи освіти. Система підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів функціонують не достатньо добре. Запропоновані напрями реформування аграрної освіти не передбачають створення інституцій, навчальних програм тощо для надання послуг з безперервної освіти для дорослого населення. Необхідність безперервної освіти дорослого населення зумовлена коротким життєвим циклом знань, навичок, професій. Сьогодні кардинальна зміна технологій відбувається через 5-7 років, у той час як людина, здобуваючи

освіту в молодому віці, намагається користуватися отриманими знаннями протягом всього трудового життя (25-30 років). Систему безперервної освіти сільського населення як необхідної умови підтримки його конкурентоспроможності слід орієнтувати на реалізацію трьох ключових функцій: компенсаторної, яка дозволяє надолужити втрачене в попередній системі освіти; адаптивної – пристосування до швидкозмінювальних умов; розвивальної, спрямованої на безперервне збагачення творчого потенціалу» [444].

6. Необхідність дбати про умови життя та праці людей. Дбайливий господар повинен піклуватись не тільки про розвиток агропромислового комплексу, аграрного сектору, сільськогосподарського підприємства, але й про людей, які його оточують, їх умови праці та життєдіяльності. Соціально-економічні труднощі загострили проблеми побуту та соціальної інфраструктури у сільській місцевості. Соціальна інфраструктура виконує наступні важливі функції:

- збереження і поліпшення здоров'я населення та справляння позитивного впливу на демографічну ситуацію;
- збільшення тривалості періоду працездатності;
- виховання підростаючого покоління, отримання кваліфікації та перекваліфікації;
- створення необхідних умов для відтворення робочої сили;
- поліпшення структури зайнятості населення;
- запобігання зниженню продуктивності праці протягом робочого дня (харчування, транспорт);
- збільшення вільного часу людини та сприяння його раціональному використанню;
- забезпечення умов для відпочинку працівників, підвищення їх культурного рівня [371, с. 339-340]

Аналіз розвитку сучасної інфраструктури у сільській місцевості свідчить, що у своїй більшості вона не забезпечує в необхідній мірі вище

означених функцій, оскільки: зменшується кількість фельдшерсько-акушерських пунктів, оздоровчих закладів, а відповідно й медперсоналу, тому якість надання медичних послуг сільським мешканцям низька; житлово-комунальне господарство у сільській місцевості перебуває у стані системної кризи, основними ознаками якої є занедбані будинки, відсутність централізованого каналізування, недостатня газифікація, перебої із поставкою електроенергії та води, невпорядкованість сміттєзвалищ тощо; не задовольняються потреби селян у повноцінному та доступному транспортному сполученні; зменшується кількість освітніх, культурних та дозвіллевих закладів. Забезпечення елементарних умов праці і відповідичнку є однією із важливих передумов продуктивної праці.

В Україні прийнято Закон N 1216-VI (1216-17) від 01.04.2009, відповідно до якого ратифіковано Конвенцію 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві. Стаття 7 даної конвенції передбачає, що роботодавець, як дбайливий господар:

а) здійснює відповідну оцінку ризиків стосовно безпеки та здоров'я працівників і на основі цих результатів уживає заходів із запобігання та захисту для забезпечення безпеки всієї сільськогосподарської діяльності, робочих місць, машин, устаткування, хімічних речовин, інструментів і процесів, які знаходяться під контролем роботодавця, і відповідність приписаним нормам безпеки та гігієни праці за всіх умов їхнього передбачуваного використання;

б) забезпечує одержання працівниками сільського господарства, з урахуванням рівня їхньої освіти й мовних відмінностей, достатньої та відповідної професійної підготовки й зрозумілих інструкцій із безпеки та гігієни праці, а також будь-яких необхідних вказівок або нагляду, зокрема інформації про види небезпеки та ризики, пов'язані з їхньою роботою, і про заходи, яких необхідно вжити для їхнього захисту;

в) уживає термінових заходів для припинення будь-якої операції у випадках, коли існує неминуча й серйозна загроза безпеці та здоров'ю працівників, а також для їхньої евакуації, залежно від обставин [384].

Таким чином потреба у вихованні господарської дбайливості студентів аграрних вищих начальних закладів зумовлена як існуючими проблемами та труднощами в аграрному секторі економіки України, так і об'єктивними чинниками. До основних, найбільш важливих проявів господарської недбалості віднесено: нераціональне використання посівних площ, що призводить до виснаження одних ґрунтів та відсутність обробітку на інших; низька врожайність, яка обумовлена низьким рівнем впровадження сучасних, в тому числі органічних технологій вирощування сільськогосподарської продукції; суттєве зменшення виробництва продукції тваринництва, що призвело до суттєвого відхилення від норми у споживанні населенням м'ясо-молочних продуктів; орієнтація на отримання максимального прибутку, нехтуючи законами землеробства, що призводить до виснаження людських, земельних ресурсів, забруднення навколишнього середовища, вирощування неякісних, екологічно небезпечних продуктів харчування.

До об'єктивних чинників, що зумовлюють потребу у вихованні господарської дбайливості студентів аграрних коледжів віднесено: необхідність забезпечення якісними продуктами харчування населення планети, країни, регіону, населеного пункту, окремої родини та людини; необхідність ведення сільськогосподарської діяльності ефективно, раціонально, ощадно, екологічно, на засадах сталого розвитку; необхідність розвитку аграрного потенціалу країни; необхідність дбати про соціальний розвиток сільських територій; необхідність функціонування системи підготовки дітей, молоді, дорослого населення до дбайливого ведення господарської діяльності; необхідність дбати про умови праці людей.

Наведені основні прояви господарської недбалості фахівців агропромислового комплексу України та об'єктивні чинники обумовлюють

необхідність розробки системної, обґрунтованої методики виховання господарської дбайливості студентів аграрних вищих навчальних закладів.

#### **1.4. Сутність понять «лідер» і «лідерство» в контексті специфіки агропромислового комплексу України**

Поняття «лідер», «лідерство» широко вживаються та застосовуються в багатьох науках, внаслідок чого з'являються різноманітні інтерпретації. Окрім того, слово «лідер» у західній психології і менеджменті використовується як синонім до терміна «керівник», «менеджер», а «лідерство» розглядаємо як першість чи успішність у певній справі. Тому, на нашу думку, існує необхідність здійснити аналіз і узагальнення понять «лідер» та «лідерство», уточнити їх у розрізі навчально-виховного процесу вищого навчального закладу та в контексті специфіки АПК.

До визначення сутності та змісту понять «лідер» та «лідерство» звертаються всі дослідники, які розробляють дану проблему (див. підрозділ 1.1). Але, термін «лідер», за даними Оксфордського словника, з'явився приблизно у 1300 р. Багато фахівців, серед яких Р.Стогділл, заявляють, що це поняття не могло з'явитися раніше як 1800 р.

Слово «лідер» – походить від англосаксонського слова «Laed», що означає «дорога», «шлях» [176, с. 206]. Англосакси, племена, які населяли приморські та приокеанські території, пов'язували лідера із мореплавством. Лідер – це той, хто вказує напрям руху судна, локалізує в просторі плавзасіб чи цілу флотилію, стоїть на чолі, попереду і визначає курс, напрям просування вперед. У сучасному розумінні поняття «лідер» означає ведучий, перший, той хто йде попереду.

Як уже зазначалось, для АПК потрібні управлінські кадри вищого рівня, які володіють відповідним лідерським стилем та розвинули певні якості. Тому вважаємо за доцільне розглянути спільні та відмінні ознаки понять «лідер», «керівник», «менеджер».

Найбільш влучно, на наш погляд, визначає відмінності лідера і керівника Б.Д. Паригін, зокрема він зазначає: 1) лідер в основному покликаний здійснювати регулювання міжособистісних відносин в групі, у той час як керівник здійснює регуляцію офіційних відносин групи як певної соціальної організації; 2) лідерство можна констатувати в умовах мікросередовища, керівництво – елемент макросередовища; 3) лідерство виникає стихійно: керівник кожної реальної соціальної групи або призначається, або обирається, але так чи інакше цей процес не є стихійним, а навпаки, цілеспрямованим, що здійснюється під контролем різних елементів соціальної структури; 4) явище лідерства менш стабільне, висування лідера великою мірою залежить від настрою групи, у той час як керівництво – явище більш стабільне; 5) керівництво підлеглими, на відміну від лідерства, має визначену систему різних санкцій, яких у руках лідера немає; 6) процес прийняття рішення керівником значно складніший і опосередкований безліччю різних обставин і міркувань, які не обов'язково прийнятні в даній групі, тоді як лідер приймає безпосередні рішення, що стосуються групової діяльності; 7) сфера діяльності лідера – в основному мала група, де він і є лідером; сфера дії керівника ширша, оскільки він представляє малу групу в ширшій соціальній системі [333, с. 310-311].

Французький дослідник Кетс де Вріс [176, с. 206] пояснює походження терміна «менеджер» від латинського «manus» – рука. Цим коренем воно етимологічно пов'язано з італійським «managgiare», що означає тренувати і управляти кіньми в манежі чи в школі верхової їзди. У той час, коли створювалось це слово, кінська сила була в господарюванні надзвичайно важливою. Дієслово «Laeden» перекладається як «мандрувати». Така етимологія передбачає довготриваліші завдання, а ніж просто навчати коней правильно рухатись у манежі.

Різницю між лідером і менеджером Кетс де Вріс подає так: лідери зорієнтовані на майбутньому, менеджери концентруються на сьогоднішні; лідери прагнуть перемін на краще, менеджери хочуть стабільності; лідери

будують довготермінові плани, менеджери – короткотермінові; лідерів охоплюють видіння, а менеджери керуються інструкціями; лідери думають «Навіщо?», а менеджери – «Чому?»; лідери вміють делегувати владу, а менеджери схильні контролювати; лідери вміють спрощувати, а менеджерам подобається ускладнювати; лідери часто використовують інтуїцію, а менеджери покладаються на логіку; лідери володіють широким кругозором, що включає соціальні проблеми, а менеджери більше зайняті корпоративними інтересами; лідери творять, а менеджери наслідують; лідери наділені харизматичністю.

Італійський дослідник і практик А. Менегетті підходить до визначення сутності лідерства з точки зору економіки. Він уточнює поняття «менеджер», «бізнесмен» та «лідер». Менеджер, на думку А. Менегетті, – це той, хто управляє економічною сферою, оперує об'єктами, речами й ситуаціями, перетворюючи їх у гроші. Бізнесмен – це оператор економічних прибутків. При цьому, бізнесмен, на відміну від менеджера, діє тільки і виключно заради прибутку. До визначення поняття «лідер» автор [264, с. 15-17] підходить поліаспектно, відзначаючи, що лідер – це: 1) людина, яка, задовольняючи власний егоїзм, реалізує суспільний інтерес; 2) великий лідер, управляючи інтересами, розподіляючи блага та розвиваючи власну діяльність, забезпечує роботою сотні людей, стимулює прогрес у суспільстві, вносить пожвавлення, діалектику, які дають поштовх еволюції. Менегетті підкреслює, що лідер – це особистість, яка, поставивши перед собою мету, знаходить засоби і створює колектив, здатний її досягти. Він є економічним стратегом засобів досягнення цілі. Лідер, завдяки своєму розуму, здатен гарантувати функціональність для інших, не пригнічуючи, не руйнуючи їх. За Менегетті, лідер – це той, хто вміє служити, примусити функціонувати, здатен створити гармонію відносин між усіма, оскільки забезпечує найвищі досягнення як на матеріальному, так і на духовному рівні.



Г.Осовська, О.Осовський [326, с. 555] також наводять відмінності, що відображають різницю між керівником (менеджером) і лідером (див. Табл.1.3).

*Таблиця 1.3.*

Відмінні ознаки керівника і лідера

<b>Лідер</b>	<b>Менеджер</b>
душа	розум
мрійливість	раціональність
не байдужість	схильність давати поради
творчість	наполегливість
гнучкість	вміння вирішувати проблеми
вміння надихати людей	тверезість мислення
новаторство	аналітичний склад розуму
рішучість	застосування структурного підходу
розвинена уява	обережність
схильність до експериментів	владність
ініціативність у впровадженні змін	вміння стабілізувати ситуацію
володіння особистою владою	наявність посадових повноважень

Г. Осовська зазначає, що про ефективність того чи іншого лідера можна говорити виходячи з аналізу його здатності впливати на інших людей. Оточення сприймає лідера за 4 моделями.

1. «Один з нас» – спосіб життя лідера, подібний до способу життя кожного індивіда групи.
2. «Кращий з нас» – лідер є прикладом для членів групи за людськими і професійними якостями. Тому поведінка лідера стає прикладом для наслідування.
3. «Втілення чеснот» – лідер є цілісною особистістю, відзначається чесністю і справедливістю, живе згідно з головними моральними принципами.

4. «Виправдання наших очікувань» – члени групи сподіваються на здатність лідера досягати успіху, не відхилятися від курсу на спільну взаємовигідну ціль [326, с. 569].

Дж. Юделовіц [555, с. 16] вважає, що сутність лідерства полягає в успішному ініціюванні змін. Лідерство – це результат цілеспрямованих змін, викликаних впливом, який люди здійснюють одні на одних. Керівництво – це наполегливість в узгодженому напрямі. Лідерство – це доречна зміна напрямку. Управління – це конформізм. Лідерство – повинно розпочинатись з ересі. Лідерство – це експериментаторство [555, с. 39]. У сутності лідерства Дж. Юделовіц виділяє три складові: 1) самоідентичність – те, ким лідер є насправді, його індивідуальна суть та реальні можливості; 2) зафіксована роль – формальні очікування та атрибути лідерства; 3) протікаючий процес – те, що насправді відбувається всередині спільноти і за її межами. Автор зазначає, що особа, яка займає високе становище уже приречена діяти відповідним чином (зафіксована роль). У цьому сенсі варто звернути увагу на той процес, який виникає навколо лідера в АПК, оскільки це специфічна сфера предметно-практичної діяльності майбутніх фахівців. АПК – це сукупність взаємопов'язаних галузей народного господарства з виробництва, зберігання, заготівлі, транспортування, переробки і збуту сільськогосподарської продукції, а також виробництва засобів виробництва для сільського господарства та його виробничого обслуговування. Агропромислові зв'язки на рівні виробничих підприємств і фірм у своєму розвитку спираються на більш значний економічний інтеграційний процес – формування структурного новоутворення в економіці в цілому.

Сьогодні у науковій літературі існує велика кількість визначень понять «лідер» та «лідерство», залежно від: 1) галузі застосування (психологія, педагогіка, політологія, економіка, менеджмент, соціологія); 2) підходів до трактування понять; 3) ідей, які покладені в основу визначень.

Так, Р. Стогділл [601] класифікує визначення лідерства за такими 11 ідеями: як центр групових інтересів; як прояв особистісних якостей; як

мистецтво досягнення згоди; як дія і поведінка; як інструмент досягнення мети або результату; як взаємодія; як уміння переконувати; як реалізація впливу; як відносини влади; як диференціація ролей; як ініціація або конструювання структури групи.

Російська дослідниця Є. Яхонтова [566, с. 53], узагальнивши основні сучасні підходи подає такі визначення поняття лідер: це особистість, яка: 1) знаходиться в центрі групової активності; 2) здатна привести групу до наміченої цілі; 3) яку назвала лідером сама група; 4) здійснює вплив на групові характеристики, змінюючи їх; 5) має формальний статус лідера й управляє груповою діяльністю; 6) виробила характерні лідерські моделі поведінки; 7) користується підтримкою членів групи і спроможна впливати на їх поведінку, не застосовуючи зовнішньої сили і влади.

Б. Паригін [333, с. 303] розглядає *лідерство* як процес організації й управління малою соціальною групою, який сприяє досягненню групових цілей в оптимальні терміни і з найбільшим ефектом, зумовлений пануючими в суспільстві соціальними відносинами. *Лідер* – це член групи, який спонтанно висувається на роль неофіційного керівника в умовах визначеної, специфічної, достатньо значимої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної колективної діяльності людей для найшвидшого успішного досягнення спільної цілі.

Російський дослідник А. Уманський [497] визначає *лідерство* як один із компонентів блоку загальних якостей структури групи, що природно виникає з розвитком групи як колективу, феномен, який відображає ступінь диференціації членів групи залежно від впливу на групу в цілому. Лідер – член групи, який найбільше впливає на формування групових інтересів та виділився в результаті внутрішньо-групової взаємодії, у процесі рольової диференціації, реалізує власні потенційні можливості в організації діяльності і спілкування.

Основні ознаки, які характеризують лідера (за А.Уманським): 1) лідер – член групи (він всередині, а не над групою); 2) має високий статус у групі,

користується авторитетом; 3) ціннісні орієнтації лідера і групи збігаються; 4) лідер впливає на свідомість і поведінку інших членів групи; 5) джерело висунення лідера в групі – система особистих взаємовідносин, у яких появляється лідер групи.

Відомий американський консультант у галузі менеджменту У.Бенніс вважає, що лідер – це той, хто управляє увагою, має здатність так подати сутність результату чи наслідок справи, цілі і напрямки руху, аби це було привабливим для послідовників; управляє значенням, має здатність так передавати значення створеного образу, ідеї чи бачення, щоб вони були зрозумілими для послідовників; управляє довірою, має здатність побудувати свою роботу із притаманними йому стабільністю і послідовністю до ступеня, яка б дозволила отримати довіру послідовників; управляє собою – має вміння адекватно оцінювати себе, визнаючи слабкі і сильні сторони, і на основі цього задіює потрібні ресурси інших людей [571].

Російський дослідник Є. Рогов [403, с. 100] зауважує, що лідерство – одне з основних групових явищ. Без нього немає групи. Воно впливає із психології сучасної людини і базується на принципі переважання. На думку вченого, лідер неодмінно повинен перевершувати інших членів групи: розумово, морально, силою, владою, професійно.

Лідерство, за Є. Роговим, розглядається як процес впливу на членів групи, в основі якого лежать відносини домінування-підлеглості. Воно передбачає ієрархію позицій індивідів залежно від потенціалів і вкладів у життєдіяльність групи чи роботу з досягнення організаційних цілей. Під впливом дослідник розуміє будь-яку поведінку індивіда, яка вносить зміни в поведінку, думки, установки, ставлення до іншого індивіда. Є. Рогов звертає увагу, що лідерство – це процес соціальний, тобто якості і риси лідера затребувані певними ситуаціями і послідовниками [403, с. 107, 168]. Таким чином, АПК, його сучасний стан, слід розглядати як специфічну реальність, своєрідну ситуацію, у якій ефективна діяльність групи, організації чи в цілому галузі можлива, якщо знайдуться кваліфіковані фахівці, які

виконуючи конкретні виробничі завдання, виступатимуть у ролі направляючих-організаторів із статусних позицій лідерства, що можливе за умов розвитку відповідного набору якостей. Якраз у підготовці таких фахівців і полягає одне з найважливіших завдань закладів аграрної освіти.

У «Словнику соціально-психологічних понять» термін «лідер» розглядається як член малої групи, який має вплив на інших індивідів при виконанні ними спільної діяльності (виробничої, навчальної, творчої, спортивної). Лідер – неофіційний керівник, який стихійно висунений на цю роль, на відміну від призначеного, офіційного керівника. У деяких випадках, коли лідер і керівник різні люди, між ними, як правило, є взаєморозуміння і згода, але інколи можуть виникати непорозуміння і протиріччя. Лідер не підміняє керівника, а тільки його доповнює або допомагає йому у вирішенні групових завдань. Лідерство інтерпретується як вплив одного індивіда на інших в умовах спільної життєдіяльності [182, с. 38]. Тому важливо, щоб в агропромисловому комплексі на чолі виробничих процесів стояли керівники, які одночасно наділені офіційними повноваженнями влади над іншими і мають високий неформальний статус як лідери. Такі керівники краще виконуватимуть управлінські функції, оскільки контролюватимуть як формальні, так і неформальні системи взаємовідносин із членами організації чи галузі. Ця точка зору знаходить своє підсилення в наукових працях Е.Яхотнової. Виходячи із синтезу психолого-педагогічних і управлінських підходів, автор робить висновок «управлінський лідер» – це індивід, який гармонійно поєднує в собі лідерські і менеджерські якості. Як менеджер, управлінський лідер реалізує свої законні повноваження і статусну владу для ефективного вирішення організаційних задач, а як лідер, він використовує силу особистого впливу на підопічних [566, с. 54]. Отже, управлінське лідерство є процесом управління спілкуванням і діяльністю членів групи, який реалізується керівником як представником легітимної влади на основі правових відносин і його особистого впливу [566, с. 15]. Автор вважає, що управлінський лідер має більше можливостей ефективно управляти

організацією, ніж просто менеджер чи неформальний лідер, який не має статусної влади. Він контролює формальні канали інформації та володіє владними повноваженнями. Усі неформальні канали та ієрархізовані взаємовідносини – це сфера лідерства. Подібну точку зору на лідерство висловлюють Г. Осовська, О. Осовський [326, с. 555]. Вони трактують лідерство з позиції менеджменту, відзначаючи, що воно є істотним компонентом діяльності менеджера, найвищим рівнем управлінської майстерності, який проявляється в здатності індивіда впливати на інших людей навіть без використання легітимних повноважень. Тому важливим є досягнення поєднання в одній особі і формального і неформального лідера. Це у першу чергу, зумовлюється авторитетом особистості, її якостями, такими, як професіоналізм, результативність і ефективність роботи, міра вкладу у предметно-практичну діяльність членів певної спільноти тощо. Зазначене підтверджується визначенням поняття «лідер», що подається в Енциклопедії освіти [411, с. 454-455]. На думку авторів видання, сучасний лідер повинен володіти певними особистісними, соціальними і пізнавальними навичками. Показником сформованості лідера вважається успішність організації, яку він очолює. Основу ефективності організації забезпечує тріада чинників – ідеї, інформація та взаємодія (партнерство).

Г. Андреева [16] розглядає лідерство як групове явище, оскільки лідер немислимий наодинці, він завжди є елементом групової структури, а лідерство є система відносин у цій структурі. Тому лідер висувається в конкретній ситуації, приймаючи на себе певні функції. Решта членів групи приймають лідерство, тобто будують з лідером такі відносини, які припускають, що він буде вести, а вони будуть йти за ним.

Політолог М. Юрій [556] подає наступне визначення поняття «лідер»: це будь-який учасник суспільно-політичного, духовно-культурного, соціально-економічного, іншого галузевого процесу, який активно впливає на цей процес і стимулює соціальну групу чи в цілому суспільство на досягнення спільної мети.

За Е. Берном [30, с. 277], лідер – це керівник групи чи організації, який взяв на себе право або наділений членами групи правом проявляти ініціативу, накладати санкції і який володіє достатньою для цього владою, здійснює заходи, спрямовані на збереження групової структури, знаходиться у центрі групи, забезпечуючи її згуртованість. Е. Берн вважає, що лідер – це особа, яка дбає про ідеологічне, фізичне та ефективне виживання групи. В умовах сучасного агропромислового комплексу, коли жорстка конкурентна боротьба між учасниками економічних відносин на ринку загострюється і може перерости в незаконні форми (рейдерство, доведення до банкрутства, блокування ринків і їхня монополізація), лідери якраз і повинні зберегти доцільну структуру організації, галузі на всіх рівнях, посилюючи її ефективність. Крім того, лідери мають брати до уваги не тільки економічні показники, а, у першу чергу, потреби людини, суспільства і середовища їх життєдіяльності – природи. Тому лідер АПК – це той, хто сповідує ідеологію біосоціоорієнтованої економіки та керується принципами ноосферогенезу.

Цікавими в плані визначення сутності феномену лідерства є думки білоруського вченого Н.Беляцького [29, с. 61-64], який зауважив, що сутність лідерства полягає в наявності послідовників.

Для глибшого розуміння лідерства, відзначимо виділені російським ученим О.Євтіховим [119, с. 18-21] характерні особливості, а саме: 1) лідер повинен мати послідовників; наявність послідовників відрізняє лідера від нелідерів; за лідером ідуть ті, кого він веде; у нелідерів послідовників немає; 2) лідерство – це сфера взаємодії, тобто лідерство – це не стільки особистісна проблема, як міжособистісне явище; послідовники сприймають дії, поведінку лідера і на цій основі виробляють своє сприйняття індивіда; взаємодія лідера з оточенням передбачає перетворення останніх у послідовників, тому лідеру важливо навчитись будувати з людьми взаємовідносини; 3) лідерство засноване на авторитеті; в основі авторитету лежать якості, що мають значення для членів конкретної групи; наявність цих якостей у лідера наперед визначає лояльність послідовників до його вчинків, рішень тощо;

авторитет характеризує лідера, але не завжди керівника; особа може володіти офіційними повноваженнями, та не користуватись авторитетом; авторитет має психологічну природу і формується на основі загальної зацікавленості підлеглих і керівника; психологічний авторитет може доповнювати посадовий авторитет керівника; 4) лідерство складається із подій (актів) лідерства; лідерство – тривалий процес, у ході якого лідери керують, а послідовники йдуть за ними; акти лідерства мають свій початок і кінець; якщо лідер здійснює значну кількість актів, то його становище може вважатись стабільним і довготривалим; 5) лідерство засноване на неформальному впливі лідера; лідер є особою, яка здійснює на послідовників неформальний вплив, що базується на особистісному компоненті, а не просто на формальних повноваженнях; на відміну від керівника, лідер не наказує, а пропонує і захоплює тих, кого веде; послідовники виконують волю лідера не через те, що вони зобов'язані, а насамперед через бажання поступити так, як треба лідерові; 6) лідерство є когнітивним конструктом; феномен лідерства не просто явище, яке спостерігається, а когнітивно конструюється в міру того, як певні вчинки асоціюються з відповідним патерном лідерської поведінки; у кожної людини є своє уявлення того, яким повинен бути лідер; коли люди знаходять такі риси в інших, вони навішують на певного індивіда відповідний ярлик «лідер».

Більшість дослідників менеджменту, розглядаючи лідерство, загострюючи увагу на тому, що воно пов'язане значною мірою із впливом і владою. Проте лідерство інтегрує міжособистісні фактори організації і орієнтує їх на досягнення спільної мети. Лідерство треба визначати як соціально-психологічне явище в рамках завдань конкретної спільноти, групи, організації, підприємства, господарства тощо. Тому ціль, яку повинен ставити лідер АПК і надихати своїх послідовників на її досягнення, має узгоджуватись із соціальним контекстом, історичним моментом, економічною доцільністю і людськими потребами та головними завданнями охорони навколишнього середовища, збереження живої природи.



З огляду на зазначене видно, що лідерство є багатограним різноплановим процесом, залежить від особистих якостей індивіда, ситуацій, у які він потрапляє, групи, в якій діє лідер, завдань, які вирішує, стилю (моделі) управління (поведінки), який обирає, спроможності ефективно досягати потрібних результатів, вміння переконувати, трансформувати мотиви послідовників, бути моральним авторитетом тощо. Лідер як центр групової взаємодії є складним явищем, але наближення розуміння його багатоаспектної сутності можливе за умов чіткого визначення напрямку та змісту діяльності. Підсумовуючи зазначене, можемо узагальнено структурувати всі грані, аспекти, які характеризують лідерство за головними ідеями (див. Табл.1.4).

Таблиця 1.4.

Багатогранність змісту поняття «лідерство»

Характерний аспект лідерства	Сутність	Прихильники ідеї
Лідерство як функція групи (колективу)	Лідер розглядається як функція групи. Акцент зміщується з особистості лідера на особистість його послідовників, на їхнє сприйняття лідера і ситуації. Лідер розглядається не у вакуумі нелідерів, а як частина групи, що складається із його прибічників. За послідовниками закріплюється не пасивна, а активна позиція. Члени групи сприймають претендента на лідерство і визначають його потенційну цінність для групи з огляду на здатість вносити вклад у спільну предметно-практичну діяльність.	Р.Крачфілд, Г.Хомманс, Є.Берн, А.Петровський, Є.Рогов, Є.Кузьмін, І.Волков, Ю.Ємельянов
Лідерство як наслідок певної ситуації	Лідерство змінюється від ситуації до ситуації. Важливими є такі фактори, як час, місце, обставини, в яких реалізується творча роль і затеребувана риса лідера.	Р. Бейлс, А. Харе, Т. Адорно, Дж.Холландер Ц. Джиб та ін.
Лідерство як диференціація ролей	Усі члени спільноти займають певне місце в її структурі і виконують визначену роль. Роль – лідер, роль – послідовник. На лідера покладається більша відповідальність, але й кожен член вносить свій посильний, інколи специфічний вклад у розвиток групи та реалізацію мети.	П. Конверс, Д. Големан, Г. Граєн
Лідерство як інструмент досягнення цілі	Лідер – той, хто здатний досягнути бажаних результатів і забезпечити реалізацію поставленої мети	Р.Кеттел, М.Еванс, Р.Хаус, С. Хюмен

Лідерство як обслуговування послідовників (сервант-лідерство)	Лідер – це та особа, яка уважно ставиться до потреб послідовників, дбає про них, обслуговуючи їх інтереси. За це послідовники йдуть за лідером і співпрацюють задля досягнення організаційної мети	Р. Грінліф
1	2	3
Лідерство як брутальне насилля	Лідером стає та особа, яка домінує над іншими за рахунок фізичної сили та навіювання послідовникам страху. Методи такого лідера жорсткі і людиноненависницькі. Такого лідера часто називають деструктивним. За рахунок грубої фізичної сили та психологічного терору може відбуватись ієрархізація відносин у неформальних спільнотах, наприклад, бандах чи злочинних угрупованнях.	С. Єйнарсен
Лідерство як запорука ефективного функціонування організації	Лідер – це особа, яка справляється з головними завданнями, може забезпечити продуктивну роботу групи, підтвержує свою придатність постійними успіхами. Лідер – найактивніший член групи. Лідерство – феномен динамічний. До тих пір поки лідер доводить досягнутими результатами свою придатність, послідовники приймають його. Неефективність лідера призводить до втрати ним керівної позиції. У цьому випадку в орієнтації лідера, важливою є міра співвідношення двох змінних: орієнтація на людей і на виробництво. Від цього залежить стиль лідерської ефективності	Р.Блейк, Дж.Моутон, Н.Маєр, А.Содем, Ф. Фідлер
Лідерство як центр групових процесів	Лідер – це фокус групових дій, вираз влади всіх в одній особі. Він репрезентує групову структуру, цінності, норми, ідеологію, інтереси. Лідер має явну перевагу над іншими.	Ч.Х.Кулі М. Сміт, Е. Мемформд, М.Блекнер
Лідерство як мистецтво досягнення згоди	Це такий тип управління людьми, при якому досягається максимальна співпраця й узгодженість позицій. При цьому лідер впливає на послідовників і домагається з їх боку лояльності, взаємоповаги, духу творчості і мирного співробітництва. У даному випадку багато залежить від моральних якостей особистості лідера.	Е. Мансон, Ф. Олпорт, С. Бандель, Т. Філліпс, У. Бенніс
Лідерство як результат відповідної поведінки	Це дії, які лідер застосовує в руслі управління і координації роботи групи. Він розподіляє обов'язки, дає доручення, заохочує, застосовує. Стягнення	Ф.Фідлер, Л.Картел, Дж. Хемпфіл

1	2	3
Лідерство як владні відносини	Визначається як ієрархізація владних відносин по вертикалі піраміди, на чолі якої лідер. Він домінує над іншими. Відносини влади – це відносини нерівності. Влада над оточенням може здобуватись завдяки компетентності (експертна влада), статусу (положення в соціальній системі), економічному становищу (майнова нерівність, відносини власності), духовності (культурна нерівність), зразковій поведінці (визнається послідовниками як моральний стандарт або як доцільна), харизматичності (послідовники вважають, що лідер наділений надприродними можливостями, унікальним даром), інформованості (вміння отримувати, узагальнювати достовірну інформацію про предмет і процес управління), вмінню спілкуватись, здатності приймати рішення	К. Жданда, Х. Герт, С.Мілс, дослідники менеджменту
Лідерство як інструмент реалізації своєчасних змін	Сутність лідерства полягає в успішному ініціюванні перемін. Лідерство – це результат цілеспрямованих змін, викликаних впливом, який люди здійснюють одні на одних. Керівництво – це наполегливість в узгодженому напрямі. Лідерство – це доречена зміна напрямку	Д. Юделовіц, Р. Кох, Р. Філд
Лідерство як уміння переконувати	Лідерство реалізується за допомогою сили переконання і спонукання до дій, а не шляхом погрози і насилля. Лише в такий ненав'язливий, невимушений спосіб лідер може вести людей за собою.	С.Шенг, Г. Лебон, Г. Гард, В.Бехтерев, А.Лазурський
Лідерство як здійснення впливу	Лідерство розглядається як процес впливу на діяльність організованої групи у справі досягнення спільної цілі. Такий вплив доповнює норми та приписи, що регламентують функціонування кожного й організації в цілому. Вплив лідера носить міжособистісний характер. Лідерство ототожнюється із сферою впливу.	Ф. Хайнен, Д. Катс, Р. Стогділ, Н. Ільїн, Г. Лукманова, А. Немчін,
Лідерство як міжособистісна взаємодія	Лідерство – це процес рівного і взаємного стимулювання діяльності між лідером і послідовниками. Лідерство – це соціальна взаємодія, при якій взаємостимулювання заставляє членів групи йти до попередньої мети з новою енергією, а до нового результату – з надією. Лідерство постає з активного процесу взаємодії.	Г. Граєн, Е. Богардус, Р. Мертон, П. Пігорс, Б.Д. Паригін

1	2	3
Лідерство як ініціація і конструювання структури групи	Лідерство розглядається як процес, який породжує і підтримує рольову структуру групи. Лідер таким чином конструює структуру групи, аби легітимізувати та укріпити свій статус. Лідер і послідовники мають різні стимули для структурування групи, але в лідера вони сильніші, бо в такий спосіб він зміцнює свої позиції.	А. Гоулден, М. Сміт
Лідерство як творчість і новаторство	Лідер – це творець неповторних оригіналів, він винахідник і новатор. Він творить, а послідовники копіюють. Він наділений високим потенціалом креативності.	Г. Лебон
Лідерство як побудова дружніх стосунків	Лідер створює сприятливий морально-психологічний клімат у групі, культивує відносини аміцитії та проявляє симпатію до послідовників. Лідер зосереджується на людях.	А. Залізник
Лідерство як процес перетворення мотивів досягнень послідовників у руслі мети організації (трансформаційне лідерство)	Лідерство – це процес, спрямований на досягнення колективних цілей шляхом взаємного використання мотивів досягнення планованих змін, що є в лідера і послідовників. При цьому лідер розширює інтереси підлеглих, спонукає їх до усвідомленого сприйняття мети і завдань групи, підштовхує послідовників до виходу за межі своїх індивідуальних інтересів задля блага інших.	Дж. Мак-Грегор Бернс
Лідерство як патологія психіки	Лідери – це особливі люди, вони герої, енергійні, але психічно ненормальні. Більшість лідерів схильні до надмірної емоційної експресії і частоті зміни настрою (від крайності до крайності). Окремі дослідники називають це «біполярними розладами», що включає в себе широкий спектр настроїв людини різного ступеня складності – від гіпоманії і маніакально-депресивного синдрому, який характеризується помітними, але не шкідливими для здоров'я змінами в настроях, поведінці і мисленні, до серйозної, загрозливої для життя маніакальної депресії. У моменти піднесення настроїв людей із біполярними розладами дозволяє їм з неймовірною силою впливати на оточення, захоплювати людей, заразити їх потрібним емоційним запалом.	Ч. Ламброзо, Кетс де Вріс

1	2	3
Лідерство як здатність викликати емоційний резонанс у групі	Лідери – це ті, хто вміє налаштуватись на «хвилю оточення». Під керівництвом такого лідера люди працюють в унісон і злагоджено. Ці лідери можуть інтуїтивно розуміти сутність емоційного інтелекту, освоюючи такі навички, як самосвідомість, самоконтроль, соціальна чуйність та управління відносинами. Вони створюють силу емоцій, яка заражає всіх, розуміють те, що їх психологічний стан має визначальний вплив на послідовників та їх працездатність і продуктивність роботи.	Р. Бояцис, Э. Макки
Лідерство як прояв особистісних рис	Лідери наділені набором розвинених якостей (професійність, розум, мислення, комунікативність, ерудованість, підприємливість, господарність, передбачливість тощо)	Ф. Гальтон Є. Богардус, Є. Хантер, А. Джордан, Т. Ньюком, Ф. Лемінг, Дж. Бернард

Лідер» і «лідерство» в контексті агропромислового комплексу мають свій специфічний прояв і вираження, оскільки передбачають діяльність успішної людини в реаліях конкретної галузі із своїми особливостями, етапністю, послідовністю виконання агротехнологічних процесів (виробництво, переробка, зберігання, реалізація продукції). Аграрно-промисловий комплекс – це вертикально інтегрована і скоординована сукупність галузей і підприємств, зайнятих виробництвом продовольства, продуктів із сільськогосподарської сировини, їхнім зберіганням, переробкою і доведенням до споживача. Формування АПК є загальнонаціональною, а в багатьох випадках і міжнародною координацією виробництва й реалізації великої групи споживчих товарів, насамперед продовольства і товарів, які прямо пов'язані із сільським господарством. До складу АПК входять чотири сфери (блоки). Перша охоплює машинобудування (тракторне і сільськогосподарське, для легкої та харчової промисловості), хімічну промисловість (виробництво мінеральних добрив, засобів захисту рослин), мікробіологічну й комбікормову галузі тощо. До другої сфери входить власне сільське господарство. Третя сфера включає галузі, що забезпечують доведення сільськогосподарської продукції до споживача (заготівля, переробка, зберігання, транспортування, реалізація продукції). До четвертої

сфери належать галузі виробничої та соціальної інфраструктури (шляхи сполучення, зв'язок, матеріально-технічне постачання, складське і тарнетосподарство та сфера, що забезпечує загальні умови життєдіяльності людей – культурно-побутове обслуговування населення тощо) [323, с. 360]. Тому, фахівці системи закладів агроосвіти повинні володіти набором відповідних лідерських якостей (професійність, знання своєї справи, комунікативність, господарність, організаційні вміння, екологічна культура, емпатія, практичне мислення, харизматичність тощо), наявність яких забезпечить їм високий авторитет серед членів групи, дозволить здійснювати на останніх вплив, орієнтувати на досягнення організаційних цілей, забезпечить ефективну реалізацію завдань, що стоять перед певними підрозділами, організацією чи агропромисловою галуззю в цілому.

Таким чином, лідерство є багатограним різноплановим процесом, залежить від особистих якостей індивіда, ситуацій, у які він потрапляє; групи, в якій діє; завдань, які вирішує; стилю управління, який обирає; спроможності ефективно досягати потрібних результатів, вміння переконувати, трансформувати мотиви послідовників, бути моральним авторитетом тощо. Лідер, як центр групової взаємодії є складним явищем, але наближення до розуміння його багатоаспектної сутності можливе за умов чіткого визначення напрямку та змісту діяльності. «Лідер» і «лідерство» в контексті агропромислового комплексу мають свій специфічний прояв і вираження, оскільки передбачають діяльність успішної людини в реаліях конкретної галузі із своїми особливостями.

Лідер – наслідок розвитку організації. Там, де люди об'єднуються у спільноти, гуртуються в колективи, неодмінно ієрархізуються взаємини та зароджується феномен лідерства.

Лідерами не народжуються, а стають під впливом виховання і соціального середовища. Проте людина може народитись із відповідною схильністю, індивідуально-неповторними задатками лідера. З огляду на зазначене завданням аграрних закладів освіти є виявлення осіб схильних до

лідерства та створення відповідних умов для розкриття лідерського потенціалу кожного студента.

Лідери – явище далеко не унікальне. Кожна людина за своєю природою прагне до самовираження, самоствердження і самореалізації. Завоювання високих статусних позицій, досягнення кращих показників у сфері обраної діяльності теж можна розглядати як лідерство. Тому ми дотримуємось точки зору, яка враховує розвиток лідерства на різних рівнях соціальної організації. Такі підходи визначають теорію дистрибутивного, розосередженого лідерства чи суперлідерства, коли вже сформований лідер сприяє розвитку лідерських якостей своїх послідовників, бо ефективними є не одинаки-лідери, а команди лідерів в організаціях, спільнотах чи в певних галузях.

Отже, *лідерство в АПК* – це процес соціально-психологічної взаємодії членів групи чи колективу агропромислової галузі, коли у важливій для неї виробничій ситуації розподіляються ролі, ієрархізуються стосунки та виникають відносини домінування-підлеглості, при яких окремих індивідів, визнаний групою як найбільш компетентний, авторитетний та впливовий її член, спрямовує групові зусилля на досягнення високих показників виробничої продуктивності.

*Лідер АПК* – це найбільш авторитетний член групи, або іншої спільноти в агропромисловій галузі, який завдяки своїм розвиненим соціально-психологічним, професійним та індивідуальним якостям виділився в результаті міжособистісних взаємовідносин на роль неофіційного або формального керівника, здійснює суттєвий вплив на групову активність, відображає її інтереси та забезпечує організацію спілкування і виробничої діяльності членів групи, стимулюючи їх на досягнення високої продуктивності з мінімальними затратами ресурсів та максимальним виробничим ефектом, при цьому не завдаючи шкоди навколишньому природному середовищу.

## **1.5. Типологія лідерства як орієнтир у вихованні майбутніх фахівців**

На сучасному етапі дослідники виділяють або класичні, традиційні типології, пов'язані з певними ознаками, або на основі теоретичних і емпіричних знань виводять свої, специфічні типи лідерів і лідерства. Вважаємо за доречне звернути увагу на окремі типології, які є найпоширенішими та можуть мати важливе значення для конструювання й опису моделі лідера, затребуваного агропромисловим комплексом на конкретно-історичному етапі розбудови економіки України.

Аналіз існуючих підходів до типології лідерства свідчить, що багато дослідників в їх основу ставлять стиль лідерства або ж керівництва (наприклад, К. Левін, Д. Ольшанський, Б. Паригін, Т.Бендас та ін.). Тому розглянемо особливості стилів лідерства (керівництва, управління).

У широкому значенні під стилем ми розуміємо особливу, символічно значиму властивість людської діяльності, що виникає в результаті вибору суб'єктом певного способу діяльності (манери поведінки) у межах загальноприйнятих норм і несе інформацію про суб'єкт (належність до певної соціальної групи, соціальну роль, орієнтацію на певні цінності і морально-етичні норми, особистісні якості і психічний стан). Тому можна говорити в цілому про лідерський стиль як особливий вид поведінки суб'єкта. Вибравши певний спосіб (стиль) діяльності, позицію і соціальну роль, людина бере на себе, свідомо чи автоматично, обов'язок носія цього способу, уже визначеного ставлення до себе і партнерів. Одночасно вона поклала обов'язок на інших сприймати її в цій соціальній ролі і повинна діяти так, щоб сприймання було адекватним, тобто лідери обирають певний тип поведінки, який вирізняє їх з-поміж нелідерів або послідовників. У межах власне стилю лідерської поведінки можна виділяти стилі управління на основі чого окремі дослідники виводять відповідні типи лідерства.



Стиль керівництва – типова для лідера (керівника) система прийомів впливу на послідовників (підлеглих) [204, с. 370].

Так, А.Л. Журавльов вважає, що стиль – це індивідуально-типова особливість цілісної, відносно стійкої системи способів, методів, прийомів впливу керівника на колектив з метою ефективного та якісного виконання управлінських функцій [128]. А.А.Урбанович під стилем розуміє стійку систему методів і форм впливу керівника, що створюють своєрідний почерк управлінської поведінки [348].

Б.Д. Паригін [334, с. 112-114] поняття *стиль керівництва* розглядає як комплексну систему способів діяльності, за допомогою якої керівник здійснює керівництво колективом; дана система виникає, з однієї сторони, під впливом особливостей особистості керівника, а з другої – як реакція-відповідь на вимоги, які пред'являються зовнішніми, по відношенню до нього, умовами діяльності. Б.Д. Паригін наводить також ті визначення, які дають поняттю «стиль лідерства» інші дослідники. Отже, стиль лідерства –

- це сукупність конкретних прийомів у процесі вирішення завдань управління (В.Г. Шорін);
- це стійка сукупність особистісних, суб'єктивно-психологічних характеристик керівника, за допомогою яких реалізується той чи інший метод керівництва (Д.П. Кайдалов, Е.І. Суіменко);
- виникає як прояв найбільш типових для даної посадової особи характерологічних та індивідуально-психологічних рис в його поведінці по відношенню до підлеглих (І.П. Волков);
- це система різних, часом протилежних ознак діяльності даної людини, зумовлена особливостями її особистості (Е.А. Клімов).

К. Левін залежно від стилю виділяє такі типи лідерів, як демократичний, диктаторський, відсторонений. Диктаторський тип лідерства – це коли керівник сам вирішує, що треба зробити і як. Відсторонений стиль (тип лідера) – члени групи працюють самостійно, керівник сам є тільки

членом групи. Демократичний стиль – рішення приймаються після обговорення.

У дисертаційному дослідженні О.І. Василькової «Динамика неформального лидерства в учебной группе ПТУ» авторка виділяє 3 види взаємодії «лідер-послідовники», а відтак і 3 типи лідерів, а саме: 1) лідери-інтелектуали – генерують ідеї, невимушено пропонують їх послідовникам; для таких лідерів головним видом діяльності є навчання, у якому вони домінують; володіючи знаннями з дисциплін, вони можуть проявляти себе виразніше; 2) лідери-емоційні – привабливі для членів групи особи; для них провідним видом діяльності є міжособистісне спілкування, організація і реалізація розваг, відпочинку, дозвілля; 3) лідери-практики – вміють досягати виконання членами групи поставлених цілей, характеризуються підвищеною активністю в інформаційному полі і слабкими міжперсональними зв'язками із членами групи; такі лідери добре усвідомлюють мету групи і здатні диктувати свою волю іншим. Вони, як правило, виявляються в процесі організаційно-практичної роботи [65, с. 115-129, 204].

Цікаву типологію політичного лидерства наводить російський учений Д. В. Ольшанський, спираючись на дослідження, проведені в Санкт-Петербурзі [532, с. 166-167]. Ця типологія використовує медико-психологічні і психіатричні терміни. Вона дає уявлення про прояв індивідуально-політичного стилю в екстримальних ситуаціях. Отже, В.Ольшанський виводить кілька стилів:

**Параноїдальний тип чи стиль лідера** – підозрілий, недовірливий до оточення, надчутливий до прихованих загроз, передбачуваний, прагне контролю над іншими. На когнітивному рівні такий лідер відкидає ідеї, які не відповідають його баченню, ізолює себе від інформації, яка розходиться з його розумінням. Категоричний у поводженні з конкурентами. Такі лідери погіршують морально-психологічний клімат, можуть створювати напругу в колективі. В екстримальних ситуаціях такий лідер може поводитись досить

неадекватно, бо має викривлену картину світу. Вірить у свою ілюзію. Параноїдальний тип заразливо впливає на маси.

**Демонстративний тип (стиль).** Лідер є артистом, схильним до драматизації, хоче бути в центрі уваги. Оцінює себе залежно від того, наскільки він подобається іншим. Демонстративним типом лідерів можна маніпулювати шляхом лестощів і похвали, задовольняючи його честолюбство. Поведінка не послідовна. Кінцевий результат важливий лише з огляду на те, як оцінять його ті, хто оточує.

**Компульсивний тип.** Лідери мають нав'язливе бажання робити все найкращими чином («синдром відмінника»). Поводять себе скуто, рідко розслабляються, стурбовані деталями, скрупульозні, догматично підходять до виконання приписів та інструкцій. В умовах змін «відмінник» відчуває дискомфорт, відхилення від запланованих дій ними переживаються боляче.

**Депресивний тип.** Такий лідер шукає того, до кого можна приєднатись, аби убезпечити себе особисто від провалу й отримати допомогу. Може відзначатись консервативністю, пасивністю, песимістичністю.

**Шизоїдний тип.** Лідер, який самоусувається, тікає від участі в конкретних подіях. Займає позицію стороннього спостерігача. У діях є одинаком. Старається ухилятися від відповідальності.

Існує широко відома психопатологічна типологія Г. Лассуелла. В її основу поставлена ознака виконання лідером своїх функцій. Згідно із цим виділяються три типи лідера:

**Агітатори** зосереджуються на переконанні послідовників, надають важливого значення риторичі, красномовству, використовують вербальні і невербальні способи впливу. Поводять себе демонстративно. Не здатні до виконання рутинної адміністративної роботи. До них належать недисципліновані політики, для яких емоційний відгук громадськості важливіший за матеріальні виробничі успіхи. Такі лідери, на думку Г. Лассуелла, у дитинстві були зразковими і пригнічували свої негативні

емоції в оточенні близьких людей. Те, що не реалізовано ними раніше, є своєрідним «репресованим садизмом» і переноситься на суспільство. Жага до усного чи письмового самовираження є для них способом задоволення внутрішніх емоційних потреб.

**Адміністратор** фокусує увагу на виробничих завданнях організації. Для такого лідера емоційні відносини не мають визначального впливу. Він контролює свої афективні стани, вміло управляючи ними. Цей тип лідера є емоційно збалансований. Г. Лассуелл виділяє два типи адміністраторів: а) характеризуються вираженою енергією та уявою (зовні подібні до агітаторів); б) скрупульозні лідери, ті, які люблять рутину і деталі.

**Теоретик** – цей тип лідера перебуває в полоні віддалених і високорационалізованих цілей, прагне абстракції і грандіозності. Розгляд різних ідей часто є самоціллю для нього. Практичне впровадження таких ідей має другорядне значення. Інтелектуалізація теоретиків – відповідь на свої, у минулому не вирішені проблеми.

Г. Лассуелл виділяє також два типи характеру, який може бути притаманний лідерам: **примушуючий** (характеризується жорсткими відносинами, одноманітністю, монотонністю самопрезентації; типовий бюрократ-адміністратор); **драматизуючий** (має схильність до самолюбівання, флірту; це характер, властивий агітаторам); **безпристрасний** (у них відсутня широка гама яскравих емоцій; це в основному прекрасні судді, дипломати, а також негідники) [532, с. 109-111].

У навчальному посібнику Л. В. Шалагінової подається типологія політичних лідерів Д. Рісмана, який на основі характеру пристосування лідера до суспільних порядків виділяє тих, хто знаходиться з цими порядками у відносинах гармонійного співжиття, не протистоять стереотипам і головним політичним тенденціям, незалежно від того, позитивні чи негативні вони. До таких Д. Рісман відносить: **байдужий тип лідера** – індеферентний до політики; **лідер-моралізатор** – поведінка характеризується сильною емоційністю і низькою компетентністю; **лідер-**

**внутрішній спостерігач** – людина, яка використовує політику для отримання вигоди, його не цікавлять суспільні цілі, він більше зайнятий маніпулюванням людьми.

Другу групу лідерів, за Д. Рісманом, складають ті, поведінка яких має відхилення від прийнятих соціально-політичних догм чи вимог (**анемічний тип** – погано пристосовується, автономна людина, сама вибирає свої політичні цінності; на думку Д. Рісмана, такі характери є ідеалом, але практично недосяжні) [532, с. 111].

З педагогічної точки зору важливими будуть ті типології лідерів, які в своїй основі містять моральні критерії. Саме з цих позицій треба підходити до питання виховання, підготовки, формування відповідного типу лідера. З огляду на зазначене, цікаву типологію лідерів запропонували Р. Крісті і Ф.Гайз, яка побудована на ідеях Н. Макіавеллі. Відповідно виділяють два типи лідерів: «високий Мак» («синдром холонокровності»); «низький Мак» («надмірна довірливість») [532, с. 112]. «Високий Мак» характеризується схильністю до маніпулювання іншими людьми за допомогою тонких, ледве вловлюваних, нефізичних способів (лестощі, обман, підкуп або залякування). При цьому суб'єкт приховує свої справжні наміри, разом з тим за допомогою фальшивих дій, маневрів, які відволікають, він домагається того, щоб партнер, сам того не усвідомлюючи, змінив свої первинні цілі. Макіавеллізм, як особистісна характеристика, відображає невіру суб'єкта в те, що більшості людей можна довіряти, що вони альтруїстичні, незалежні, володіють сильною волею. Високі оцінки за Мак-шкалою позитивно корелюють з екстернальністю, підозрілістю, ворожістю. Такі суб'єкти більш ефективно обманюють інших. В міжособистісному спілкуванні вони частіше використовують лестощі і в цілому успішніше впливають на інших людей. Макіавеллізм не корелює з інтелектом, раціональними установками і такими особистісними рисами, як потреба в досягненні і рівень тривожності. Люди, які демонструють високі показники за Мак-шкалою, при контактах з іншими схильні триматися емоційно відчужено, відокремлено, орієнтуватися на

проблему, а не на співрозмовника. «Великі Маки» не довіряють тим, хто їх оточує. Такі суб'єкти, на відміну від лідерів з низькими показниками, мають часті, але менш глибокі контакти зі своїми друзями та сусідами. Високий рівень макіавеллізму можна вважати «синдромом емоційної холодності», тому що соціальна відмежованість є основною характеристикою подібних людей. Особистості з високими показниками за Мак-шкалою більш комунікабельні і переконливі, незалежно від того, кажуть вони співрозмовнику правду або обманюють. Порівняно з піддослідними, які отримали низькі оцінки за шкалою макіавеллізму, суб'єкти з високими оцінками більш точні і чесні в сприйнятті і розумінні себе та інших. Важливо відзначити і те, що вони зазвичай отримують низькі оцінки за методикою соціальної бажаності. У спілкуванні макіавеллісти, як правило, предметно орієнтовані. У соціальних взаємодіях вони більш цілеспрямовані, конкурентоспроможні, зосереджені на досягненні мети, а не на взаємодії з партнерами.

Психологічна характеристика вираженого типу макіавеллістської особистості: розумний, сміливий, амбітний, домінуючий, наполегливий, егоїстичний. «Малий Мак» слабо вираженого типу: боягузливий, нерішучий, що піддається впливу, чесний, сентиментальний, надійний. Будь-якому яскраво вираженому макіавеллісту хочеться виглядати в очах оточення розумним і неегоїстичним. Природно, що в комунікативних ситуаціях саме такими вони і намагаються себе показати. Людям з низькими показниками за Мак-шкалою насправді більш властиві позитивні риси, наприклад чесності та надійності, зате яскраво виражених макіавеллістів відзначає вміння приховувати свої вади, непривабливі сторони [393].

З виробничої точки зору, «великі Маки» ефективніші в досягненні мети, бо вона для них завжди виправдовує засоби. Такий тип лідера може бути небезпечний, він ігнорує в процесі роботи принципи моралі, нехтує, будучи меркантильно зорієнтованим, загальносуспільними інтересами.

Малий Мак більш розбірливий у засобах, зважає на людей. Хоча сам тип лідера, наприклад в умовах виробництва, може характеризуватись більшою чи меншою ефективністю, проте незаперечною є важливість його моральних орієнтирів. В історії є немало прикладів, коли в намаганні досягнути поставлених цілей (більшовицька революція понад усе – В. Ленін; побудова комунізму – Й. Сталін; вивільнення життєвого простору для арійської раси – А. Гітлер; бажання прославитись – Герострат, зробити Францію гегемоном світу – Наполеон тощо) ігнорувались усі існуючі моральні норми і принципи, нехтувались закони, договори і міжнародне право. На певний час «великі герої» досягали поставлених чи проміжних цілей, але ціна, якою проводились їхні соціальні експерименти, вимірювалась мільйонами людських життів, колосальними матеріальними, духовними втратами. Те саме стосується аграрного виробництва. Отримати надприбутки можна легше, якщо не рахуватися з охороною навколишнього середовища, бути байдужим до якості сільськогосподарської продукції, а відтак не відчувати відповідальності за здоров'я її споживачів. «Великі Маки», люди із обмеженим моральним горизонтом, є недалекоглядними. Виграючи у короткотривалій перспективі, вони шкодять собі ж у віддаленому майбутньому (благополуччя життя людей на землі, де будуть рости і їхні діти, примноження зла та аморальності, поганий приклад для інших поколінь і своїх послідовників).

Американський дослідник Г.У. Екхардт поділяє всіх людей, які здійснюють функцію управління, на 3 основні категорії: новатори, зберігачі, примушувачі. **Новатори** використовують гуманістичні підходи, залучають підлеглих до вирішення проблем, заохочують їх участь в управлінні, застосовують нові методи. Мета такого лідера – спонукати колектив, компанію прийняти його програму, притримуватись її завдяки участі персоналу. **Зберігачі** – менеджери прагнуть зберегти status quo, складають більшість. Вони отримують задоволення від того, що підтримують існуючий порядок речей. Вони є фундаментом корпорації. Такі менеджери регідні,

засмучуються у випадку змін, неохоче сприймають нововведення, ставляться з підозрою до нових думок, застосовують негативні санкції для утримання підлеглих у рамках прописаних правил. Зберігачі зорієнтовані на інтереси людей, але тільки тих, які входять до більшості. Вони можуть вислуховувати конфліктні думки, проте зазвичай роблять те, що вигідно для більшості. **Примушувачі** найменше відзначаються гуманістичною орієнтацією. Їхні стосунки з людьми є маніпулюванням ними. Такі лідери авторитарні і вимагають безумовної поваги до себе. Примушувачі добре почувають себе в атмосфері конфлікту і виклику, вони проявляють бажання все покращувати, а улюблений спосіб вирішення проблем – заміна людей машинами. Їх улюблений метод захисту – агресивний напад. Вони незворушні і жорсткі.

Усі стилі корисні на певних етапах. Так, новатори потрібні для росту компанії, появи нових ідей, привнесення позитивної атмосфери, необхідної для колективу; зберігачі забезпечують стабільність корпорації, залишаються на своєму місці і в сприятливій, і у важкій часи. Примушувач потрібен для того, щоб витримати курс в умовах спротиву змінам. Він корисний тоді, коли м'які способи впливу на підлеглих не приносять бажаних результатів.

Г.Екхардт говорить, що більшість успішних керівників належать саме до цих трьох головних типів (див. Табл.1.5).

Типологія лідерів за Г. Лебоном [220]: за часом дії – короткотривалі, довготривалі; за способом дії – твердження, переконання, зараження; за типом чарівності – ті лідери, які її набули (зв'язане з титулом, багатством, одягом), та ті, яким чарівність притаманна особисто (магічна чарівність властива вожакам типу Будди, Магомета, Наполеона тощо); пов'язана з успіхом.

Б. Паригін [333, с. 306] відзначає, що лідери можуть поділятися:

- за стилем керівництва – на авторитарних, демократичних і комбінованих;



- за змістом діяльності – лідер-натхненник (пропонує програми поведінки), лідер-виконавець (організатор виконання вже заданої програми), лідер-натхненник і виконавець одночасно;
- за характером діяльності – універсальний (постійно проявляє свої якості лідера), ситуативний (проявляє свої якості в певній спеціальній ситуації).

Таблиця 1.5.

**Порівняльні характеристики трьох категорій керівників  
(за Г. Екхардтом)**

	<b>Новатори</b>	<b>Зберігачі</b>	<b>Примушувачі</b>
Modus operandi	Гуманістичний	Status quo	Авторитарний
1	2	3	4
Характеристики	- прагнення задіяти до участі послідовників; - нові підходи; - уміння вирішувати проблеми; - позитивний підхід; - схвалення змін; - готовність брати відповідальність за зміни	- прагнення робити те, що «краще» для всіх; - підозріле ставлення до нових ідей; - використання негативних санкцій для підтримки дисципліни; - стурбованість у випадку перемін	- маніпулювання людьми; - прагнення до покращення; - бажання піймати підлеглих на порушеннях; - конфліктність; - кращий спосіб захисту – напад
Адекватний тип організації	корпорація з багатьма підрозділами	корпорація	корпорація з багатьма підрозділами
Які потреби організації задовольняються	- ріст організації; - просування нових ідей; - орієнтація на потреби людей	- організаційна стабільність; - лояльність організації; - забезпечення виконання роботи	- впровадження вибраного курсу при спротиві змінам; - досягнення цілі, коли ліберальні методи неефективні; - «останній засіб» для вирішення проблем

Окрім цього, Б. Паригін виділяє 7 типів лідерів наукового колективу [334, с. 119-121]. *Програміст авторитарний* – науковий співробітник, який здатен своїми оригінальними ідеями активізувати творчість колег. У нього завжди багато задумів, які залишаються нереалізованими. В експериментальній роботі його цікавить не процес, а результат. Він є швидше «стратегом», а не «тактиком» наукового пошуку. У спілкуванні з колегами

домінує категоричний, безапеляційний тон. Оцінка власної роботи часто завищена, але до інших ставиться критично. Колег по роботі оцінює в основному за діловими якостями, залишаючи без уваги інші достоїнства. Нетерпимість до інших точок зору. *Програміст демократичний* – науковий співробітник, ідеї якого є імпульсом творчої активності багатьох членів колективу. Чітко вмів визначати перспективні напрями в науці. Він теж швидше «стратег», аніж «тактик». У спілкуванні з колегами переважає ввічливий, дружелюбний тон. Уважне ставлення до ідей колег, незалежно від їх наукового і посадового статусу, здатність коректно відстоювати свою точку зору і аргументовано переконувати. *Організатор авторитарний* – член наукового колективу, який не виносить своїх дослідницьких програм, але відрізняється особливою здатністю знаходити оптимальні шляхи їх реалізації, уміло залучаючи інших до процесу експериментальної роботи. Раніше є «тактиком», аніж «стратегом». Любить брати на себе всю відповідальність за реалізацію певної проблеми. Тон спілкування, як правило, надто категоричний, в оцінках переважає несхвалення, недооцінює важливість встановлення дружніх відносин між членами колективу. *Організатор демократичний* – член колективу, який розробляє програми, запропоновані іншими, уміло їх реалізуючи. Він добре знає всі нюанси експериментальної роботи і є радше «тактиком», аніж «стратегом». Члени колективу звертаються до нього за допомогою при проведенні своєї експериментальної роботи не тільки через його знання і вміння, але й тому, що він ніколи не вдається до образ і категоричних наставлянь. Він добре знає ділові й особистісні якості своїх колег, які, як правило, чують від нього слова схвалення і підтримки. *Критик авторитарний* – науковий співробітник, який відрізняється яскраво вираженою здатністю до оціночної діяльності. Критику на свою адресу частіше за все заперечує. Бере активну участь у дискусіях, нерідко перебиваючи своїх опонентів. Він уміє скрупульозно розробити зміст наукової роботи, однак свої оціночні судження висловлює категорично. *Критик демократичний* – член колективу, який відрізняється від інших

передусім прискіпливістю до результатів наукової роботи і здатен своїми критичними зауваженнями змінювати думку своїх колег. Власні оціночні думки висловлює тактовно, дружелюбно. *Критик деструктивний* – член наукового колективу, який відрізняється передусім тим, що звертає увагу на слабкі місця в роботі, залишаючи без уваги її достоїнства. Його критичні зауваження в основному необґрунтовані. Елемент скептицизму, який він постійно вносить стосовно результатів наукової роботи колективу, викликає невпевненість, яка призводить до зниження трудової активності.

У роботах послідовників Б.Д. Паригіна трапляється типологія лідерства, яка включає в себе організаційне, професійно-ділове, інтелектуальне, емоційне, вольове лідерство та лідерство за спрямованістю. На основі цього виділяють такі типи лідерів: організатор, умілець, ініціатор (мозковий центр), емоційний, вольовий, «совість» [334, с. 118].

Російська дослідниця Т. Бендас зазначає, що в людському суспільстві є 2 типи лідерства: 1) діадне – у парі людей (наприклад, сім'я); 2) групове – у чисельних об'єднаннях [26, с. 12]. А також [26, с. 73] виділяє три лідерських стилі: інструментальний (включає інших у різні проекти); соціальний (націлений на співпрацю); гангстерський (лідер досягає першості за допомогою грубої сили і неповаги до послідовників).

Вітчизняний дослідник В.Татенко [475, с. 27-28] виділяє різні типи лідерів у колективі (команді) залежно від функцій, які виконуються. **Стратег** – узагальнює і формулює головну мету і підсумкове рішення. Він розподіляє обов'язки. Без його відома не залучають у команду нових людей. **Генератор ідей** – визначає тактичні завдання і шляхи їх розв'язання. Такому лідеру притаманні високорозвинений інтелект, активність, ініціативність, нетрадиційність підходів, але йому не можна доручати рутинну роботу. **Організатор** – здатен організовувати виконавців і довести з ними заплановану роботу до кінця. **Інформаційний агент**, або комунікатор – налагоджує зв'язок із зовнішнім світом. **Заземлювач** – знімає напругу, конфліктність, агресивність, тривожність, неадекватну підозрілість.

**Режимний** – стежить за порядком, виказуючи педантизм і вимогливість, відповідає за те, щоб справа була завершена вчасно і якісно.

Вітчизняний історик та політолог М. Юрій [556, с. 214-217] виділяє такі типи лідерів: за характером взаємовідносин з оточенням (авторитарних, демократичних, відсторонених); за ставленням лідера до змін (консервативний, ініціативний, реформаційний, революційний, реалістичний, авантюристичний); за ставленням до людей і до виробництва (інструментальне лідерство, емоційне лідерство та інші).

За типом легітимності М.Вебер виділяє такі: традиційне, харизматичне, раціональне лідерство. *Традиційне* ґрунтується на вірі громади у святість традицій, які скріплюють панування і владу, зверхність однієї особи над іншою (наприклад, кошового отамана). *Харизматичне* базується на вірі в божественну благодать, винятковий дар, притаманний провіднику, у його месіанську функцію. Харизматичні лідери схильні до авторитаризму. *Раціонально-легальне лідерство* виникає в результаті здобуття влади однією особою над іншими у законом визначений спосіб (вибори президента, парламенту, уряду, гетьмана). Як правило, такий лідер у своїх діях і повноваженнях обмежений законом та контролюється громадою, народом.

Залежно від того, який мотив стає домінуючим для лідера, виділяють соціоцентричний та егоцентричний типи. *Соціоцентричний* тип лідера – лідер розглядає довіру до себе як служіння народу, класу чи групі. Влада чи домінування над людьми – це засіб вирішення соціальної чи економічної проблеми країни, народу, регіону, галузі, досягнення суспільних ідеалів. *Егоцентричний тип лідера* – лідер розглядає владу як інструмент досягнення вузькоприватних, егоїстичних інтересів і меркантильних цілей, прагне здобути за рахунок домінування над іншими особисті матеріальні блага.

Якщо в основу типології поставити функції, які виконуються, то лідерів поділяють на ідеологів, агітаторів, організаторів, плановиків, експертів, третейських суддів і миротворців. У цій типології виділяють також

лідера-офіційного «цапа-відбувайла» (особа, яка відповідає, незалежно від того, винна чи невинна, за певні прорахунки).

У контексті типології лідерства за функціями, які виконуються, зазначимо, що керівним особам властиві такі з них: діагностична – люди очікують від лідерів своєчасної, точної і повної оцінки ситуації; стратегічна – люди очікують від лідера програми дій курсу для досягнення омріяної мети; мобілізуючої – люди очікують постійного підтвердження правильності оцінки ситуації та згуртування послідовників на спільні дії задля досягнення мети; інтегративна – люди очікують від лідера такої позиції і узгодження інтересів, яка б давала об'єднання різних соціальних груп, верств, прошарків; патронажна й арбітражна – лідер повинен виступати в ролі батька-опікуна чи третейського судді; персоніфікації певних процесів – справи, до яких причетний лідер прямо чи опосередковано, приписуються його особі як результат його дій чи бездіяльності (Перебудова – М. Горбачов, колективізація індустріалізація, політичні репресії – Й. Сталін, акції громадянської непокори – М. Ганді, Рейгономіка, Тетчеризм).

Американський соціолог Ф.Селзнік виділяє наступні типи лідерів: **інституційний лідер** – людина, яка є спеціалістом з пропонування і захисту цінностей, цілей, норм і правил групи. Він відповідає за вирішення соціальних завдань, поставлених перед групою адміністрацією; **міжособистісний лідер** – людина, яка намагається пом'якшити, згладити «гострі кути» міжособистісних стосунків, формувати у членів групи почуття відданості і лояльності у ставленні одне до одного і до справи; такі лідери покращують морально-психологічний клімат, розряджають нервову напругу, мінімізують тривожність, розв'язують конфліктні ситуації [359, с. 10].

Інший американський дослідник Р. Бейлз поділяє лідерів на 2 типи: **діловий** – він організовує групу для вирішення конкретних завдань; **популярний** – впливає на характер і спрямованість міжособистісних взаємин.

У випадку ділового і популярного лідера або формального й емоційного можуть існувати розбіжності. Інколи вони можуть одне одному допомагати. Це закономірний процес, який трапляється в більшості формальних груп в організаціях, установах, на підприємствах [359, с. 11].

За Е.Берном [30, с. 277], існують такі типи лідерів: **делегат** – той, хто відповідає за свої рішення перед вищим керівництвом; **виконавець** – той, хто при підтримці канону прямує за первинним лідером; **особистісний** – конкретна особистість, яка в даний момент функціонує як лідер; **первинний** – той, хто встановлює або радикально змінює структуру і канон групи, не побоюючись спротиву; **підлідер** – той, хто має певну незалежну владу, але в той же час відповідає за свої рішення перед іншими; **психологічний лідер** – індивід, чий образ найбільш зафіксований у ніші лідерства і якому присвоюються абсолютні або магічні властивості; **ефективний лідер** – індивід, чиї рішення переважно будуть мати наслідки. У невеликій групі – це той, на чий питання найшвидше відповідають; **первинний лідер-евгемер** – після своєї смерті первинний лідер має тенденцію пройти процес евгемеризації (віднесення до пантеону героїв, наділення божественними рисами); такому лідеру після смерті приписують містичні властивості (вперше проблему наділення героїв містичними атрибутами підняв грецький філософ Евгемер); до лідерів евгемерів можна віднести Карла Великого, Дж.Вашингтона, А. Лінкольна, Солона, Богдана Хмельницького, Володимира Великого.

Як відзначає Е. Берн, «Евгемер групи – це покійний, портрет якого, швидше за все, буде вивішений на стіні в приміщеннях для зустрічей або у місцях проживання членів групи. Інколи портрети евгемерів замінюються їх цитатами». Евгемер, на думку дослідника, слугує об'єднуючим началом для сил згуртованості групи, підвищує ефективність, надає авторитет канону. Є випадки, коли евгемерами стають ще за життя. Особливий динамізм евгемерів помітний в періоди стресів [30, с. 53].

Р.Кеттел розрізняє *фокусоване і розсіяне* лідерство. *Фокусоване* лідерство виникає тоді, коли всі члени групи згуртовані навколо однієї особи. Саме фокусований лідер направляє діяльність групи на вирішення завдання, він концентрує пропозиції членів групи, взаємовідносини між ними і конфлікти, організовує роботу і змістовне дозвілля. *Розсіяне* лідерство – це такий тип, при якому лідерські функції виконують різні люди, коли немає чіткої ієрархізованості взаємовідносин. На чолі групи можуть стояти кілька осіб, між якими існують розбіжності в поглядах, намірах, підходах. Кеттел вважає, що розсіяне лідерство є ефективнішим у структурованих старих групах, фокусоване в новостворених [359, с.12].

Наприкінці 1970-их у науковій літературі з'являється новий термін, який позначає такий вид лідерства, як «трансформаційне лідерство» (його антипод – трансакційне). Його описав Джеймс Мак-Грегор Бернс [574]. Сутність трансформаційного лідерства нами розкрита у попередніх параграфах. Зауважимо тільки, що трансформаційні лідери дуже часто наділені харизмою. Вони випромінюють оптимізм і ентузіазм, збадьорюють підлеглих. Харизма – це, у першу чергу, енергійність, впевненість у собі, рішучість, помножена на ораторський хист. Вважається, що харизма – це не тільки особистий потенціал людини, а й певною мірою специфічний взаємозв'язок між лідером і послідовниками, який проявляється у пристрасному сприйнятті останніми якостей і поведінки лідера. На таке сприйняття впливає також контекст ситуації і колективні та індивідуальні потреби послідовників. Трансформаційні лідери забезпечують інтелектуальну стимуляцію, заохочують інтелігентність, раціональність, ретельне виконання завдань. Трансформаційні лідери піддають сумніву старі погляди, традиційні парадигми, заохочують нові способи дій. Вони застосовують індивідуальний підхід, враховують самотність кожного, слухають своїх послідовників уважно, наставляють і вчать їх. Трансформаційні лідери можуть бути як автократичними, так і демократичними [99, с. 24-25].

Американський дослідник Ч.Мейджер обґрунтовує *харизматичний* тип лідера. Харизматичний лідер [262, с. 91] – особистість, наділена шармом, впевнена в собі, вміє переконувати. Вони красномовні і мають вроджене вміння відчувати потреби своїх послідовників, навіюють упевненість і показують напрям руху. Коли послідовників охоплює страх перед загрозою, постійний стрес, то така атмосфера сприяє появі харизматичного лідера та його успіху в організації. Х.М. Трайс і Дж.М. Бейер [262, с. 94] вивели 5 елементів харизми: 1) екстраординарна обдарованість; 2) соціальна криза чи надзвичайна ситуація; 3) наявність ідей для подолання кризи; 4) наявність послідовників, яких приваблює екстраординарність лідера, зв'язок із трансцидентними силами; 5) підтвердження обдарованості лідера та його надзвичайних можливостей успіхом, який постійно повторюється.

Дослідник виділяє 2 підтипи харизматичних лідерів: *етичний і неетичний*, що можна визначити за застосуванням лідером влади, за ціллю його роботи, спілкуванням з послідовниками, моральними стандартами. Індивідуальні якості *етичного лідера*: використовує владу на благо інших, співвідносить цілі з потребами і поглядами своїх послідовників, вчиться, враховуючи критику на свою адресу, заохочує незалежне мислення послідовників і їхні сумніви у правильності його міркувань, є прихильником відкритого, двостороннього спілкування, вчить своїх послідовників, покладається на внутрішні стандарти для визначення моральних вчинків.

*Неетичний лідер*: використовує владу в особистих інтересах, застосовує цензуру до критичних висловлювань чи думок, вимагає, щоб його рішення не піддавалося сумнівам, використовує однонаправлене спілкування, нечуттєвий до потреб послідовників, використовує інших для досягнення власних цілей [262, с. 96].

У своєму дисертаційному дослідженні російський учений С.М. Зінев [108] виділяє такі типи харизматичних лідерів: 1) харизматик-месія – тип харизматичної ідентичності, який дається людині від народження разом із пасіонарністю; 2) харизматик-мілітарист – той, хто маніфестує себе у



військовому середовищі і спрямований на руйнування; 3) харизматик-популіст – штучний тип харизмоносія, який відзначається конфліктністю; 4) харизматик-інтелігент – штучний тип, який маніфестує себе в гуманітарній сфері; 5) харизматик-маргінал – в основному проявляється в період соціальних трансформацій, не сприймає інших, спрямований на руйнування існуючої системи, дуже рідко виступає в ролі креативного начала (створить методом «від протилежного»).

А. Едвардс виділяє профілі (типи) лідерів [167, с. 201-203]: 1) *ефективний* (висока потреба в досягненнях, низька потреба в догоджанні іншим, низька потреба у залежності від інших, сильна потреба в незалежності, сильна потреба в керівництві і залученні інших до справи, велика енергія, відкритість до нових ідей, велике бажання займатися різними справами, гнучкі погляди і контрольована агресивність, висока потреба в аналізі своїх мотивів, сильних і слабких сторін як своїх, так і послідовників, прагнення до самовдосконалення, самодостатність, відсутність звички скаржитися, наполегливість, прагнення до успіху і насолода ним, вміння співпрацювати з людьми, терпіння); 2) *неефективний*, «бажання всім догодити» (лідер слабкий, нездатний тримати розумну лінію поведінки, особливо при наявності опозиції, більше стурбований питанням набуття друзів, не розуміє, що повага важливіше, ніж доброзичливе ставлення підлеглих, прагне популярності і схильний приймати рішення, які її підтримують, ігноруючи справу. Невпевнений у собі. Джерело його впевненості – підтримка колег: якщо вона зникає, лідер втрачає впевненість у собі, такий лідер не веде, а йде на поведи).

Ю. Хемфіл пропонує процесуальний підхід до типології, виділяючи *пробного лідера* (проявляється на «зорі» створення групи, коли вже поставлене завдання, але функціональні ролі ще не розподілені; пробним лідером може стати будь-який член групи, який проявляє ініціативу у вирішенні завдань. Якщо воно вирішується успішно, члени групи підтримують такого лідера). *Успішний* лідер (це той, за ким ідуть члени

групи; він задіює їх групові взаємовідносини. Результатом успішного лідерства дуже часто є новий курс обраної групи). *Ефективний лідер* – той, який забезпечив результативне вирішення групового завдання [359, с. 11].

Соціальний психолог Дж. Морено визначав лідера в термінах соціометричного статусу. На його думку, лідер – це людина, яку вибирають члени групи. Морено виділяє **формальне лідерство** – це люди, яких члени організації вибирають чи призначають на будь-який формальний пост. Формальні лідери пов'язані з офіційною організацією, мають змогу представляти групу і захищати її законні інтереси. **Неформальні лідери** – це люди, які мають авторитет у сфері психологічних взаємовідносин між членами групи. Такий лідер володіє особистісним магнетизмом, що проявляється в різних формах.

Дж. Морено виділяє також **соціометричний тип лідера** – це особа, у якій сходяться (конвергуються) формальний і неформальний лідери. Виникає цей феномен тоді, коли неформального лідера пропонують на формальну посаду, довіряючи йому впливати не тільки на психологічні взаємини людей, але й на вирішення формальних завдань групи [359, с. 7-9].

Оригінальну типологію лідерів наводить Є. де Боне. Він ставить в основу такої типології роль, яку виконують лідери. **Ті, що ведуть за собою**, приймають рішення самостійно, беруть на себе відповідальність. Такі лідери не народжуються бути першими, а формують у собі цю здатність упродовж життя. **Організатори групи** відзначаються знанням психології своїх послідовників, на основі чого можуть ефективно управляти людьми в малих групах. **Виконавці** – раціональний тип лідера. Їх відрізняє енергійна діяльність, особистий приклад, цілеспрямованість, вміння долати бар'єри, створювати згуртований колектив. **Дипломати** легко контактують із співробітниками, уміють відстоювати свої погляди, використовують спілкування для вирішення міжособистісних проблем. **Генератори ідей** орієнтуються на все нове, мають розвинену інтуїцію, самокритичні. **Продавці ідей** – мають новий погляд на давно відомі речі, пропонують

неординарні підходи у вирішенні проблем. **Синтезатори** – лідери, які вміють виділяти головне з великого обсягу інформації, що дозволяє їм робити відкриття нового. **Пояснювачі** можуть доступно подати послідовникам суть складних завдань. **Реактори** активно і розумно реагують на ідеї інших, вміють їх почути, чим подобаються людям. **Комунікатори** вміють спілкуватись, можуть вловлювати як вербальну, так і невербальну (жести, міміку, емоційний стан) комунікацію. **Дослідники** вміють отримувати і обробляти інформацію, порівнювати й аналізувати факти. **Слідопити** – ті хто йдуть в одному напрямку; лідери, які вміють вирішувати завдання в оптимальний спосіб та знаходити для цього потрібну кількість послідовників. **Зберігачі інформації** вміють збирати інформацію, знають де її можна знайти і як використати. **Організатори** – керівники з талантом практичної організації виробництва та управління персоналом [29, с. 72-73].

Вважаємо за доцільне узагальнити та структурувати типології лідерів і лідерства у працях зарубіжних і вітчизняних дослідників (див. Табл. 1.6 та 1.7).

Таблиця 1.6

#### Типологія лідерів

Ознака	Типи	Автори
1	2	3
Стиль Керівництва	-авторитарні; -демократичні; -відсторонені	К. Левін
Гуманітарна Орієнтація	-новатори; -зберігачі; -примушувачі	Г.Екхардт
Зміст Діяльності	-натхненник; -виконавець; -натхненник і Виконавець	Б.Паригін
Характер Діяльності	-універсальний; -ситуативний	Б.Паригін

1	2	3
Вид роботи в науковому колективі	-програміст авторитарний; -програміст демократичний; -організатор авторитарний; -організатор демократичний; -критик авторитарний; - критик демократичний; -критик деструктивний	Б.Паригін
Виконувані функції	-стратег; -генератор ідей; -організатор; -інформаційний агент або комунікатор; -заземлювач; -режимний	В.Татенко
Соціальна спрямованість	-соціоцентричний; -еґоцентричний	М.Юрій, В. Шейнов
Рівень довіри до послідовників	-директивний; -підтримуючий; -спільної участі; -орієнтований на результат	Р.Бояцис
Структура групи	-делегат; -виконавець; -особистісний; -первинний; -підлідер; -психологічний; -ефективний; -первинний лідер-евгемер	Е.Берн
Наявність харизми і ставлення до інших	-харизматичний етичний; - харизматичний неетичний	Ч.Мейджер
Сфера та умови маніфестації	-харизматик-месія; -харизматик-мілітарист; -харизматик-популіст; -харизматик-інтелігентний; -харизматик-маргінал	В.М.Зінев
Взаємовідносини з людьми	-конструктивний; -деструктивний (негуманний)	С.Ейнарсен
Емоційний потенціал	-резонансний; -дисонансний	Р.Бояцис
Використання потенціалу психіки	-правопівкулеві – емоційні; -лівопівкулеві – раціональні	Кетс де Вріс
За ступенем макіавеллізму	-високий Мак; -низький Мак	Р. Крісті, Ф. Гайз
За ознакою виконання лідером своїх функцій	-адміністратор; -теоретик; -агітатор	Г. Лассуелл
За індивідуально-психологічним стилем	-параноїдальний; -демонстративний; -компульсивний; -шизоїдний	Д. Ольшанський

1	2	3
За зосередженістю	-фокусований; -розсіяний	Р. Кеттел
За вибором послідовників	-формальний; -неформальний	Дж. Морено
За ставленням до людей	-етичний; -неетичний	Ч. Мейджер

Таблиця 1.7.

### Типологія лідерства

Ознака	Типи	Автори
Легітимність	-традиційне; -раціональне; -харизматичне	Вебер М.
Час	-короткотривале; -довготривале	Лебон Г.
Сфера діяльності	-організаційне; -професійно-ділове; -інтелектуальне; -емоційне; -вольове; -спрямоване	Уманський Л.
Ставлення до людей і виробництва	-інструментальне; -емоційне	Юрій М.
Офіційний статус у групі	-формальне (управлінське); -неформальне	Яхонтова Є.
Ефективність	-ефективне; -результативне «всупереч обставинам»; -«збилися із дороги»; -неефективне управлінське	Яхонтова Є.
Задоволення потреб послідовників	-ділове; -трансформаційне	Дж. Мак Грегор Бернс

Отже, велика кількість типологій свідчить про багатогранність феномену лідерства. В основу більшості з них закладені конкретні ознаки, критерії, стиль поведінки, головна якість лідера тощо.

У розрізі виховання майбутніх фахівців лідерів агропромислового комплексу будуть цікавими ті типології, в основі яких закладені критерії професійного, морального-ціннісного, патріотичного, гуманістичного змісту. Відповідно до цього та на основі спостережень за лідерами в різних сферах, використовуючи біографічний та інтерпретаційний методи вивчення політичного, військового, наукового, студентського лідерства та провідних

організаторів агропромислового комплексу, вважаємо за доцільне зосередити увагу на типологіях, що мають особливе значення в руслі нашого дослідження. Так, *за ставленням до людей* можна виділити два типи лідерів: етичний (Мохандас Карамчанд Ганді, Жанна д'Арк, В. Стус), неетичний (Тамерлан, Калігула); *за масштабом дії*: глобальні (Кісінджер, Хав'єр Солана, Іоан Павло II), національні (В. Винниченко, П.Дорошенко, М.Грушевський, Т. Шевченко), локальні, галузеві; *за ставленням до Батьківщини*: патріотичні – національно-зорієнтовані (П.Симиренко, М.Терещенко, Б. Хмельницький, М. Міхновський, Є.Петрушевич), космополітичні – інтернаціонально налаштовані (Л. Троцький, К. Цеткін); *за рівнем професіоналізму*: компетентні (Марк Порцій Катон, Наполеон, П. Столипін), авантюристичні (Г. Распутін); *за креативним потенціалом*: творчі і репродуктивні; *за орієнтацією на цінності*: гуманістичні і деструктивні; *за способом самореалізації*: лідер-теоретик (Є. Храпливий, О.Боровик, Д. Мельничук) є розробником нових технологій, продумує нові способи і форми вдосконалення виробництва, раціоналізує його; лідер-практик (господарює, вміло впроваджує технології (сюди можна віднести успішних агробізнесменів); *за ставленням до суспільства*: соціоцентричний (Д.Мельничук) і егоцентричний; за здатністю розвиватись і навчатись: прогресуючий і деградуєчий; *за ставленням до природи*: споживацько-експлуатуючий (ті, хто організують виробництво, завдаючи шкоди природному середовищу); екобіоорієнтований – ті лідери, які мислять і діють керуючись принципами ноосферогенезу (Д. Мельничук, С. Антонєць); *за побудовою відносин з оточенням*: лідери дипломати (Ш.Талейран, Б.Дізраеллі, В.Сидоренко) і відверто брутальні (Нерон, Петро I). Можуть при цьому існувати проміжні та комбіновані види лідерів. У чистому виразі конкретного типу лідери зустрічаються надзвичайно рідко. Під впливом різних факторів, умов та оточення лідери можуть еволюціонувати, набуваючи чи втрачаючи певні ознаки, бо лідерство є динамічним процесом.

## РОЗДІЛ II.

### ВИХОВАННЯ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК ЛІДЕРІВ- ГОСПОДАРНИКІВ В АГРАРНІЙ ГАЛУЗІ

#### 2.1. Зарубіжний і вітчизняний досвід виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів

Розробці методики формування господарської дбайливості передував аналіз стану виховної роботи в аграрних вищих навчальних закладах, систематизація та узагальнення існуючого зарубіжного та вітчизняного досвіду.

Аналіз процесу професійної підготовки студентів в аграрних вищих навчальних закладах свідчить, що більшість викладачів не ставлять собі за мету розвивати господарську дбайливість у студентської молоді. Нами було проведено опитування 47 викладачів аграрних коледжів. Одним із питань було наступне: «Чи ставите Ви собі за мету розвивати господарську дбайливість у студентів?». Відповіді викладачів на дане запитання подано у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Розподіл відповідей викладачів «Чи ставите Ви собі за мету розвивати господарську дбайливість у студентів?»

Варіанти відповідей	осіб	%
а) так, завжди	2	4,3
б) інколи	19	40,4
в) не задумуюся на цим	18	38,3
г) ні	8	17
<b>Всього</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Результати опитування свідчать, що менше 5% викладачів аграрних коледжів цілеспрямовано працюють над формуванням господарської

дбайливості студентів, близько 40% періодично ставлять собі за мету розвиток даної якості та більше 55% не надають цьому значення.

Якщо на задане вище запитання респондент давав відповідь а) «так» або ж б) «інколи», тоді він переходив до наступного уточнюючого запитання: «У який спосіб Ви розвиваєте господарську дбайливість студентів?». Більшість викладачів (16 осіб – 76,2%) зазначили, що розвивають господарську дбайливість студентів шляхом викладання навчальних дисциплін, передачі знань з основ наук, ознайомлення із традиційними та новими технологіями ефективного ведення сільськогосподарського виробництва. 23,8% (5 осіб) викладачів, які систематично або ж періодично ставлять перед собою мету розвивати у студентів господарську дбайливість, вказують на сукупність форм, методів, засобів та прийомів формування означеної якості.

Наступним етапом дослідної роботи було вивчення існуючого стану формування господарської дбайливості студентів в аграрних вищих навчальних закладах. З цією метою нами було проаналізовано навчальні плани та робочі програми з окремих дисциплін, а також плани виховної роботи в аграрних коледжах та плани роботи кураторів студентських груп. Аналіз навчальних планів свідчить, що їх нормативна та вибіркова частина включають дисципліни, які мають потенціал для розвитку господарської дбайливості студентів коледжів. Так, наприклад нормативна частина навчального плану підготовки фахівців ОКР «Молодший спеціаліст» за спеціальністю «Організація і технологія ведення фермерського господарства» містить такі дисципліни та практики як: Основи охорони праці (54 год.); Основи підприємництва і агробізнесу (81 год.); Бухгалтерський облік і фінансування з основами банківської справи (54 год.); Правила дорожнього руху і безпека руху (162 год.); Технологія в галузях тваринництва (162 год.); Технологія в галузях рослинництва (162 год.); Трактори і автомобілі (135 год.); Сільськогосподарські машини та їх використання (135 год.); Технологія заготівлі і зберігання



сільськогосподарської продукції з основами переробки (135 год.); Комп'ютеризація сільськогосподарського виробництва (54 год.); Основи ветеринарії та зоогієни (81 год.); Організація і планування фермерського господарства (135 год.); Навчальна практика з ботаніки (54 год.); Навчальна практика з землеробства (54 год.); Навчальна практика з агрохімії (54 год.); Навчальна практика з технології виробництва продукції рослинництва (162 год.); Навчальна практика з технології виробництва продукції тваринництва (108 год.); Навчальна практика з технології заготівлі і зберігання сільськогосподарської продукції з основами переробки (54 год.); Навчальна практика з організації і планування фермерського господарства (54 год.); Технологічна практика (810 год.); Переддипломна практика (216 год.).

Під час проведення практик студенти мають можливість розвивати господарську дбайливість. Важливо під час практичного навчання застосовувати різноманітні форми та методи роботи зі студентами. Так, у Таврійському державному агротехнологічному університеті в межах практичного навчання реалізувався проект «Я агроном – висококваліфікований фахівець своєї справи!». Також у рамках проекту «студентами 41 АГ під керівництвом куратора організовано та проведено факультетський захід у формі ділової гри для студентів 1, 2, 3, 4 курсів напряму «Агрономія» з теми: «Стратегія удосконалення технологічних заходів, що використовуються в НДЦ «Лазурне» ТДАТУ, або як успішно захистити виробничу практику студенту-агроному». Метою цього заходу було показати студентам факультету АТЕ зміст, обов'язковість і статус виробничої практики та робітничої професії «Плодоовочівник» для студентів-агрономів у системі навчального процесу та практичної підготовки, що реалізується в межах нашого навчального закладу» [157, с.45].

Вважаємо за доцільне відзначити, що в окремих вищих навчальних закладах до переліку навчальних дисциплін вводяться інтерактивні курси. Так, наприклад в Київському національному економічному

університеті імені В.Гетьмана студентам пропонується тренінг-курс «Створення власного бізнесу». Його метою є підняття у слухачів підприємницького духу, формування сучасного економічного мислення і системи спеціальних економічних знань з теорії та практики господарювання, з метою формування навичок для відкриття власного бізнесу, прогнозування і планування економічних показників, розробки економічної стратегії розвитку з урахуванням соціально-економічних аспектів підвищення ефективності діяльності підприємства [485].

Таким чином, можна стверджувати, що комплекс дисциплін та навчально-виробничих практик дає можливість для формування у студентів аграрних вищих навчальних закладів системи знань, умінь і навичок щодо ведення господарювання в аграрній сфері. Проте для успішної і ефективної професійної діяльності знань і умінь та навичок недостатньо. Необхідно також звертати увагу і на розвиток системи ціннісних ставлень до людей, праці, землі, засобів виробництва, навколишнього середовища. Важлива роль у формуванні означених ставлень належить системі виховної роботи (аудиторній та позааудиторній) у вищому навчальному закладі. Саме тому нами було проаналізовано плани виховної роботи в ряді аграрних коледжів.

Аналіз планів виховної роботи свідчить, що у окремих аграрних коледжах передбачено ряд заходів, спрямованих на формування господарських якостей. Так, наприклад у плані виховної роботи Охтирського коледжу Сумського національного аграрного університету [355] зазначено, що головною метою трудового виховання студентської молоді є формування творчої працелюбності, свідомого ставлення до праці як вищої цінності людини і суспільства, спрямованої на створення матеріальних та духовних цінностей. Основні завдання трудового виховання полягають у формуванні особистості, яка свідомо та творчо ставиться до праці в умовах ринкової економіки; формування почуття господаря та господарської відповідальності; розвиток умінь самостійно та ефективно працювати. Викладачами плануються ряд заходів для розв'язання поставлених завдань,

наприклад: організація навчальних груп на прибирання закріпленої за ними території; виставка виробів студентів-винахідників з нагоди Дня винахідника і раціоналізатора України; трудові десанти «Хай сяє коледж рідний чистотою»; організація санітарних днів у гуртожитку; рейди з перевірки стану майна в навчальних аудиторіях та в житлових кімнатах гуртожитку; диспут «Праця і всебічний розвиток особистості»; заняття з елементами тренінгу «Техніка пошуку роботи»; акції «Працюємо разом, радіємо разом» (прибирання, впорядкування території коледжу); заняття з елементами тренінгу «Азбука пошуку роботи. Джерела вакансій. Послуги, які надає державна служба зайнятості».

Як свідчить план виховної роботи Остерського коледжу будівництва та дизайну [356] основними завданнями трудового виховання є формування: творчої, працелюбної особистості; вмілого господаря, що володіє відповідними навичками та вміннями, професійною майстерністю; вміння самостійно на основі сучасних знань про ринкову економіку застосовувати власні здібності в системі виробництва, науки, освіти; любові до обраної професії. Для вирішення поставлених завдань планується проведення наступних заходів: організація чергування навчальних груп в навчальних корпусах, гуртожитках, їдальні; організація навчальних груп для прибирання аудиторій, санітарний день; організація занять в гуртках технічної творчості, клубах за інтересами; випуск теоретичного бюлетеня «Нове у виробництві»; лекція «Потрібна людина – на потрібному місці» (лекція про професійну здатність); виховні години «Щоб праця давала втіху», «Твоя майбутня професія».

З метою формування творчої, працелюбної особистості, вмілого господаря, що володіє відповідними навичками та вміннями, професійною майстерністю в Коледжі Подільського державного аграрно-технічного університету [517, с. 22] планується проведення таких заходів: Виховні години: «Хліб – скарб найбільший на землі»; «Ми працюємо славно»; Екскурсії на підприємства, у фермерські господарства, виставки сільськогосподарської

техніки; Свято хліба (до Дня працівника сільського господарства); організація занять у гуртках технічної творчості, предметних гуртках; організація прибирання аудиторій та закріплених ділянок біля коледжу та гуртожитку.

Однією із ефективним форм розвитку господарської дбайливості студентів є організація трудових загонів. Досвідом організації такої форми роботи ділиться професор В.Шинкарук. «У Національному університеті біоресурсів і природокористування на Гуманітарно-педагогічному факультеті з ініціативи деканату та голови студентської організації факультету у 2015 році організовані студентські молодіжні трудові загони. Основними завданнями таких загонів були: набуття студентами трудового досвіду; вдосконалення способів професійно-педагогічної взаємодії; самореалізація творчої особистості; попередження девіантної поведінки молоді; організація змістовного дозвілля майбутніх педагогів; розвиток та виховання гармонійної особистості; формування господарності як особистісної якості; фізичний розвиток молоді. Перші студентські молодіжні трудові загони на Гуманітарно-педагогічному факультеті НУБіП України були організовані у літній період ... Як свідчить досвід, така організація студентів дає плідні результати і має великі можливості щодо виховання професійно-трудової культури майбутніх фахівців, оскільки студенти набували необхідних знань, умінь та трудових навичок, усвідомлювали ціну праці і збереження матеріальних ресурсів, вчилися організовувати роботу із мінімальними затратами та максимальним виробничим ефектом. У молоді розвинулись ініціативність, самостійність, креативність у вирішенні господарських завдань. Організація студентських молодіжних трудових загонів факультету сприяла розкриттю змісту і характеру сучасних вимог до фахівця як дбайливого господаря» [544, с. 213].

У Харківському національному технічному університеті сільського господарства імені Петра Василенка з метою виховання дбайливого ставлення до майна, навчально-виробничих приміщень та впорядкування

території навчального закладу щорічно на ремонті навчальних корпусів та гуртожитків теж працюють трудові загони загальною чисельністю 250 (осіб), щорічно проводяться ремонтні роботи на базі відпочинку «Оберіг» на березі Азовського моря (сел. Кирилівка), студенти беруть участь у впорядкуванні території біля корпусів, гуртожитків. Куратори академічних груп під час бесід в гуртожитках виховують дбайливе ставлення студентів до майна університету [513].

Таким чином аналіз планів виховної роботи свідчить, що формування господарських якостей, зокрема господарської дбайливості студентів аграрних навчальних закладів здійснюється в рамках трудового виховання. Основними заходами, які плануються викладачами для розвитку господарських якостей студентів є різноманітні акції із впорядкування навчальних корпусів, гуртожитків та прилеглих територій (суботники, санітарні дні, трудові десанти, ремонтні бригади); організація чергувань; організація тематичних виховних годин.

Традиційно у багатьох аграрних вищих навчальних закладах проводяться «Дні поля». Так, на базі компанії «Бучачагрохлібпром» у 2013 році був проведений «Всеукраїнський день поля-2013», де активну участь взяли викладачі та студенти Бучацького коледжу Подільського державного аграрно-технічного університету [58]. На заході студенти мали змогу поспілкуватися із керівниками провідних українських та закордонних компаній, агрономами, селекціонерами та науковцями. Учасники заходу познайомилися з діяльністю підприємства – побували на насінневому заводі компанії, відвідали дослідно-демонстраційні ділянки, де представлено широкий спектр сортів пшениці, ячменю, ріпаку та інших с/г культур, ознайомилися і побачили в демонстраційному показі сучасну та ефективну с/г техніку, а також завітали до яблуневого саду європейського зразка.

Ще одним традиційним заходом в аграрних коледжах є відзначення свята – День працівників сільського господарства. Особливим було свято працівників сільського господарства колективу Івано-Франківського коледжу

Львівського національного аграрного університету в 2013 році. У коледж завітали члени обласного методичного об'єднання методистів та делегація аграрної школи міста Леску з Польщі. Під час свята було укладено угоду про співпрацю між Івано-Франківським коледжем ЛНАУ та об'єднанням шкіл лесних-технікумом лісним в Леску (Польща). Студенти коледжу мали змогу поспілкуватися із закордонними гостями у режимі «запитання-відповіді» та отримати нові знання про особливості господарювання у Польщі. Гості побували на студентському осінньому ярмарку, де господарі презентували овочі, вирощені власними руками на дослідному полі. Юні технологи пропонували посмакувати виробами, які власноруч заготували на зиму для студентської їдальні, спробувати чаїв з лікарських трав та меду з власної пасіки. Домашнє печиво, вишивки, ікебани – те, що представляли студенти економічного, юридичного відділень та майбутні дизайнери [101].

Варто відзначити, що у різних навчальних закладах існують й інші заходи із формування господарської дбайливості студентів.

Наприклад, 16–17 травня 2013 року у ВП НУБіП України «Заліщицький аграрний коледж ім. Є Храпливого» відбувся Міжнародний конкурс професійної майстерності серед вищих навчальних закладів України «Господарі землі» [279] за участю представників американської компанії Worldwide Farmers Txchange і датської компанії Danisch Internacional Connections. В конкурсі брали участь команди студентів (до 15 осіб) з восьми аграрних навчальних закладів I–II рівнів акредитації (Полтавської, Черкаської, Рівненської, Львівської, Івано-Франківської, Тернопільської, Хмельницької областей). Учасниками цього заходу стала також команда студентів з Данії, майбутніх фермерів які прибули в Україну на запрошення молодіжної організації «Спілка аграрної молоді». Відповідно до програми конкурсу проведено студентські конференції, презентації навчальних закладів і міжнародних програм, різноманітні конкурси професійної майстерності: підготовка агрегатів та проведення оранки, водіння трактора, оцінка якості оранки, теоретично-практичні конкурси з

рослинництва в умовах виробництва та посіву озимих культур. Конкурс завершився спортивними змаганнями «Козацькі забави».

Заслуговує на увагу й досвід колективу ВП НУБіП України «Заліщицький аграрний коледж ім. Є Храпливого» щодо заміни газових котлів опалення на твердопаливні. Ініціаторами та активними учасниками заготівлі палива стали самі студенти під керівництвом педагогів. У такий спосіб вирішується кілька надважливих завдань: 1) економія енергетичних та фінансових ресурсів, що вкрай важливо в сучасних умовах; 2) впорядкування територій із зеленими насадженнями, лісосмуг, паркової зони, позбавлення їх від сухостою, хворих дерев; 3) формування у студентів господарської дбайливості, ощадності, господарності.

Ряд цікавих заходів на загальноукраїнському рівні проводять Державною установою «Науково-методичний центр інформаційно-аналітичного забезпечення діяльності вищих навчальних закладів «Агроосвіта». Так, наприклад, з метою упорядкування, благоустрою та озеленення міст і селищ Науково-методичним центром було запропоновано повести 25.04.2015 року у ВНЗ акцію «Україна – наш дім. Збережемо його» [493]. На цей заклик відкликнулись багато ВНЗ, в тому числі і аграрних.

В рамках акції «Україна – наш дім. Збережемо його!» у Технікумі землевпорядкування Житомирського національного агроекологічного університету відбувся суботник. На суботнику силами працівників і студентів був виконаний значний обсяг робіт по благоустрою території технікуму, оформлення газонів, квітників, упорядкуванню пам'ятників, сільського стадіону, прибережної зони р. Церем і водоймища, ліквідації стихійних сміттєзвалищ по вул. Зарічній і Чапаєва. Всього по району виконано такий об'єм робіт: посаджено дерев – 6017, посаджено кущів – 343, створено нових скверів – 2, упорядковано прибудинкових територій – 42,7 га, упорядковано квітників – 2,3 га, упорядковано сміттєзвалищ – 7, вивезено сміття – 14,7 м<sup>3</sup> ліквідовано несанкціонованих сміттєзвалищ – 22, розчищено та упорядковано джерел води – 12, очищено від сміття берегів

річок – 17 км, упорядковано пам'ятників та могил воїнів – 48 шт., побілено парканів – 4,2 км., побудовано нових парканів – 315 м.

Цікавим є щорічний всеукраїнський конкурс «Кращий молодий агроном», який був започаткований у 2013 році авторським колективом журналу Agroexpert. Учасники конкурсу тільки мають можливість актуалізувати професійні знання, обмінятися досвідом, спілкуватися, знаходити шляхи вирішення господарських проблем, але й популяризувати професію, здобувати нові знання, переймати кращий закордонний досвід. Переможці конкурсу отримали цінні подарунки, а четверо найкращих – поїздки до Франції, яку організувала Французька Асоціація виробників насіння сої та кукурудзи [292].

Корисною і потрібною є й спільна, скоординована робота різних інститутів виховання. Так, наприклад в Рівненській обласній універсальній науковій бібліотеці, у співпраці із студентами та викладачами Рівненського державного аграрного коледжу спеціальності «Землевпорядкування» відбулося засідання клубу «Моя маленька Батьківщина» із презентацією проекту «Стале домогосподарство – новий тренд серед студентів». Даний проект розпочав свою роботу відповідно до програми «Стале домогосподарство», що реалізується у рамках міжнародного проекту «Освіта для сталого розвитку в дії» українською неурядовою організацією «Вчителі за демократію та партнерство», міжнародною неурядовою організацією «Глобальний план дій», (GAP, Швеція) та за підтримки Агенції з питань міжнародного розвитку SIDA (Міністерство закордонних справ Швеції). Основною метою даного проекту є навчання учасників програми навичкам сталого стилю життя, що допоможуть змінити їх поведінку та повсякденні дії щодо збереження ресурсів планети на більш сталі. Студенти в ігровій формі ознайомилися із порадами щодо енергозбереження, скорочення відходів, сортування сміття, зменшення водокористування, стеження за безпекою своєї оселі [455].



У процесі дослідної роботи здійснено аналіз зарубіжного досвіду щодо розвитку у студентів аграрних вищих навчальних закладів господарської дбайливості. Так, на факультет сільського господарства та продовольчих наук Канадського університету в провінції Манітоба [101] студентам пропонується ряд програм для особистісного і професійного зростання, наприклад:

«*Leaf Rapids Service-Learning Experience*» – це п'яти-тижнева програма, яка дозволяє студентам відкрити для себе красу Північної Манітоби, дізнатися про проблеми продовольчої безпеки і стійкості даного регіону, ознайомитися із особливостями його господарювання та розвитку сільських громад. Дана програма рекомендується для студентів, зацікавлених в галузі продовольчої безпеки, корінних культур і розвитку сільських територій [589].

*Програми розвитку лідерства студентів* – складаються з двох семінарів, які допоможуть вивчити теорію і перспективи розвитку, набути комплекс навичок, які допоможуть бути більш ефективним лідером.

1) SLDP-I: Individual Leadership (Індивідуальне лідерство) – ця програма включає в себе навчання в невеликій групі. Є максимум 25 студентів у групі, а через 7 семінарів-практикумів молоді люди навчаються працювати разом, щоб дізнатися про власний стиль лідерства, лідерський потенціал, і розвивати деякі ключові лідерські навички.

2) SLDP-II: Collaborative Leadership (Командне лідерство) – ця програма включає в себе навчання в невеликій групі. Є максимум 20 студентів у групі, рекомендуються для набору у групи студенти, які пройшли повний курс програми SLDP-I, таким молодим людям надають переваги при відборі для участі в SLDP-II. Протягом шести семінарів-практикумів студенти досліджують особливості ефективної співпраці у групах, вивчають як знайти спільну мету і побудувати сильні команди, подолати конфлікти і суперечки, як стати активними громадянами [600].

Батькам студентів пропонується виступати в якості партнерів у плануванні кар'єри їх дітей. Для батьків створено спеціальні електронні ресурси, що дають можливість краще зрозуміти і допомагати дітям. Так, зокрема батькам пропонується: 1) використовувати існуючі ресурси для планування розвитку професійної кар'єри своєї дитини; 2) вислуховувати ідеї, плани і рішення дітей, бути партнером у спілкуванні, і визнавати їх ідеї, інтереси, цінності та ідентичність; забезпечити підтримку і заохочення, але також вказувати на важливість планів і рішень; 3) надавати необхідну інформацію та контакти, забезпечити необхідними книгами, журналами та іншою літературою і заохочувати використання надійних інтернет-ресурсів, а також забезпечити контакти із знайомими людьми, що працюють у тих сферах, які вони розглядають для професійної діяльності; особливо, заохочувати використання ресурсів «Програми Кар'єра» університету Манітоби; 4) контролювати свої амбіції, щоби не нав'язувати їх своїм синам і донькам; 5) розвивати впевненість у собі, оскільки це важливо для прийняття правильних рішень щодо планування кар'єри; 6) навчити навичкам прийняття рішень, студенти повинні розробити свою власну стратегію для прийняття рішень, але батьки можуть їм у цьому допомогти; 7) заохочувати студентів до набуття досвіду професійної діяльності в університеті.

Університет надає студентам послугу «Кар'єра» з планування кар'єри та пошуку роботи, допомога надається студентам, прийнятих в університет Манітоби і випускникам до шести місяців після закінчення навчального закладу. Дана послуга орієнтована на допомогу у визначенні із напрямом кар'єри або плануванні успішної професійної діяльності. Студентам рекомендовано ознайомитися із підбіркою книг, інтернет-магазинів, робочих зошитів. Професійна інформація включає 240 професійних файлів щодо планування кар'єри, путівники, освітні портали, бізнес довідники, газети і журнали з агробізнесу, резюме та керівництва до пошуку роботи, вакансії та ін.

Поширеною практикою є наставництво. Сотні наставників, багато з них випускники Університету Манітоби, добровільно зустрічаються зі студентами під час інформаційних інтерв'ю, на робочих місцях, під час екскурсій. Студенти мають можливість дізнатися більше про професії, вивчити галузі промисловості і виявити потенційних майбутніх роботодавців. Наставник дає поради щодо розвитку кар'єри, ділиться власним досвідом. Програма вимагає лише невеликих витрат часу, але має суттєвий вплив на кар'єрні плани і успіхи.

Найпопулярнішими заходами є ярмарки вакансій у сфері сільського господарства і харчових наук, різноманітні семінари протягом усього року.

В американському сільськогосподарському коледжі Авраама Болдуїна важлива роль у вихованні і позааудиторній роботі зі студентами відводиться функціонуванню студентських організацій та клубів за інтересами, які мають величезний вплив на здобуття досвіду у різних сферах суспільно-корисної діяльності. Студентські організації надають молодим людям можливість отримати навички лідерства, познайомитися з цікавими людьми, набути досвіду організації власної справи в сфері сільського господарства тощо. При коледжі зареєстровано більше 40 студентських організацій, зокрема: 4-H (Collegiate Chapter), ABAC on the Square Leadership Society, Ag Business Club, Agricultural Engineering Technology, Agri-Life Council, Agronomy Club, Alpha Beta Gamma (ABG), Ambassadors, Anime Culture Club, Boarders, Brother 2 Brother, Campus Activities Board, College Democrats, College Republicans, Future Farmers of America FFA (Collegiate Chapter), Helping Professions Association, Horticulture Club, Rural Studies Club, Young Farmers [576].

Формуванню мотивації до самовиховання господарської культури та професійної компетентності покликана рубрика «Історії успіху», у якій наводяться приклади із життя і трудової діяльності успішних випускників коледжу.

Традиційними у коледжі є заходи, які допомагають студентам розвинути свої господарські якості під час стажування у провідних

агрокомпаніях та майбутньому працевлаштуванні. Так, 17 листопада 2015 року у коледжі пройшов сьомий щорічний захід під назвою «Кар'єра». У будівлі коледжу зібралися більше 40 компаній, які шукають стажерів і співробітників. У центрі уваги було рослинництво, садівництво, лісове господарство, тваринництво. Представники компаній зустрілися зі студентами, які зацікавлені в стажуванні та можливості працевлаштування. Свої пропозиції для студентів представляли такі компанії як AgCareers.com., Agri-AFC LLC, AG Georgia Farm Credit, AgSouth Farm Credit, Archer Daniels Midland, Bayer Crop Science, Baytree Landscape Contractors, Chatham Landscape Services, Inc., Georgia Department of Agriculture, Helena Chemical Company, IMCS Group, Kentucky Equine Management Internship, Osmose Utilities Services Inc., the Peace Corps, PILGRIMS, Reynolds Plantation, Smithfield Hog Production Division, The Greenery, Inc., TriEst Ag Group, Westway Feed Products LLC, Walther Farms, Zoetis Animal Health та ін. [577].

Коледж сільського господарства у Варшаві дає можливість студентській молоді розвивати свої господарські якості, професійну компетентність, навички наукової роботи у численних наукових гуртках. Найбільш популярними науковими гуртками є такі як: Budownictwa Inżynierskiego, Marketerów Insight, Rolników, Finansistów i Bankowców, Medyków Weterynaryjnych, Leśników, Logistyki, Ogrodników, Budownictwa Wodno-Melioracyjnego, Technologów Drewna, Wydziału Nauk o Zwierzętach, Ekonomistów, Technologów Żywności, Wydziału Inżynierii Produkcji, Architektów Krajobrazu, Socjologii, Pedagogów, Ekoinżynierii, Fotografii Naukowej i Dokumentacyjnej, Biotechnologów, Ochrony Środowiska, grupa dyskusyjna Koła Naukowego Ochrony Środowiska, Żywieniowców i Dietetyków, Biologów, Informatyków REDINUX, Gospodarki Przestrzennej, Turystyki, Zielona Chemia, Odpowiedzialnego Biznesu «ENACTUS», Młodych Dyplomatów, WBiŚ – GISowcy, Informatyków Silver.NET, Inwestycji Blue Chip, Poszukiwań Interdyscyplinarnych Argonauci, Menedżer, Antropologów, Filmowców, Geoinżynierii, Żywności i Żywienia, Chemiczne Technologii

Drewna, Fotografików Technologii Drewna, Zarządzania Jakością, Obrabiarek CNC, Przedsiębiorczy Technolog, Hodowców Zwierząt Gospodarskich, Biologii Molekularnej, Mikrobiologów EZA, Public Relations, Rachunkowości i Audytu Kreatywność, Naukowe Aves, Szkoła Finansów, Business Intelligence Group SAS, Żywienia Zwierząt, Ochrony i Konserwacji Drewna, Koło Naukowe Zwierząt Doświadczalnych i Laboratoryjnych [586].

У рамках наукового гуртка «Koło Naukowe Gospodarki Przestrzenne» (Науковий гурток господарської діяльності) організовуються різноманітні заходи спрямовані на розвиток господарської дбайливості студентів. Так, наприклад, організовуються круглі столи-наради за участю експертів на тему «Фінансові наслідки прийняття місцевого плану розвитку». На такому заході студентська молодь має можливість розмірковувати, дискутувати про плани соціально-економічного розвитку місцевості де вони живуть і навчаються, а також ознайомитися із думками експертів щодо прогнозів фінансових наслідків реалізації локального плану розвитку [597].

Цікавою формою роботи наукового гуртка є виїзні експедиції. Так, наприклад студенти виїжджали в район Біловезького лісництва. Тут вони дізналися про основні проблеми, що перешкоджають реалізації лісогосподарських планів, масштабні ураження дерев короїдом. Унікальна місцевість, яка відійшла від сфери управління лісників почала занепадати, через пошкодження комахами, гниття повалених дерев. Після відвідин цих місць студенти впорядковували лісосмугу обабіч провінційної дороги № 698. Пізніше були запрошені на зустріч біля ватри, протягом якої в доброзичливій атмосфері спілкувалися з лісниками та представниками місцевого самоврядування про проблеми, що впливають на цей унікальний куточок. В результаті експедиції студенти мали можливість ознайомитися з проблемами, які виникли у даному районі. Це вплинуло на їхнє сприйняття навколишнього природного середовища і управління, і безсумнівно, будуть використовувати отриману інформацію в майбутній кар'єрі [595].

Науковий гурток виступає ініціатором та організатором проведення науково-практичних конференцій. Так, зокрема у березні 2013 року проведено конференцію на тему «Тенденції та перспективи регіонального розвитку». Метою конференції було обговорити проблеми, пов'язані з регіональним розвитком, дбайливим господарюванням. У конференції взяли участь географи, економісти, містобудівники, соціологи, екологи, і багато інших людей зацікавлених у регіональному розвитку [599].

Кою Naukowe «Rolników» (Науковий гурток «Фермери») організують «Дні поля», лекції на теми ефективного господарювання (наприклад про правила застосування азотних добрив в польових культур), семінари (наприклад на тему «Роль студентів у професійній підготовці, підвищенню обізнаності та формування організаційних навичок»), вебінари, відвідують ферми (в Bobrownikach), заводи (в Leborok), організують зустрічі із провідними фахівцями галузі (наприклад на тему «Сучасні методи ведення сільського господарства»), організують запуску гри «Сільське господарство Simulator 15», організують олімпіади та конкурси «Кращий майбутній фермер» та ін. [587].

Однією із ефективних і поширених форм розвитку господарської дбайливості у Білорусії є студентські трудові загони. Так, наприклад у 2015 році у Мінській області було сформовано 206 студентських трудових загонів, які налічували 4,5 тисячі молодих осіб. Студенти працюють у полі, помічниками комбайнерів, а також допомагають у будівництві, ремонті шкіл і дитячих садків, працюють вихователями в літніх таборах [Собирать пер].

Таким чином, аналіз вітчизняного та зарубіжного досвіду формування господарської дбайливості студентів аграрних коледжів свідчить, що в окремих вищих навчальних закладах здійснюється ряд заходів щодо виховання господарності студентської молоді, проте така робота є спорадичною і безсистемною.

## 2.2. Оцінювання лідерських якостей студентів на засадах компетентнісного підходу

У процесі дослідження відбір лідерських якостей, які необхідно формувати в студентів – майбутніх фахівців АПК, здійснювався на засадах компетентнісного підходу [450, с. 163-186] в три етапи. На першому етапі проведено аналіз нормативно-правових документів, зарубіжного досвіду, праць учених, біографічних даних визнаних загальнонаціональних лідерів сільськогосподарського виробництва з метою первинного відбору найбільш важливих (14) якостей лідерів у сфері АПК. На даному етапі дослідження використано такі методи: *аналіз нормативно-правових документів* – для визначення суспільної потреби у вихованні особистості фахівця АПК; *вивчення галузевої документації* (аналіз державних стандартів, освітньо-кваліфікаційних характеристик, професіограм) – для виявлення специфічних якостей, рис (компетенцій), якими повинні володіти фахівці АПК за спрямуванням; *вивчення зарубіжного досвіду* – для виявлення якостей, якими повинен володіти, на думку провідних зарубіжних фахівців, лідер АПК; *біографічний метод* – для виявлення характерних рис і якостей у лідерів АПК, які проявилися на певних етапах їх життєдіяльності; *метод професіографії* – для вивчення вимог, висунутих професією до особистісних якостей фахівця-лідера (цей метод використовується для розробки інформаційних, діагностичних і корекційних посібників, рекомендацій, у яких вказуються ознаки взаємовідповідності людини і професії). *На другому етапі* з відібраних 14 якостей було запропоновано оцінити за рівнем важливості експертам (сучасні лідери АПК, фахівці регіональних управлінь сільського господарства), науково-педагогічним працівникам та студентам, які є формальними лідерами студентських колективів аграрного вищого навчального закладу, а також додати інші, не зазначені в переліку важливих, на їх думку, якостей, якими повинен володіти сучасний лідер АПК. На даному етапі застосовано такі методи науково-педагогічного дослідження:

*експертна оцінка* – для виявлення ідеального образу лідера АПК компетентними фахівцями у відповідній галузі; *анкетування* студентів, науково-педагогічних працівників аграрних ВНЗ – для вивчення їх точки зору щодо необхідного набору якостей лідера АПК; *методи математичної статистики* (*коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, коефіцієнт конкордації*) – для визначення взаємозв'язку в оцінці лідерських якостей чотирма групами респондентів та відповідно для ступеня узгодженості оцінок двома групами експертів проранжованих лідерських якостей. На третьому етапі за допомогою *ранжування* та *методів математичної статистики* (*коефіцієнт вагомості*) було здійснено відбір якостей для ідеального образу сучасного лідера АПК [481, с. 151].

Постановою Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 було затверджено та рекомендовано центральним органам виконавчої влади, установам та організаціям, що беруть участь у реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудоких відносин, об'єднанням роботодавців, професійним спілкам, іншим зацікавленим соціальним партнерам використовувати в практичній діяльності *Національну рамку кваліфікацій* [298]. У цьому документі описано 9 кваліфікаційних рівнів (структурна одиниця Національної рамки кваліфікацій, що визначається певною сукупністю компетентностей, які є типовими для кваліфікацій даного рівня) за такими показниками: знання (осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності); уміння (здатність застосовувати знання для якісного виконання завдань та розв'язання проблем); комунікація (взаємозв'язок суб'єктів з метою сприймання і передавання інформації, узгодження дій, спільної діяльності); автономність і відповідальність (здатність самостійно виконувати завдання, розв'язувати проблеми та відповідати за результати своєї діяльності).

Аналіз кваліфікаційних рівнів свідчить, що ознаками двох найвищих (восьмого та дев'ятого) є лідерство. Так, восьмий рівень передбачає здатність



розв'язувати комплексні проблеми в галузі професійної та дослідницько-інноваційної діяльності, що супроводжується глибоким переосмислення наявних та створенням нових цілісних знань та професійної практики. Як зазначається у згаданому документі, показник «автономність» та «відповідальність» зводиться до ініціювання інноваційних комплексних проєктів, *лідерства* та повної автономності під час їх реалізації.

Дев'ятий рівень характеризується здатністю визначати та розв'язувати соціально значимі системні проблеми в певній галузі діяльності, які є ключовими для забезпечення стійкого розвитку, вимагають створення нових системо-утворювальних знань і прогресивних технологій. У документі вказується, що поняття «комунікація» включає *лідерство* – вільне, компетентне спілкування в діалоговому режимі з широким колом фахівців, зокрема найвищої кваліфікації, та громадськістю в певній галузі наукової та професійної діяльності.

Суспільна потреба у формуванні лідерів АПК яскраво відображена в наказі Міністерства аграрної політики України від 01. 12. 2004 N 438 «Про стан та основні напрямки формування кадрового потенціалу в сільськогосподарському виробництві». У документі наголошується на проблемах і суттєвих прорахунках у формуванні кадрового потенціалу сільськогосподарського виробництва, зокрема: 1) негативна тенденція відтоку фахівців із сільського господарства (тільки за останні 5 років їх кількість зменшилася на 77 тис., або на чверть); 2) нестабільність на селі; 3) суттєве погіршення соціальної сфери на селі; 4) низький рівень заробітних плат. З іншої сторони, сільське господарство визнано однією з провідних галузей агропромислового виробництва, від ефективної діяльності якого залежить продовольча безпека держави, соціальний стан суспільства, його рівень розвитку та майбутнє нації [195]. Отже, суперечність між потребою розвитку провідної галузі виробництва життєво необхідних продуктів у державі та між тенденціями відтоку фахівців із агропромислового виробництва зумовлює гостру необхідність професійної підготовки студентів

аграрних ВНЗ як лідерів трудових колективів агропромислової галузі, які, завдяки своїм розвиненим соціально-психологічним, професійним та індивідуально-неповторним якостям, будуть не тільки самостійно, ефективно працювати в умовах ринкових відносин і кризових ситуацій на селі, а й визначатимуть нові перспективи, стратегічні напрями розвитку відповідно до сучасних світових економічних ситуацій.

Стратегічними напрямками реалізації «Концепції формування сучасного кадрового потенціалу в сільськогосподарському виробництві» визначено такі: підготовка сільської молоді до навчання у ВНЗ; реформування системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів сільськогосподарського виробництва, що включає, окрім іншого, удосконалення системи відбору талановитої студентської молоді в навчальних закладах для організації поглибленої її підготовки, стажування, у тому числі і за кордоном, з метою формування кадрового резерву на посаду менеджерів; створення умов для працевлаштування та закріплення молоді на виробництві; професійне зростання та виховання сучасної управлінської еліти (передбачає, що на базі окремих аграрних ВНЗ III-IV рівнів акредитації будуть створені зональні школи підготовки резерву молодих керівників із залученням до цієї роботи провідних сільськогосподарських підприємств; визначається рейтинг випускників за європейською шкалою оцінювання ECTS; також має проводитись моніторинг долі випускників у номінації «А» – «відмінники», запрошення їх на навчання в аспірантурі та для виконання наукової, педагогічної і науково-педагогічної роботи).

Один з важливих нормативних документів, у якому відображається соціальне замовлення на підготовку фахівців, вимоги до їх компетентності та особистісно-професійних якостей, – це Освітньо-кваліфікаційна характеристика, яка є галузевим стандартом вищої освіти України. Нами було здійснено аналіз Освітньо-кваліфікаційних характеристик бакалавра за кількома напрямками підготовки, зокрема: «Агрономія», «Ветеринарія», «Мехінізація», «Управління».

Вважаємо за доцільне більш детально зупинитися на аналізі ОКХ бакалавра напряму підготовки 6.090101 «Агрономія», кваліфікація 3212 «Технолог із агрономії» [321]. У зазначеному стандарті детально висвітлені соціально-особистісні, інструментальні, загальнонаукові та професійні компетенції; виробничі функції, типові завдання діяльності, уміння та компетенції, якими повинні володіти випускники ВНЗ; компетенції випускників ВНЗ, що вимагаються, та система умінь, що їх відображає.

Найбільш важливими компетенціями, які необхідно враховувати в процесі формування лідерських якостей майбутніх фахівців АПК, є:

- із соціально-особистісних – розуміння і сприйняття етичних норм поведінки стосовно інших людей і стосовно природи (КСО-01); розуміння необхідності та дотримання норм здорового способу життя та психологічного клімату в колективі (КСО-02); креативність, здатність до системного мислення (КСО-03); адаптивність і комунікабельність (КСО-04); наполегливість у досягненні мети (КСО-05); екологічна грамотність (КСО-07); вміння визначати цілі і завдання власної діяльності та забезпечувати їх ефективне та безпечне виконання (КСО-09); організовувати власну діяльність як складову колективної діяльності (КСО-10); здійснювати саморегулювання поведінки в побуті і на виробництві, вести здоровий спосіб життя (КСО-12); забезпечувати необхідний рівень особистої фізичної підготовленості та психічного здоров'я (КСО-13); враховувати моральні переконання під час здійснення безпечної та ефективної діяльності (КСО-14); забезпечувати екологічно збалансовану діяльність (КСО-15);

- із загальнонаукових – базові уявлення про основи філософії, політології, соціології, культурології, що сприяють розвитку загальної політичної культури та активності, формуванню національної гідності і патріотизму, соціалізації особистості, схильності до етичних цінностей, знання вітчизняної історії, економіки і права, розуміння причинно-наслідкових зв'язків розвитку суспільства й уміння їх використовувати у професійній і соціальній діяльності (КЗН-01);

- із інструментальних – здатність до письмової та усної комунікації рідною мовою (КІ-01), навички роботи з інформацією (КІ-03);
- професійні компетенції.

Значний досвід і напрацювання в питаннях формування лідерських якостей накопичили державні установи США. Так, Департаментом сільського господарства Америки [604] реалізується відомча політика з формування компетенцій для керівних посад у *сільському* господарстві до рівня Senior Executive Service (SES) та підтримується розвиток лідерства й управлінської ефективності. У контексті зазначеної політики під компетенцією розуміють вимір структури знань, навичок, здібностей, поведінки та інших характеристик, завдяки яким людина може успішно виконувати свою професійну роль і функції. Існує так звана виконавча кваліфікація (Core), що є набором компетенцій, необхідних для створення федеральної корпоративної культури, яка націлена на обслуговування клієнтів, створення успішної команди, коаліцій усередині та за межами організації. Компетенції – це особисті та професійні якості, важливі для успішної роботи на керівних посадах. Володіння цими компетенціями забезпечить людині реальні та формально-правові підстави для управління окремими об'єктами, процесами чи в цілому галузю. У структурі компетенцій виділяють генеральні (базові, ключові, загальні) – ті, які не пов'язані з конкретною професією, а також професійні і технічні компетенції – властиві для певної професії (наприклад, у ветеринарів можливість діагностувати хвороби тварин). Але найголовніше – виокремлюються *лідерські компетенції*, характерні для людей, які займають провідні позиції та виконують управлінські обов'язки.

Лідер агропромислової галузі в Сполучених Штатах за системою ЕСQ повинен володіти 28 компетенціями, а саме: вміння управляти змінами, здатність бути провідним, орієнтація на результати, ділова наполегливість, здатність створювати коаліції, креативність та вміння впроваджувати нове, спрямованість назовні, обізнаність (ерудиція), гнучкість, стійкість,

стратегічне мислення, передбачливість, вміння управляти конфліктами, здатність постійно вчитись і розвиватись, вміння формувати команду, вміння підсумовувати роботу і складати звіт, володіння якістю обслуговування клієнтів, рішучість, підприємливість, вміння вирішувати проблеми, вміння впливати на людей, вміння вести переговори, володіння навичками міжособистісного спілкування (усна комунікація, письмовий обмін думками, інформацією, цілісність, чесність, здатність вмотивувати спільноту, групу) тощо.

*Вміння управляти змінами* включає в себе здатність домагатися стратегічних змін як усередині, так і поза організацією, що наближають досягнення групових цілей; уміння створювати такі концепції розвитку, які враховують можливі зміни.

*Креативність та інновації* – це вміння застосовувати нові нетрадиційні підходи в розв'язанні групових завдань, генерувати нові ідеї, вдосконалювати та впроваджувати нові програми і процеси.

*Спрямованість назовні* – здатність відстежувати і використовувати найновіші, сучасні як на місцевому, національному, так і на міжнародному рівні тенденції і науково-технічні досягнення, які мають значення для змісту діяльності очолюваної організації; усвідомлення впливу організації на навколишнє середовище.

*Гнучкість* – здатність пристосовуватись до змін, відкритість до них, уміння долати несподівані перешкоди.

*Стійкість* (психічна і фізична) – використання ефективного тиску на організацію з метою впровадження корисних пропозицій, здатність зберігати оптимізм, нервову рівноваженість навіть в умовах невдач; уміння швидко відновлюватись після поразок.

*Стратегічне мислення* полягає в здатності формулювати цілі і визначати пріоритети, вмінні управляти ризиками та реалізувати плани згідно із довгостроковими інтересами організації, при цьому не допускати техногенного навантаження на природу.

*Передбачливість* – врахування довготермінової перспективи, бачень інших членів організації, на основі чого каталізуються доцільні зміни.

*Лідерство* – це головна кваліфікаційна властивість фахівця, яка включає в себе здатність вести за собою людей до визначеної мети, вміння подати послідовникам головні пріоритети організації, створювати умови для реалізації креативного потенціалу, знань, навичок і досвіду членів організації, здатність формувати з їх числа згуртовану команду однодумців.

*Управління конфліктами* – заохочення творчого пошуку та плюралізму; прогнозування та запобігання контрпродуктивної конфронтації; здатність управляти і розв'язувати конфлікти, узгоджувати інтереси в конструктивному ключі.

*Здатність використовувати розмаїття* – вміння цінувати та заохочувати оригінальну самобутність кожного, його неповторні професійні властивості та направляти індивідуальну енергію на виконання місії організації.

*Побудова команди* викликає довіру і прихильність послідовників, зміцнює командний дух, гордість за приналежність до організації. Забезпечує співпрацю і мотивує членів групи на досягнення мети.

*Зосередженість на результаті* – це здатність вдаватися до заходів і приймати рішення, які зорієнтовані на досягнення високих результатів діяльності із застосуванням технічних знань, аналітичних можливостей у прорахунку ризиків.

*Відповідальність* – здатність брати на себе відповідальність за помилки згідно із встановленими нормами, правилами та регламентами.

*Обслуговування клієнтів* – менеджер передбачає і задовольняє потреби внутрішніх і зовнішніх клієнтів; забезпечує високу якість продукції та послуг; прагне до постійного вдосконалення.

*Рішучість* – здатність своєчасно приймати рішення відповідно до мети організації.

*Підприємливість* – здатність раціонально діяти з оптимальними затратами та з максимальним ефектом, вміння побачити нові можливості для розвитку і вдосконалення організації, врахування можливих ризиків при цьому.

*Здатність вирішувати проблеми* визначає й аналізує проблеми, їх актуальність, оцінює точність і об'єктивність інформації; генерує й оцінює альтернативні рішення, дає рекомендації.

*Професійна довіра* – розуміння й адекватне ставлення до принципів, процедур, вимог, правил і політики в галузі спеціальних знань.

*Ділова хватка* включає в себе можливість управляти людськими, фінансовими та інформаційними ресурсами в стратегічному плані.

*Фінансовий менеджмент* розуміє фінансові процеси організації, вміє розробляти реальний, виправданий бюджет за головними програмами. Здійснює контроль закупівель та укладання контрактів для досягнення бажаних результатів, правильно визначає пріоритети в розподілі коштів.

*Управління людським капіталом* створює і керує людськими ресурсами, робочою силою, визначає потребу в збільшенні чи зменшенні персоналу; справедливо оцінює вклад кожного та винагороджує за високі результати і досягнення.

*Управління технологіями* використовує найновіші технології, забезпечує доступність інформації для персоналу та контролює інформаційну безпеку.

*Створення коаліцій* включає в себе можливість створення коаліцій як всередині організації, так і з іншими федеральними агентствами, державними та місцевими органами влади, некомерційними і приватними структурами, іноземними державами або міжнародними організаціями.

*Партнерство* розробляє і будує мережу спілок, співпрацює через кордони, будує стратегічні відносини, завдяки чому досягає мети.

*Політична культура* – це вміння визначити, як впливає на організацію внутрішня і зовнішня політика.

*Вміння впливати на людей* – означає переконувати інших, формувати консенсус; будувати вигідну співпрацю з іншими для зворотного зв'язку і досягнення цілі.

*Основні компетенції* – це фундаментальні ознаки, які потрібні для реалізації вищеперерахованих, зокрема *міжособистісні навички, що мають на меті*: ставитися до інших з люб'язністю, чуйністю і повагою; реагувати відповідним чином на потреби і почуття людей; успішно реалізувати усну комунікацію: вміти зрозуміло і переконливо говорити та виступати, прислухатися до співрозмовників, читати невербальну комунікацію; постійно навчатися: оцінювати і визнавати свої сильні і слабкі сторони, постійно самовдосконалюватися і розвиватися; вміло користуватися письмовою комунікацією: писати чітко і стисло, зрозуміло і переконливо, адекватно цільовим аудиторіям; зберігати цілісність особистості і чесність: поводитися чесно, справедливо й етично; демонструвати послідовність слів, дій і вчинків, володіти високими моральними стандартами; демонструвати власним прикладом взірць служіння суспільним інтересам (соціоцентрична мотивація служіння).

Аналіз професіограми агронома із захисту рослин свідчить про необхідність розвитку в зазначених фахівців таких якостей, як інтерес до професії; ініціативність; наполегливість; самовладання при перешкодах; дисциплінованість; акуратність; перенесення уваги; концентрація уваги; розподіл уваги; наочно-образна пам'ять; довгочасна пам'ять; оперативна пам'ять; комунікативні здібності; організаторські здібності; оперативне мислення; емоційна стійкість; точність рухів.

Російський дослідник Зеер [147, с. 66] на основі експертного опитування підприємців у сфері малого бізнесу виділяє такі метапрофесійні якості: самоменеджмент (синтез якостей і здатностей, які дозволяють людині ефективно управляти собою в різних видах діяльності і спілкування); підприємливість (підприємницька активність, здатність до прояву професійного ентузіазму й ініціативи, самостійності для отримання



необхідного результату); соціально-професійна мобільність (готовність і здатність до швидкої зміни професії, робочого місця в умовах внутрішньо організаційних і соціально-економічних перетворень); комунікативність (здатність до ділової співпраці, готовність працювати самостійно з іншими людьми, терпимість до чужих думок, а також навички комунікативної взаємодії); соціально-професійна відповідальність (внутрішня форма саморегуляції діяльності суб'єкта, яка характеризується свідомим дотриманням моральних принципів і правових норм); практичний інтелект (інтегральна здатність до продуктивного вирішення практичних проблем і завдань на основі наявних знань і професійної інтуїції); креативність (здатність до створення продуктів, які відрізняються новизною, оригінальністю та унікальністю).

У федеральному державному стандарті вищої професійної освіти Росії (від 22. 12. 2009) [540] за напрямом підготовки 110400 «Агрономія» ОКР «Бакалавр» визначені такі види діяльності: виробничо-технологічна, організаційно-управлінська, науково-дослідна. Для відбору якостей, необхідних лідерів АПК, вважаємо за доцільне детальніше розглянути вимоги до організаційно-управлінського виду діяльності. Бакалавр, за зазначеним напрямом підготовки, повинен уміти: організувати роботу колективу підрозділу сільськогосподарського підприємства із виробництва продукції рослинництва (участь у складанні перспективних та оперативних планів, кошторисів, заявок, інструкцій); приймати управлінські рішення з реалізації технологій вирощування сільськогосподарських культур у різних економічних і погодних умовах; розраховувати економічну ефективність застосування технологічних прийомів, внесення добрив, засобів захисту рослин, нових сортів; здійснювати маркетингові дослідження на с/г ринках; контролювати якість вирощеної продукції, її зберігання і реалізацію; контролювати дотримання технологічної і трудової дисципліни, дотримання техніки безпеки в процесі виробництва.

Випускник повинен володіти наступними *загальнокультурними компетенціями*: культурою мислення; здатністю до узагальнення, аналізу, сприймання інформації, постановки мети і вибору шляхів її досягнення; умінням логічно правильно, аргументовано і ясно будувати усне і писемне мовлення; готовністю до кооперації з колегами, до роботи в колективі; здатністю знаходити організаційно-управлінські рішення в нестандартних ситуаціях і готовністю нести за них відповідальність; умінням використовувати нормативно-правові документи у своїй діяльності; прагненням до саморозвитку, підвищення своєї кваліфікації та майстерності; умінням критично оцінювати свої переваги й недоліки, а також умінням намітити шляхи, обрати засоби розвитку переваг і усунення недоліків; усвідомленням соціальної значимості своєї майбутньої професії, високої мотивації до виконання професійної діяльності; здатністю орієнтуватися в основах економічної теорії, особливостях ринкової економіки, самостійно вести пошук роботи на ринку праці; здатністю використовувати основні положення і методи соціальних, гуманітарних та економічних наук при вирішенні соціальних і професійних завдань, здатністю аналізувати соціально значимі проблеми і процеси; здатністю працювати з інформацією; володінням засобами самостійного, методично правильного використання методів фізичного виховання і укріплення здоров'я; готовністю до досягнення належного рівня фізичної підготовки для забезпечення повноцінної соціальної і професійної діяльності.

Випускник повинен володіти також визначеними *професійними компетенціями*. Найбільш важливі для лідера, на нашу думку, є: загально-професійні (володіння основними методами захисту виробничого персоналу і населення від можливих наслідків аварій, техногенних катастроф, стихійних лих; готовність встановити відповідність агроландшафтних умов до потреб сільськогосподарських культур при їх розміщенні на території землекористування); *виробничо-технічні*: здатність обґрунтувати сівозміну і підбір сортів сільськогосподарських культур для конкретних умов регіону і

рівня ведення землеробства; здатність використати агрометеорологічну інформацію при вирощуванні продукції рослинництва; готовність обґрунтувати технології покращення й раціонального використання природних угідь.

*Біографічний метод* – метод дослідження, який був застосований для дослідження якостей лідерів АПК. Він полягав у відборі й аналізі матеріалів, які характеризують життєвий шлях і розвиток особистісних якостей найбільш яскравих вітчизняних та зарубіжних лідерів агропромислового комплексу як минулого, так і сучасного. Результати дослідження з використанням біографічного методу узагальнено відображено в додатку Б.

*Експертна оцінка* – судження спеціалістів, які дають апріорні кількісні чи рангові оцінки об'єктам дослідження [77, с. 68]. Реалізація методу експертної оцінки відбувалася послідовно такими етапами: підбір експертів; інструктаж; опитування експертів; аналіз результатів опитування. На першому етапі було здійснено відбір експертів. Критеріями відбору були: компетентність, креативність (здатність вирішувати творчі завдання), евристичність (здатність бачити неочевидні проблеми), інтуїція (здатність робити висновки про досліджуваний об'єкт), незалежність (здатність висловлювати власні думки), всебічність (здатність бачити проблему з різних сторін), досвід.

Експертами були фахівці у сфері науки і практики аграрної галузі (лідери АПК, найбільш досвідчені фахівці агрофірм, представники владних структур у даній галузі, науковці з аграрних університетів та дослідних інститутів). Експертну оцінку здійснено за допомогою таких методів отримання інформації, як анкетування та інтерв'ю. У ході експертної оцінки пропонувалось обрати з переліку ті якості, які є принципово важливими для лідера АПК (див. Табл. 2.1). Також пропонувалось зазначити свій варіант лідерських якостей, які відсутні в переліку. Оцінка якостей проводилася за 4-бальною шкалою (дуже важлива, важлива, бажана, індиферентна).

Оцінка експертами (лідерами агропідприємств) важливості  
пропонованих якостей лідера АПК, у %

Якості	Дуже важлива	Важлива	Бажана	Індифе- рентна	Сума балів	Ранг
Здоровий спосіб життя	33	64	-	-	227	8
Моральність	34	33	22	11	190	10
Сила волі	55	22	22	-	231	7
Інтелектуальність	44	56	-	-	244	6
Творчість	22	33	44	-	176	13
Професійна компетентність	100	-	-	-	300	1
Комунікативність	23	33	44	-	179	11
Працелюбність	78	22	-	-	278	2
Воля до влади, потреба в досягненнях	-	33	44	22	110	14
Ціннісне ставлення до землі	78	22	-	-	278	3
Екологічна культура	22	33	44	-	176	12
Гуманне ставлення до тварин	67	11	22	-	245	5
Інтерес до АПК	33	33	33	-	198	9
Господарність	78	11	11	-	267	4

Важливими якостями, які не не прописані в переліку, експерти відмітили такі: порядність, чесність (розглядаємо як складові моральності), готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах, інтуїція, передбачливість. Сучасним лідерам АПК із числа експертів пропонувалося також вибрати з переліку та вказати самостійно, які лідерські якості притаманні їм особисто. За допомогою методу самооцінки експертів встановлено, що сучасним лідерам агропідприємств найбільш притаманні такі лідерські якості, як професійна компетентність, сила волі, ціннісне ставлення до землі, інтерес до АПК; у той же час рідко трапляються такі якості, як моральність, творчість та здоровий спосіб життя.

Результати дослідження окреслили реальний та ідеальний образ лідера АПК (див. Табл. 2.2). За результатами даної таблиці видно, що точно співпадають ранги ідеального та реального образу сучасних лідерів агропідприємств за такими якостями, як професійна компетентність, ціннісне ставлення до землі, гуманне ставлення до тварин, творчість; частково

співпадають ранги ідеального та реального образу сучасних лідерів агропідприємств за якостями: моральність, екологічна культура, інтерес до АПК; не співпадають ранги ідеального та реального образу сучасних лідерів агропідприємств за такими якостями, як працелюбність, господарність, сила волі і розум; абсолютно не співпадають ранги ідеального та реального образу сучасних лідерів агропідприємств за такими якостями, як комунікативність, воля до влади, потреба в досягненнях, здоров'я.

Таблиця 2.2

Рангове співвідношення якостей ідеального та реального образів сучасних лідерів АПК

Загальний ранг ідеального образу	Якості	Загальний ранг реального образу
1	Професійна компетентність	1
2	Працелюбність	7
3	Ціннісне ставлення до землі	3
4	Господарність	9
5	Гуманне ставлення до тварин	5
6	Інтелектуальність	10
7	Сила волі	2
8	Здоровий спосіб життя	14
9	Інтерес до АПК	6
10	Моральність	12
11	Комунікативність	4
12	Екологічна культура	11
13	Творчість	13
14	Воля до влади, потреба в досягненнях	8

Важливою групою експертів з числа фахівців, які безпосередньо управляють агропромисловим виробництвом в обласних та районних центрах України були представники регіональних управлінь сільського господарства. Результати їх опитування вміщено у Таблиці 2.3.

Важливими якостями, які не були зазначені в переліку, експерти з числа фахівців управлінь сільського господарства, які мають безпосередній зв'язок з практикою агропромислового виробництва відмітили: організаційні здібності, здатність до ризику, передбачливість, витривалість, здатність управляти колективом.

Таблиця 2.3

Оцінка експертами (фахівцями управлінь сільського господарства)  
важливості пропонованих якостей лідера АПК (в од. / %)

Якості	Дуже важлива	Важлива %	Бажана	Індиферентна	Сума балів	Ранг
Здоровий спосіб життя	6/33,5	7/39	4/22	1/5,5	36/200	8
Моральність	2/11	8/45	4/22	4/22	24/145	13
Сила волі	10/56	2/11	4/22	2/11	38/212	7
Інтелектуальність	6/33,5	6/33,5	3/16,5	3/16,5	33/184	10
Творчість	3/17	7/39	4/22	4/22	27/151	12
Професійна компетентність	11/61	7/39	-	-	47/261	2
Комунікативність	11/61	3/17	4/22	-	43/239	3
Працелюбність	11/61	3/17	2/11	2/11	41/228	5
Воля до влади, потреба в досягненнях	7/38,5	5/27,5	3/17	3/17	34/187	9
Ціннісне ставлення до землі	10/56	4/22	4/22	-	42/234	4
Екологічна культура	9/50	4/22	4/22	1/6	39/216	6
Гуманне ставлення до тварин	3/16,5	2/11	10/56	3/16,5	21/127	14
Інтерес до АПК	4/22	5/28	7/39	2/11	29/161	11
Господарність	12/66,5	6/33,5	-	-	48/266	1

Наступною групою експертів були найбільш досвідчені науково-педагогічні працівники аграрних ВНЗ, з числа яких опитано 28 осіб. Результати опитування вміщено у Таблиці 2.4.

Важливими якостями, які не були включені в перелік, експерти з числа науково-педагогічних працівників зазначили: психологічну врівноваженість, вихованість, бажання працювати, любов до рідної країни та мови, обізнаність у нових технологіях та інформаційних засобах.

Отже, результати опитування науково-педагогічних працівників аграрних ВНЗ засвідчують, що найбільш важливими якостями лідерів АПК, на їх думку, є (у порядку від найбільш важливої до менш важливої) такі: моральність, професійна компетентність, сила волі, інтелектуальність, працелюбність та комунікативність. Найменш важливими із запропонованого переліку виявилися такі якості (подано від найменш важливої до більш

важливої): інтерес до АПК, гуманне ставлення до тварин, воля до влади, потреба в досягненнях, екологічна культура, творчість.

Таблиця 2.4

Оцінка експертами (науково-педагогічними працівниками) важливості пропонуваніх якостей лідера АПК ( у %)

Якості	Дуже важлива	Важлива	Бажана	Індиферентна	Сума балів	Ранг
Здоровий спосіб життя	41	40	15	4	218	7
Моральність	59	33	4	4	247	1
Сила волі	44	52	-	4	236	3
Інтелектуальність	55	30	11	4	236	4
Творчість	8	44	48	-	160	10
Професійна компетентність	55	37	4	4	243	2
Комунікативність	44	41	11	4	225	6
Працелюбність	41	48	11	-	230	5
Воля до влади, потреба в досягненнях	18	26	41	15	147	12
Ціннісне ставлення до землі	22	37	26	15	166	9
Екологічна культура	8	59	11	22	153	11
Гуманне ставлення до тварин	15	33	30	22	141	13
Інтерес до АПК	11	44	26	19	147	14
Господарність	34	48	11	7	209	8

При відборі якостей лідера АПК важливо враховувати думку та бачення самих студентів. Аналіз джерел свідчить, що проблема студентського лідерства активно обговорюється молоддю в останнє десятиріччя на різноманітних конференціях, круглих столах, семінарах. Так, 2002 р. на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Студентський рух у сучасній Україні» студентом Національного аграрного університету (м. Київ) А. Танчиком було виголошено доповідь на тему «Проблема студентського лідерства: політологічний аналіз». Він зазначив, що лідерів слід мати високий рівень інтелекту, нестандартне мислення, бути фаховим, комунікабельним розуміти й адекватно оцінювати себе й тих, хто тебе оточує, оволодіти вмінням уникати, а в разі необхідності розв'язувати конфлікти, мати знання з політології, соціології, економіки, психології,

інформаційних технологій, вміти планувати, прогнозувати, постійно працювати над собою. Також доповідач зауважив, що сучасним молодіжним лідерам бракує харизматичності [507, с. 20].

Студентка Сосницького сільськогосподарського технікуму М. Черток [570, с. 244], акцентуючи на важливості лідерства, відзначає, що для того, аби праця людей була плідною, обов'язково в колективі має бути лідер, який і проявить свою ефективність та організовуватиме всю роботу.

*Анкетування.* В анкетуванні взяли участь студенти, які є головами студентських рад гуртожитків, факультетів та представниками студентської профспілкової організації. Результати анкетування подані в таблиці 2.5.

*Таблиця 2.5*

Оцінка студентськими лідерами та активістами НУБіП України важливості запропонованих якостей лідера АПК (у %)

<b>Якість</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Сума балів</b>	<b>Ранг</b>
Здоровий спосіб життя	70	23	3,5	3,5	260	1
Моральність	48	39	6,5	6,5	229	3
Сила волі	34,5	48	14	3,5	213,5	6
Інтелектуальність	55	38	7	0	248	2
Творчість	16	28	48	8	152	12
Професійна компетентність	38	45	10	7	214	4
Комунікативність	21,5	57	18	3,5	196,5	7
Працелюбність	39	36	25	0	214	5
Воля до влади	15	33	30	22	141	13
Ціннісне ставлення до землі	10	40	30	20	140	14
Екологічна культура	18	39	32	11	164	9
Гуманне ставл. до тварин	7	50	40	3	161	10
Інтерес до АПК	10,5	48	27,5	14	155	11
Господарність	25	43	25	7	186	8

де 1- дуже важлива, 2 – важлива, 3 – бажана, 4 - індиферентна

Узагальнені результати оцінки 4 групами опитуваних щодо важливості лідерських якостей у АПК України розміщено в Таблиці 2.6.



Таблиця 2.6

Узагальнені результати оцінки респондентами важливості лідерських якостей у АПК України (у балах)

Якість	Лідери агро- підприємств	Фахівці управ- ління с/г	НПП	Студенти	Сума	Ранг
1	2	3	4	5	6	7
Здоровий спосіб життя	227	200	218	260	905	5
Моральність	190	145	247	229	811	9
1	2	3	4	5	6	7
Сила волі	231	212	236	214	893	6
Інтелектуальність	244	184	236	248	912	4
Творчість	176	151	160	152	639	13
Професійна компетентність	300	261	243	214	1018	1
Комунікативність	179	239	225	197	840	7
Працелюбність	278	228	230	214	950	2
Воля до влади	110	187	147	141	585	14
Ціннісне ставлення до землі	278	234	166	140	818	8
Екологічна культура	176	216	153	164	709	10
Гуманне ставл. до тварин	245	127	141	161	674	11
Інтерес до АПК	198	161	147	155	661	12
Господарність	267	266	209	186	928	3

Отже, за результатами анкетування чотирьох груп респондентів можна скласти ранжований ряд лідерських якостей фахівців АПК (від найважливіших до менш важливих якостей): професійна компетентність, працелюбність, господарність, інтелектуальність, здоровий спосіб життя, сила волі, комунікативність, ціннісне ставлення до землі, моральність, екологічна культура, гуманне ставлення до тварин, інтерес до АПК, творчість, воля до влади.

За результатами експертного опитування нами узагальнено ранговий статус кожної лідерської якості відповідно до груп експертів (див. Табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Узагальнені результати рангової оцінки експертами важливості лідерських якостей у АПК України

Якість	Лідери агро- підприємств	Фахівці управління с/г	НПП	Студенти
Здоровий спосіб життя	8	8	7	1
Моральність	10	13	1	3

Сила волі	7	7	3	6
Інтелектуальність	6	10	4	2
Творчість	13	12	10	12
Професійна компетентність	1	2	2	4
Комунікативність	12	3	6	7
Працелюбність	2	5	5	5
Воля до влади	14	9	12	13
Ціннісне ставлення до землі	3	4	9	14
Екологічна культура	11	6	11	9
Гуманне ставл. до тварин	5	14	13	10
Інтерес до АПК	9	11	14	11
Господарність	4	1	8	8

Аналіз результатів, які подані в Таблиці 2.7, свідчать про те, що існують певні відмінності в оцінці важливості лідерських якостей різними групами респондентів. На нашу думку, це пов'язано із сферою діяльності визначених груп експертів. Так, експерти-практики, до яких відносимо лідерів агропідприємств та фахівців управлінь сільського господарства, найвищу оцінку дають специфічним (пов'язаним із конкретним фахом) лідерським якостям, зокрема професійній компетентності, господарності, працелюбності, ціннісному ставленню до землі, інтересу до АПК. У той час як респонденти, більшою мірою теоретики-науковці, а це науково-педагогічні працівники аграрних ВНЗ та студенти, вважають найбільш важливими лідерськими якостями інтелектуальні та морально-вольові.

*Методи математичної статистики.* З метою встановлення взаємозв'язку між оцінками 4 груп респондентів вважаємо за доцільне визначити коефіцієнт рангової кореляції Спірмена  $r_s$ . Даний коефіцієнт використовується для з'ясування взаємозв'язку між якісними ознаками, значення яких можуть бути впорядковані або проранжовані за ступенем наростання чи спадання даної якості у досліджуваних соціальних об'єктів [397; 420; 422]. Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена  $r_s$  вираховуємо за формулою:  $r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$ . Проводимо розрахунки коефіцієнта рангової кореляції Спірмена для визначення взаємозв'язку в оцінці лідерських якостей окремих груп експертів (див. Додаток Д). Із таблиці критичних значень коефіцієнта рангової кореляції Спірмена для

двосторонніх критеріїв з тим, щоб  $r_s$  був значимим на рівні 0,2, він повинен дорівнювати або бути більшим від значення 0,367. Обчислення рангової кореляції між окремими групами експертів свідчить про існування значимого взаємозв'язку між такими групами, як лідери агропідприємств та фахівці управлінь сільським господарством, оскільки емпіричне значення  $r_s=0,425$ ; науково-педагогічні працівники та студенти:  $r_s= 0,763$ ; лідери агропідприємств та науково-педагогічні працівники:  $r_s= 0,403$ ;

Не виявлено значимого взаємозв'язку між оцінкою лідерських якостей таких груп експертів, як лідери агропідприємств та студенти:  $r_s= 0,205$ ; фахівці управлінь сільського господарства та науково-педагогічні працівники:  $r_s= 0,28$ ; фахівці управлінь сільського господарства та студенти:  $r_s= 0,069$ .

Кореляція оціночних суджень лідерів агропідприємств та фахівців управлінь сільським господарством пов'язані, на нашу думку, з тим, що ці дві групи експертів працюють безпосередньо в умовах організації та управління с/г виробництвом. Також очевидний зв'язок між оціночними судженнями науково-педагогічних працівників та студентів, оскільки саме в навчально-виховному процесі ВНЗ відбувається не тільки передача теоретичних знань, але й під впливом викладачів у вихованців формується певний світогляд, система ціннісних орієнтацій, поглядів, ставлення до явищ суспільного буття та професійної сфери.

*Коефіцієнт конкордації*  $W$  [397, с. 188] (або множинний коефіцієнт кореляції) використовується для визначення ступеня узгодженості двох чи кількох рядів проранжованих значень змінних (див. Табл. 2.8). Коефіцієнт  $W$  обчислюється за формулою:

$$W = \frac{12S}{k^2n(n^2 - 1)}$$

Таблиця 2.8.

## Обчислення множинного коефіцієнта рангової кореляції (конкордації)

Група експертів	Порядковий номер оцінюваних лідерських якостей														Сума рангів
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Лідери АПК	8	10	7	6	13	1	12	2	14	3	11	5	9	4	
Фахівці управлінь	8	13	7	10	12	2	3	5	9	4	6	14	11	1	
<b>Сума рангів</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>210</b>

$a=210/14=15$  – середнє із суми рангів

$$S = (16-15)^2 + (23-15)^2 + (14-15)^2 + (16-15)^2 + (25-15)^2 + (3-15)^2 + (15-15)^2 + (7-15)^2 + (23-15)^2 + (7-15)^2 + (17-15)^2 + (19-15)^2 + (20-15)^2 + (5-15)^2 = 1+64+1+1+100+144+0+64+64+64+4+16+25+100=648$$

$$W = \frac{12 \cdot 648}{2^2 \cdot 14(14^2 - 1)} = 7776/10920 = 0,712$$

Оскільки коефіцієнт конкордації при максимальній узгодженості приймає значення 1, а при максимальній неузгодженості 0, то емпіричне значення 0,712 свідчить про узгодженість оцінок 2 груп експертів. Тому на третьому етапі відбору лідерських якостей нами було проведено експертну оцінку, для цього залучено 2 групи експертів (лідери АПК та фахівці управлінь сільського господарства). Експертам було запропоновано перелік якостей, які вони оцінювали. Результати оцінювання подані у Таблиці 2.9 та 2.10.

Таблиця 2.9

## Оцінка експертами важливості запропонованих якостей

лідера АПК, осіб/%

№	Якість	Лідери АПК				Фахівці управлінь с/г			
		3	2	1	0	3	2	1	0
<b>1</b>	<b>Харизматичність</b>	<b>3/30</b>	<b>4/40</b>	<b>3/30</b>	<b>0</b>	<b>8/80</b>	<b>1/10</b>	<b>1/10</b>	<b>0</b>
2	Привабливість	1/10	2/20	2/20	5/50	1/10	1/10	3/30	5/50
3	Розвинена уява	1/10	3/30	2/20	4/40	2/20	2/20	2/20	4/40
4	Об'єктивна самооцінка	2/20	3/30	2/20	3/30	3/30	3/30	1/10	3/30
<b>5</b>	<b>Ініціативність</b>	<b>7/70</b>	<b>2/20</b>	<b>1/10</b>	<b>0</b>	<b>8/80</b>	<b>1/10</b>	<b>1/10</b>	<b>0</b>
<b>6</b>	<b>Організаційні здібності</b>	<b>10/10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9/90</b>	<b>1/10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
7	Прагматичність	1/10	2/20	4/40	3/30	3/30	4/40	1/10	2/20
<b>8</b>	<b>Коллективізм</b>	<b>6/60</b>	<b>3/30</b>	<b>1/10</b>	<b>0</b>	<b>5/50</b>	<b>5/50</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
9	Оптимізм	2/20	3/30	1/10	4/40	1/10	4/40	3/30	2/20

<b>10</b>	<b>Стресостійкість</b>	<b>7/70</b>	<b>2/20</b>	<b>1/10</b>	<b>1/10</b>	<b>6/60</b>	<b>1/10</b>	<b>2/20</b>	<b>1/10</b>
11	Інтуїція	2/20	1/10	3/30	4/40	5/50	1/10	2/20	2/20
12	Проникливість	1/10	2/20	4/40	3/30	1/10	2/20	6/60	1/10
13	Здатність постійно вчитися	2/20	2/20	5/50	1/10	3/30	1/10	4/40	2/20
<b>14</b>	<b>Емпатія</b>	<b>4/40</b>	<b>4/40</b>	<b>1/10</b>	<b>1/10</b>	<b>4/40</b>	<b>3/30</b>	<b>2/20</b>	<b>1/10</b>
15	Почуття гумору	2/20	2/20	4/40	2/20	1/10	3/30	5/50	1/10
16	Уміння переконувати	1/10	3/30	6/60	0	2/20	2/20	5/50	1/10
17	Уміння слухати інших	1/10	2/20	6/60	1/10	2/20	2/20	6/60	0
18	Відповідальність	1/10	3/30	6/60	0	1/10	2/20	5/50	2/20
19	Бережливість	0	1/10	7/70	2/20	1/10	1/10	4/40	4/40
20	Волелюбність	1/10	2/20	4/40	3/30	0	1/10	7/70	2/20
<b>21</b>	<b>Практичне мислення</b>	<b>7/70</b>	<b>2/20</b>	<b>1/10</b>	<b>0</b>	<b>5/50</b>	<b>3/30</b>	<b>1/10</b>	<b>1/10</b>
22	Логічне мислення	3/30	2/20	4/40	1/10	1/10	4/40	2/20	3/30
23	Володіння сучасними технічними засобами	1/10	4/40	3/30	2/20	2/20	3/30	3/30	2/20
24	Здатність ризикувати	1/10	2/20	4/40	3/30	1/10	4/40	5/50	0
25	Передбачливість	1/10	2/20	5/50	2/20	1/10	4/40	5/50	0
<b>26</b>	<b>Готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах</b>	<b>8/80</b>	<b>2/20</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6/60</b>	<b>3/30</b>	<b>1/10</b>	<b>0</b>
<b>27</b>	<b>Здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори</b>	<b>5/50</b>	<b>3/30</b>	<b>1/10</b>	<b>1/10</b>	<b>4/40</b>	<b>6/60</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Таблиця 2.10

Оцінка експертами важливості якостей для лідера АПК, у балах

№	Якість	Лідери АПК				Фахівці управлінь с/г				
		3	2	1	Сума	3	2	1	Сума	
<b>1</b>	<b>Харизматичність</b>	<b>90</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>200</b>	<b>240</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>270</b>	<b>470</b>
2	Привабливість	30	40	20	90	30	20	30	80	170
3	Розвинена уява	30	60	20	110	60	40	20	120	230
4	Об'єктивна самооцінка	60	60	20	140	90	60	10	160	300
<b>5</b>	<b>Ініціативність</b>	<b>210</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>260</b>	<b>240</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>270</b>	<b>530</b>
<b>6</b>	<b>Організаційні здібності</b>	<b>300</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>300</b>	<b>270</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>290</b>	<b>560</b>
7	Прагматичність	30	40	40	110	90	80	10	180	290
<b>8</b>	<b>Колективізм, здатність працювати в колективі</b>	<b>180</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>250</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>250</b>	<b>500</b>
9	Оптимізм	60	60	10	130	30	80	30	140	270
<b>10</b>	<b>Стресостійкість</b>	<b>210</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>260</b>	<b>180</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>220</b>	<b>480</b>
11	Інтуїція	60	20	30	110	150	20	20	190	300
12	Проникливість	30	40	40	110	30	40	60	130	240
13	Здатність постійно вчитися	60	40	50	150	90	20	40	150	300
<b>14</b>	<b>Емпатія</b>	<b>120</b>	<b>80</b>	<b>10</b>	<b>210</b>	<b>120</b>	<b>60</b>	<b>20</b>	<b>200</b>	<b>410</b>
15	Почуття гумору	60	40	40	140	30	60	50	140	280
16	Уміння переконувати	30	60	60	150	60	40	50	150	300

17	Уміння слухати інших	30	40	60	130	60	40	60	160	290
18	Відповідальність	30	60	60	150	30	40	50	120	270
19	Бережливість	0	20	70	90	30	20	40	90	180
20	Волелюбність	30	40	40	120	0	20	70	90	210
<b>21</b>	<b>Практичне мислення</b>	<b>210</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>260</b>	<b>150</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>220</b>	<b>480</b>
22	Логічне мислення	90	40	40	170	30	80	20	130	300
23	Володіння сучасними технічними засобами	30	80	30	140	60	60	30	150	290
24	Здатність ризикувати	30	40	40	110	30	80	50	160	270
25	Передбачливість	30	40	50	120	30	80	50	160	280
<b>26</b>	<b>Готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах</b>	<b>240</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>280</b>	<b>180</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>250</b>	<b>530</b>
<b>27</b>	<b>Здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори</b>	<b>150</b>	<b>60</b>	<b>10</b>	<b>220</b>	<b>120</b>	<b>120</b>	<b>0</b>	<b>240</b>	<b>460</b>

Визначаємо ранг та ступінь вагомості кожної лідерської якості. Для зручності розрахунків заносимо всі дані в таблицю 2.11 і визначаємо загальну суму балів кожної якості. Згідно з основними принципами кваліметрії, сума коефіцієнтів вагомості дорівнює одиниці  $\sum_{i=1}^n M_i = 1$ . Коефіцієнт вагомості кожної якості визначаємо як частку суми балів кожної якості від одиниці.

Таблиця 2.11

Обчислення рангу та вагомості лідерських якостей

№	Якість	Лідери агро підприємств	Фахівці управління с/г	Сума	Ранг	Коефіцієнт вагомості
1	2	3	4	5	6	7
<b>1</b>	<b>Здоровий спосіб життя</b>	<b>227</b>	<b>200</b>	<b>447</b>	<b>13</b>	<b>0,0295</b>
<b>2</b>	<b>Моральність</b>	<b>190</b>	<b>145</b>	<b>335</b>	<b>21</b>	<b>0,0221</b>
<b>3</b>	<b>Сила волі</b>	<b>231</b>	<b>212</b>	<b>443</b>	<b>14</b>	<b>0,0292</b>
<b>4</b>	<b>Інтелектуальність</b>	<b>244</b>	<b>184</b>	<b>428</b>	<b>15</b>	<b>0,0283</b>
<b>5</b>	<b>Творчість</b>	<b>176</b>	<b>151</b>	<b>327</b>	<b>22</b>	<b>0,0216</b>
<b>6</b>	<b>Професійна компетентність</b>	<b>300</b>	<b>261</b>	<b>561</b>	<b>1</b>	<b>0,0371</b>
<b>7</b>	<b>Комунікативність</b>	<b>179</b>	<b>239</b>	<b>418</b>	<b>16</b>	<b>0,0276</b>
<b>8</b>	<b>Працелюбність</b>	<b>278</b>	<b>228</b>	<b>506</b>	<b>7</b>	<b>0,0334</b>
9	Воля до влади	110	187	297	28	0,0196
10	Ціннісне ставлення до землі	278	234	512	6	0,0338
11	Екологічна культура	176	216	392	18	0,0259
12	Гуманне ставл. до тварин	245	127	372	19	0,0246
13	Інтерес до АПК	198	161	359	20	0,0237

14	<b>Господарність</b>	<b>267</b>	<b>266</b>	<b>533</b>	<b>3</b>	<b>0,0352</b>
15	<b>Харизматичність</b>	<b>200</b>	<b>270</b>	<b>470</b>	11	0,0310
16	Привабливість	90	80	170	41	0,0112
17	Розвинена уява	110	120	230	38	0,0152
18	Об'єктивна самооцінка	140	160	300	23-27	0,0198
19	<b>Ініціативність</b>	<b>260</b>	<b>270</b>	<b>530</b>	4,5	0,0350
20	<b>Організаційні здібності</b>	<b>300</b>	<b>290</b>	<b>560</b>	2	0,0370
21	Прагматичність	110	180	290	29-31	0,0191
22	<b>Колективізм, здатність працювати в колективі</b>	<b>250</b>	<b>250</b>	<b>500</b>	8	0,0330
23	Оптимізм	130	140	270	34-36	0,0178
24	<b>Стресостійкість</b>	<b>260</b>	<b>220</b>	<b>480</b>	9,5	0,0317
25	Інтуїція	110	190	300	23-27	0,0198
26	Проникливість	110	130	240	37	0,0158
27	Здатність постійно вчитися	150	150	300	23-27	0,0198
28	<b>Емпатія</b>	<b>210</b>	<b>200</b>	<b>410</b>	17	0,0271
29	Почуття гумору	140	140	280	32,5	0,0185
30	Уміння переконувати	150	150	300	23-27	0,0198
31	Уміння слухати інших	130	160	290	29-31	0,0191
32	Відповідальність	150	120	270	34-36	0,0178
33	Бережливість	90	90	180	40	0,0119
34	Волелюбність	120	90	210	39	0,0138
35	<b>Практичне мислення</b>	<b>260</b>	<b>220</b>	<b>480</b>	9,5	0,0317
36	Логічне мислення	170	130	300	23-27	0,0198
37	Володіння сучасними технічними засобами	140	150	290	29-31	0,0191
1	2	3	4	5	6	7
38	Здатність ризикувати	110	160	270	34-36	0,0178
39	Передбачливість	120	160	280	32,5	0,0185
40	<b>Готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах</b>	<b>280</b>	<b>250</b>	<b>530</b>	4,5	0,035
41	<b>Здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори</b>	<b>220</b>	<b>240</b>	<b>460</b>	12	0,030
Σ				15120		1

На підставі отриманих даних до структури лідерських якостей майбутніх фахівців АПК заносимо ті якості, коефіцієнт вагомості яких більший як 0,0200. Результати відбору подані в таблиці 2.12.

Таблиця 2.12.

Відбір складових структури лідерських якостей

№	Якість	Сума	Ранг	Коефіцієнт вагомості
1	Професійна компетентність	561	1	0,0371
2	Організаційні здібності	560	2	0,0370

3	Господарність	533	3	0,0352
4	Ініціативність	530	4,5	0,0350
5	Готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах	530	4,5	0,035
6	Ціннісне ставлення до землі	512	6	0,0338
7	Працелюбність	506	7	0,0334
8	Колективізм	500	8	0,0330
9	Стресостійкість	480	9,5	0,0317
10	Практичне мислення	480	9,5	0,0317
11	Харизматичність	470	11	0,0310
12	Здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори	460	12	0,030
13	Здоровий спосіб життя	447	13	0,0295
14	Сила волі	443	14	0,0292
15	Інтелектуальність	428	15	0,0283
16	Комунікативність	418	16	0,0276
17	Емпатія	410	17	0,0271
18	Екологічна культура	392	18	0,0259
19	Гуманне ставл. до тварин	372	19	0,0246
20	Інтерес до АПК	359	20	0,0237
21	Моральність	335	21	0,0221
22	Творчість	327	22	0,0216

Отже, за допомогою різних методів дослідження (анкетування, біографічний метод, метод експертної оцінки, метод аналізу нормативних документів і галузевих стандартів, методів математичної обробки даних) нами визначені найбільш важливі лідерські якості фахівців агропромислової галузі. Саме такі якості як здоровий спосіб життя, моральність, сила волі, інтелектуальність, практичне мислення, творчість, професійна компетентність, комунікативність, працелюбність, ціннісне ставлення до землі, гуманне ставлення до тварин, екологічна культура, інтерес до АПК, господарність, харизматичність, ініціативність, організаційні здібності, колективізм, стресостійкість, емпатія, готовність до праці у складних природних і виробничих умовах, здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори дозволяють конкретизувати ідеальний образ лідера в агропромисловій галузі. На формуванні таких якостей повинні зосереджувати свою увагу різні суб'єкти виховної роботи аграрних вищих навчальних закладів у справі розвитку лідерського потенціалу студентів.



### **2.3. Господарність у структурі лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислового комплексу**

В основі структури лідера агропромислового комплексу – набір (кластер) якостей, виділених нами. Під *лідерськими якостями фахівців АПК* ми розуміємо комбінацію якостей, що дозволяють фахівцеві в ході міжособистісної взаємодії висунутись на роль неофіційного або управлінського лідера відповідної галузі, здійснювати суттєвий вплив на групову активність, відображати її інтереси та забезпечувати організацію спілкування і виробничої діяльності членів групи, стимулюючи їх на досягнення високої продуктивності з мінімальними затратами ресурсів та максимальним виробничим ефектом, не порушуючи при цьому балансу екосистеми.

Набір таких якостей зумовлений особливостями та специфікою професійної діяльності фахівців агропромислової галузі, яка в основному належить до систем типу «людина-природа». Як відзначають дослідники [389], професійна діяльність фахівця в системі типу «людина – природа» вимагає використання широкого кола знань й інтелектуальних умінь. Так, високий ступінь автоматизації процесів у тваринництві, впровадження нових засобів утримання тварин і птиці, досконала технологія переробки продукції, виникнення потокових ліній, машинного доїння корів і обробки молока, автоматизовані методи приготування і роздавання кормів підвищують вимоги цих професій до психологічної сфери працівників та рівня їх кваліфікації. Вони повинні знати весь цикл технологічного процесу, вміти організувати технічне спостереження й обслуговування механізмів. В їх роботі значне місце посідають елементи розумової праці, які дедалі більше стають інженерно-технічними. Наприклад, майстер машинного доїння – технік, який добре знає закони електрики і пневматики; птахівник – фахівець, який володіє основами біології, зоотехніки і, ясна річ, обізнаний з механізмами, тобто професії типу «людина – природа» вимагають від

працівників глибоких знань особливостей розвитку живих організмів і водночас уміння керувати сучасною технікою.

Необхідність формування певних професійних якостей лідерів АПК зумовлена специфікою професійної діяльності фахів аграрної галузі. По-перше, вони реалізують взаємодію з навколишнім природним середовищем і впливають на нього. Такий вплив називають антропогенним. Його результатом може бути порушення балансу екосистеми або завдання непоправної шкоди довкіллю. Нам відомо, що нераціональне ведення сільського господарства в Україні вважається одним з основних негативних факторів впливу на навколишнє середовище. Це відбувається в основному в результаті непрофесійного вирішення виробничих завдань, безвідповідальності, асоціальної та аморальної позиції аграрія. Коли подібне стосуватиметься осіб, здатних вести за собою інших чи управляти організацією, то руйнівні наслідки як для держави, так і для суспільства матимуть ширший масштаб і поглиблюватимуть невідворотність фатального кінця людської цивілізації. Окремі керівники агропідприємств, надміру захопившись економічними показниками діяльності, допускають порушення обґрунтованих наукою рекомендацій. Часто такі приклади є свідомим моральним самовизначенням, а інколи свідченням банальної непрофесійності. Як у першому, так і в другому випадку наслідки неприйнятні. При ігноруванні фахівцем сівозміни виснажуються і вивітрюються ґрунти. Недотримання правил зберігання добрив, засобів захисту рослин, а також ненормоване внесення гербіцидів та пестицидів призводить до забруднення ґрунту, підґрунтових вод та повітря. Неналежний догляд за тваринами, а також порушення санітарних та ветеринарних норм зумовлюють поширення ряду інфекцій, вірусів та, як наслідок, хвороб, епізоотій і пандемій. До того ж в умовах науково-технічного прогресу, розвитку генної інженерії виникає загроза збереження біологічної автентичності живої природи. Вирощування генетично модифікованих організмів, нагромадження канцерогенів та шкідливих мутацій,

експерименти, що передбачають зміну генетичного коду, створюють загрозу для живих організмів, у тому числі для людини, не тільки в локальному, а й у глобальному вимірі.

По-друге, усе вищезазначене ускладнюється поглибленням світової продуктової кризи, що ставить перед агропромисловою галуззю нові завдання в раціоналізації ведення сільського господарства відповідно до вимог часу із забезпеченням продовольчої безпеки країни. Це передбачає, з однієї сторони, господарську діяльність із врахуванням екологічних факторів (у тому числі органічне землеробство), а з іншої – впровадження нових технологій задля економічно-ефективного господарювання. По-третє, інформаційно-технологічний прогрес вимагає від сучасних лідерів АПК всебічних як професійних, так і гуманітарних знань, а також умінь прогнозувати й моделювати розвиток аграрного сектора в Україні і у світі. По-четверте, під впливом взаємодії людини та природних факторів з об'єктом професійної діяльності фахівця АПК перманентно відбуваються певні зміни. Вони можуть протікати повільно і приховано. Цей факт ускладнює взаємодію фахівця із предметом своєї праці. По-п'яте, важливою особливістю предмета роботи фахівця агросфери є недостатня доступність його для сприймання (наприклад, біохімічні і мікробіологічні процеси, які протікають у рослинах, в організмах тварин, у ґрунті тощо). По-шосте, для фахівців, які працюють в аграрній сфері, характерні різноманітні несприятливі умови праці (робота в денний та нічний час, ненормований робочий день, робота з перевагою статичних компонентів у діях і т.д.). По-сьоме, успіх діяльності фахівців залежить від ряду сформованих особистісних якостей. Так, наприклад, у рослинництві найбільш важливими вважаються такі: розвиток довгочасної пам'яті, спостережливість, практичність мислення, увага, точність сприймання.

Дані особливості зумовлюють необхідність формування в майбутніх лідерів АПК певних якостей, які ми об'єднали в групу «специфічні якості» (див. Рис. 2.1).



Рис. 2.1. Структура лідерських якостей фахівців АПК

Оскільки лідерство ми розглядаємо як вищий рівень управлінського впливу на підприємство чи організацією в агропромисловому комплексі, то лідерів необхідні базові управлінські якості, пов'язані з функцією планування, організації діяльності та контролю за її здійсненням (див. Рис. 2.1), та власне лідерські, пов'язані з такими функціями, як координація і мотивація.

Однією з найважливіших якостей будь-якого фахівця є *професійна компетентність* (лат. *competens* – відповідний, здібний), яка розглядається як можливість фахівця, що дозволяє йому ефективно реалізовувати цілі профільного, галузевого процесу. Для цього необхідно володіти теорією і вміти використовувати набуті знання на практиці. Дослідники визначають професійну компетентність як певний психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, як оволодіння людиною здатністю й уміннями виконувати визначені професійні функції (А. Марков); як професійну готовність та здатність суб'єкта праці до виконання завдань і обов'язків щоденної діяльності (К. Абульханова); як наявність спеціальної освіти, глибокої загальної і спеціальної ерудиції, постійне підвищення власної науково-професійної підготовки (В. Зазикін, А. Чернишова) [417]. *Професійна компетентність* у літературі здебільшого розглядається як сукупність здібностей, властивостей та характеристик особистості, необхідних для успішної професійної діяльності в тій чи іншій сфері [121; 148; 149; 185; 186; 201; 227; 302; 413; 510; 562].

Структура професійної компетентності, на думку вітчизняних дослідників [117, с. 322], складається з таких компонентів: *професійні знання* – об'єктивно необхідні відомості у сфері обраної особистістю діяльності. *Професійні вміння* – певні дії, своєрідні «технічні» засоби, що використовує особистість у ході реалізації професійних обов'язків і функцій у процесі діяльності. До складу професійних умінь входять також і навички, що віддзеркалюють набуту здатність особистості виконувати професійні дії, конкретні функції. *Професійна позиція* – цілісне психічне утворення, до складу якого входять установки, орієнтації, система особистісних відносин та оцінок власного досвіду, досвіду людей, що оточують особистість, а також власні домагання, що реалізуються або не реалізуються в професійній сфері.

Професійна компетентність структурно включає в себе також спеціальну предметну компетентність (фаховий рівень) [593], соціально-психологічну, психологічну, методичну. Психологічна компетентність щодо

професійної діяльності виступає як комплекс знань і вмінь з психології, який є необхідним для вирішення професійних завдань у різних галузях діяльності. Важливою складовою професійної компетентності, на нашу думку, для лідера є соціально-психологічна компетентність, оскільки вона передбачає пізнання психологічних особливостей реального соціального середовища, зокрема таких: міжособистісні відносини, традиції, згуртованість, психологічний клімат, громадська думка, груповий настрій та інші соціально-психологічні явища. Окрім цього, до соціально-психологічної компетентності відносять і конфліктну компетентність, яка полягає в пізнанні психологічних труднощів, механізмів їх прояву в житті та діяльності людей, що оточують, а також в умінні їх подолати, гармонізації життя та діяльності.

*Інтелектуальність* Походить від лат. *intellectus* – пізнання, розуміння, розум. Під інтелектуальністю часто мають на увазі здатність до абстрактного мислення, навчання, раціонального пізнання предметів і явищ навколишньої дійсності, інших людей тощо. Під інтелектуальністю розуміють якість особистості, яка забезпечує ефективність адаптації, правильну поведінку в складних умовах (Р. Кеттел). Інтелектуальність людини визначає її розумові здібності, здатність адекватно орієнтуватися в навколишньому середовищі, правильно його перетворювати, пізнавати світ, розв'язувати завдання, приймати рішення, діяти, передбачати тощо [88, с. 146]. До того ж, кожен студент є носієм потенційного інтелекту (природних здібностей) з його індивідуальними особливостями.

Отже, під інтелектуальністю ми розуміємо якість особистості, що виявляється в здатності її раціонально пізнавати предмети і явища навколишньої дійсності, світ. Розвинена інтелектуальність передбачає високу активність мислення, його швидкість, гнучкість, глибину, широту, самостійність, рефлексивність [392, с. 298-310].

*Організаційні здібності* – здатність особистості найбільш ефективно спрямувати зусилля членів групи (колективу) на досягнення цілей.

Організаційні здібності лідерів АПК, на нашу думку, повинні включати вміння: 1) побачити проблему; 2) спланувати її розв'язання; надихнути та мотивувати послідовників до її вирішення; 3) оптимально організувати виробничий процес; 4) розподілити обов'язки між членами колективу відповідно до їх можливостей і здібностей; 5) створити умови для самоконтролю і самодисципліни послідовників у процесі виконання поставлених завдань.

Схильність до організаторської діяльності, на думку П. Максимюк [250], знаходить вираження в: 1) спонтанному самостійному включенні в організаторську діяльність; 2) прийнятті на себе ролі організатора й відповідальності за роботу інших людей; 3) потребі здійснення організаторської діяльності; 4) природності включення в цю діяльність; 5) невтомності в організаторській роботі; 6) емоційно-позитивному самопочутті при її виконанні, здатності побачити необхідність в організаторській діяльності в обставинах, які зримо її не потребують. Ці загальноорганізаційні здібності доповнюються і конкретизуються більш локальними здібностями, зокрема: здатністю до цілеустановлення; здатністю до прогнозування; здатністю до планування як своїх дій, так і дій підлеглих, а також організації в цілому; здатністю до прийняття управлінських рішень; комунікативними здібностями; мотивуючими здібностями; здатністю до контролю.

*Комунікативність* (від пізньолатинського «communicabilis» – з'єднаний, повідомляю) – здатність людини до плідної взаємодії з іншими людьми, яка сприяє успішному сприйняттю, розумінню, засвоєнню, використанню й передаванню інформації. Комунікативність – це не тільки вміння чітко і послідовно висловлювати свої думки, а й красномовність, дипломатичність, діловитість, тактовність, товариськість, відкритість, здатність бути цікавим співрозмовником, почуття гумору, толерантність, уміння переконувати та слухати інших. Крім цього, лідерів властиво за допомогою правильно побудованої мови зацікавлювати послідовників,

об'єднувати їх навколо соціально значимої мети. Отже, комунікативність – здатність особистості до спілкування та налагодження конструктивної взаємодії з іншими людьми, товариськість. Комунікативність, на думку С. Гончаренка, не є природженою, вона формується в процесі життя і діяльності людини в соціальній групі [88, с. 174].

Дослідниця проблем формування культури професійного спілкування студентів вищих аграрних навчальних закладів С. Амеліна відзначає, що тільки «всебічно освічений і розвинений фахівець здатний бути конкурентно спроможним на сучасному та майбутньому ринках праці, успішно вирішувати професійні проблеми, спираючись на майстерність спілкування й співробітництво з різними професійними категоріями. Реалії сьогодення свідчать про те, що через брак культури спілкування фахівці-аграрії потерпають від невпевненості, безпорадності, унаслідок чого програють на ринку праці» [13, с. 3].

Дана якість є важлива, тому що для ефективної професійної діяльності в АПК лідер, з однієї сторони, повинен отримувати достовірну інформацію (про стан справ на світовому, вітчизняному, регіональному та місцевому аграрному ринку; про новітні наукові досягнення, технологічні та інформаційні розробки в аграрній сфері), а з іншої – доносити до інших інформацію про свої напрацювання, продукцію, яка виробляється, її якість, відповідність державним та світовим стандартам; доносити необхідну інформацію до членів колективу, вміти переконливо і обґрунтовано висловлювати свої думки щодо технологічних процесів ведення сільського господарства тощо. Лідер АПК повинен володіти навичками ділової комунікативної культури для укладання угод та налагодження співпраці з іншими агрофірмами (розробниками сільськогосподарської техніки, виробниками засобів захисту рослин та добрив, селекціонерами нових сортів рослин та порід тварин), для реалізації спільних взаємовигідних проектів та програм як на загальнонаціональному, так і на світовому ринках. Статус лідера особистість набуває і утримує в процесі безпосередньої взаємодії з



іншими людьми – членами колективу. Лідер агропідприємства повинен володіти численними засобами комунікації і відповідними стилями спілкування з різними членами колективу за певних виробничих ситуацій. Так, у період напружених весняно-польових робіт, коли є необхідність у максимально стислі терміни виконати певні технологічні операції, лідер, беручи на себе всю відповідальність за прийняті рішення, може використовувати елементи авторитарного стилю спілкування. За даними офіційної статистики, заробітна плата у сфері сільськогосподарського виробництва одна з найнижчих порівняно з іншими галузями, тому лідерам АПК необхідно володіти комунікативними вміннями для мотивації членів агроколективів до продуктивної праці.

Якщо брати до уваги точку зору іноземних дослідників Ш. Кіркпатріка, Е. Локка, то лідер – це людина, яка може доступними словоформами передати зміст свого передбачення (мету) і дати своїм послідовникам «ключі» (передати інформацію про способи досягнення, цілі) [518]. До того ж лідер має бути здатним реалізувати свій комунікативно-особистісний потенціал впливу, позитивна сторона якого – альтруїстична природа впливу на інших, що пов'язана з мотивацією допомоги і розумінням послідовників, побудовою з ними стосунків на засадах партнерського стилю спілкування.

Як зазначає В. Кручек, лідер повинен уміти чітко сформулювати свої думки, переконати інших, відмовитись на деякий час від власних цілей і присвятити себе роботі, спрямованій на досягнення організаційних цілей. До того ж лідер повинен мати привабливий комунікативний стиль, що відрізняється приємним тембром голосу, володінням різними його інтонаціями, поглядом – прямо в очі, невербальними прийомами. Дослідниця підкреслює, що важливими у спілкуванні є здатність супроводжувати інформацію емоційними проявами [211, с. 165]. Тому комунікативність для лідера – це також здатність уміло й доречно використовувати різні рівні інтенсивності емоцій у процесі комунікації.

Важливим у процесі трансакції є вміння слухати [490]. Здатність лідера чути співрозмовника – суттєва перевага його ефективності. Лідер повинен чути, щоб розуміти; чути, щоб запам'ятати; і чути, щоб аналізувати зміст; володіти рефлексивним (передбачати уточнюючі запитання в процесі спілкування) та емпатійним (емоційно співпереживати в спілкуванні) слуханням. Лідер повинен сприймати різні види невербальної комунікації в процесі слухання, а саме: акустичну (паузи, кашель, зітхання, сміх, плач, темп, тембр, висота, гучність голосу); оптичну (міміка, поза, жести, хода, контакт, зовнішній вигляд співрозмовника в цілому); тактильно-кінестезичну (рукостискання, поцілунок, поглажування, похлопування); ольфакторну (запах тіла, запах косметики), а також використовувати їх у самопрезентації чи просто при спілкуванні, щоб досягти потрібного ефекту впливу [218].

*Сила волі* – свідомо саморегуляція людиною своєї поведінки і діяльності, регулююча функція мозку, що полягає в здатності активно домагатися свідомо поставленої мети, переборювати зовнішні і внутрішні перешкоди. Воля виконує дві взаємопов'язані функції: спонукальну та гальмівну, що виявляється у спрямуванні активності, її посиленні, а також у стримуванні зовнішніх рухів та дій. Воля виявляється у формі організованих дій, вчинків і поведінки [88, с. 58-59] (наполегливість, терплячість, завзятість, мужність, рішучість, витримка, жорсткість, упертість, принциповість, самостійність, дисциплінованість, цілеспрямованість, сила переконань, стійкість перед труднощами, впевненість у собі, схильність до ризику, самовдосконалення).

На думку Дж. Максвелла, важливе значення для лідера має також мужність, яку ми розуміємо як здатність діяти рішуче, наполегливо, сміливо, відповідно до моральних норм у справі відстоювання інтересів держави, населеного пункту, агропідприємства, членів трудового колективу, навіть у випадку моральних і фізичних страждань, особливо тоді, коли є загроза здоров'ю і життю.

*Колективізм* (від. лат. *collektivus* – збірний) і *здатність працювати в команді* – це складне психологічне утворення, що проявляється в свідомому виборі як пріоритету, інтересів і мети колективу (суспільства) і визначає діяльність суб'єкта. Характеризується адаптованістю до форм групової і командної роботи, здатністю будувати товариські і дружні відносини, що базуються на спільних видах діяльності. Колективізм передбачає також підпорядкування своїх вузько-приватних інтересів загальносуспільним, загальнонаціональним, формується в координатах певної національної ідентичності, пов'язаний із патріотизмом. Колективізм є інтегральною якістю. Її компоненти об'єднуються в три групи на основі подібності їх змісту. До першої групи належать дбайливість, товариська взаємодопомога, дружба. До другої – прагнення до спільної мети, поєднання особистих і суспільних інтересів, активність. До третьої – відповідальність, прояв почуття обов'язку, непримиренність до байдужості.

*Працелюбність* – усвідомлена потреба в постійній інтелектуальній чи фізичній праці, процес і результат виконання якої приносить людині моральне задоволення. Перебуваючи в праці, людина відчуває себе щасливою, підвищує рівень своєї кваліфікації, продуктивність і якість роботи. При цьому людина може працювати понаднормово, старанно виконує всі операції та процедури. Для того щоб лідер повністю віддавався справі і працював понаднормово, він повинен мати добре здоров'я.

*Здоровий спосіб життя* – це якість, яка проявляється в дотриманні норм поведінки спрямованої на збереження фізичних і психічних сил індивіда, передбачає санацію і розвиток усіх систем людського організму. Здоровий спосіб життя включає в себе наступні елементи: плідну працю, раціональний її режим і відпочинок, викорінювання шкідливих звичок, оптимальний руховий режим, особисту гігієну, загартовування, раціональне харчування. В основі здорового способу життя – здоров'я людини, яке сприймається як найвища цінність. У сучасній науці існує безліч визначень поняття «здоров'я»: це такий фізичний і психічний стан людини, при якому

всі органи і системи функціонують добре, що дозволяє виконувати інтелектуальну чи фізичну працю з повною самовіддачею і високою продуктивністю; це перша й найважливіша потреба людини, що визначає її здатність до праці і гармонійного розвитку; є найважливішою передумовою пізнання навколишнього світу, самоствердження й щастя людини; показник активного і довгого життя.

Можна виділити три види здоров'я: фізичне, психічне і моральне (соціальне). Фізичне здоров'я – це природний стан організму, при якому нормально функціонують усі його органи і системи. Психічне здоров'я залежить від стану головного мозку, воно характеризується рівнем і якістю мислення, розвитком уваги і пам'яті, ступенем емоційної стійкості, розвитком вольових якостей. Ознаками морального здоров'я людини є свідоме ставлення до праці, оволодіння культурними надбаннями, активна несприйнятливність до шкідливих звичок або стереотипів поведінки, що суперечать здоровому способу життя. Соціальне, або моральне, здоров'я вважається вищою мірою здоров'я людини. Здорова людина отримує задоволення від своєї роботи, прагне до самовдосконалення, досягає молодості духу і внутрішньої краси [79].

Вважається, що стан системи охорони здоров'я визначає лише 10% усього комплексу впливів на здоров'я людини, а решта 90% обумовлюється станом екології (20%), спадковістю (20%) і найбільше – способом життя (50%). Спосіб життя формується під впливом соціального оточення людини і залежить від рівня, якості та стилю її життя. Поняття «здоровий спосіб життя» об'єднує все, що сприяє виконанню людиною професійних, громадських та побутових функцій в оптимальних для здоров'я умовах і відображає орієнтованість діяльності особистості в напрямі формування, збереження та зміцнення як власного (індивідуального), так і громадського здоров'я [281, с.9].

Збереження здоров'я для лідера АПК має свої особливості: основні об'єктивні негативні фактори впливу (низький рівень медичного

обслуговування в сільській місцевості, ненормований робочий день, особливо у весняно-осінній період (посівна та збір врожаю); необхідність працювати навіть за несприятливих погодно-кліматичних умов – спека, дощ; стрес-фактори, що зумовлені численними можливими непередбачуваними ситуаціями (поломка техніки, стихійні лиха тощо); суб'єктивні негативні фактори впливу (неусвідомлення цінності власного здоров'я, низький рівень відповідальності за збереження власного здоров'я та завищена самооцінка його стану, невміння протистояти стресовим ситуаціям, недотримання режиму дня і харчування, здебільшого наявність шкідливих звичок та ін.).

*Стресостійкість.* Від слова «стрес» (від англійського stress – тиск, напор, навантаження, напруга) – емоційний стан психічного напруження, який виникає в людини в процесі її діяльності в найбільш складних і важких умовах. Стресостійкість – це компонент адаптивності особистості (А. Реан), опірність стресовим впливам, здатність людини протистояти негативній дії стрес-факторів, що залежить від комплексу вроджених і набутих психологічних і фізіологічних властивостей. До найпоширеніших зовнішніх стрес-факторів відносять: ускладнену проблемами навчальну чи виробничу діяльність, кризовий стан економіки, низький рівень матеріального забезпечення, надмірну інтенсивність міжособистісних контактів, шум, багатолюдність, ситуації невизначеності, несприятливий морально-психологічний клімат у колективі тощо.

Сьогодні вивченням формування стресостійкості активно займаються російські психологи і педагоги. Так, М. Калашникова розглядає стресостійкість як результат єдності структурних і змістовних характеристик системи саморегуляції екстримальної діяльності, критерієм якої є сукупність особистісних мотиваційних, раціональних, емоційних та інших характеристик процесу саморегуляції [163]. М. Хуторна під стресостійкістю студентів розуміє інтегративне психологічне утворення, що включає в себе: особистий компонент, який визначає розвиток когнітивної, мотиваційної та

емоційно-регулятивної функцій; поведінковий компонент, що включає актуалізацію і застосування антистресових стратегій самозахисту [562].

Отже, стресостійкість – це не тільки розумна, зважена поведінка людини, її саморегуляція в психологічно несприятливих ситуаціях, але й володіння антистресовими методиками. Саме стресостійкість може забезпечити лідерові надійне й безпечне функціонування в трудовій діяльності. Спостереження свідчать, що особистість, яка володіє стресостійкістю, відзначається спокійною поведінкою та спроможністю виконувати своє завдання в умовах, коли відволікають, намагаються психологічно пригнічувати чи провокують на агресивну емоційну реакцію.

Стрес діє по-різному: може сприяти мобілізації захисних функцій людини, підвищуючи її адаптаційні можливості в умовах дискомфорту і небезпеки (конструктивний стрес); може різко знизити ефективність роботи людини і якість її життя (деструктивний стрес, або дистрес). Психологами встановлено, що деструктивний стрес є специфічною реакцією організму на подразники. Ознаками, що супроводжують стрес, є збільшення маси наднирників, зростання в крові концентрації кортизолу (руйнує слизову кишково-шлункового тракту) і, як наслідок, зниження маси виличкової залози (послаблює імунітет). При стресі виділений адреналін звужує кровоносні судини органів черевної порожнини і перешкоджає відновленню клітин нашої слизової [500].

У ході дослідження феномена лідерства виявлено: більшість з успішних людей можуть тривалий час перебувати в ситуаціях напруження і невизначеності, що свідчить про розвинену в них здатність протистояти дії стрес-факторів.

*Харизматичність* – інтегративна лідерська якість, її часто розуміють телеологічно – як надприродну обдарованість, Божий дар, набір рис особистості, притаманних обраним. Етимологічно воно походить із грецької міфології, у якій харитами називали богинь краси (Аглайя), грації (Євфросинія), витонченості (Талія). У християнській традиції під харизмою

розуміють сприяння, яке посиляє Святий Дух обраним людям (дар проповіді, чудотворення, пророцтва тощо). Ми ж зосередимо увагу на раціональній сутності поняття харизматичність, вивченням та розробкою методик формування якої займалися як вітчизняні (Л. Скібіцька, Н. Мараховська), так і зарубіжні дослідники, про яких уже згадувалось у параграфі 1.4, а також С. Зінев [150], Ніколаус Б. Енкельманн [116], В. Шейнов [582, с. 115-130], Ю. Платонов [359, с. 30-32], Н. Беляцкий [29, с.85], Р. Гандапас [83] та ін. Усі вони вважають, що харизма, тією чи іншою мірою, – це сукупність якостей особистості, які дозволяють їй ефективно вирішувати важливі групові завдання, здійснювати *сильний вплив на послідовників, вести їх за собою*. До цих якостей відносять: наявність у лідера ідей; особисту привабливість, чарівність, поважну зовнішність; виняткові здібності; енергійність і наполегливість; віру в свої ідеї й особисту правоту; рішучість, впевненість, мужність; вражаючі результати діяльності, беззаперечний успіх, уміння переконувати і вмотивовувати, надихати послідовників, ораторські здібності; вміння достойно триматися в складних ситуаціях; потреба у владі; чутливість до виявлення проблем спільноти; здатність розробляти нові, часто ідеалізовані шляхи їх вирішення; великий інтерес до обраної справи; здатність будувати довірливі взаємини з підлеглими на основі емпатії; здатність передбачати, гнучкість.

Цікавою є думка С. Зінева про те, що харизматичність лідера визначається наявністю в нього реальних чи приписаних особистих якостей. У харизмі автор виділяє 2 начала: раціональне (розвинуті якості) та ірраціональне («Божий дар»), з чого випливає існування 2 типів харизми: вроджена і штучна. В. Критсоніс [207] відзначає, що бути харизматичним – значить володіти цінностями і розвивати в собі якості, які справляють позитивний і благодатний ефект на спілку чи товариство.

Отже, харизматичність ми розглядаємо як здатність лідера здійснювати сильний вплив та вести за собою послідовників, у результаті чого останні пов'язують вирішення своїх приватних та соціальних проблем із особою

харизмоносія (вірять йому). Ця здатність тісно корелює з моральною чистотою (моральність), знанням своєї справи (компетентність), багатством та ориганільністю мовної експресії, риторичними здібностями, вмінням надихати, переконувати і вмотивовувати послідовників (комунікативність), розумінням потреб людей, які оточують, доброзичливим, співчутливим до них ставленням (емпатія), особистою привабливістю, бездоганністю зовнішнього вигляду, безсумнівною впевненістю в собі (сила волі).

Більшість дослідників відзначає, що потреба в харизматичному лідері зростає в міру необхідності проведення радикальних змін у кризовій ситуації. Нами підкреслювалось, що на сучасному етапі АПК знаходиться у фазі структурної і функціональної перебудови, що зумовлено екологічними проблемами, зміною клімату та продовольчою кризою, що назріває у світі, тому виникла специфічна ситуація, в умовах якої харизматичні лідери є затребувані. Також формується відповідний соціально-психологічний стан громадськості, яка на різних рівнях у сфері АПК шукає і готова сприйняти харизматичну особу, пов'язуючи з нею вирішення своїх та загальносуспільних проблем.

Вивченням сутності *ініціативності* як особистісної якості займалися як українські, так і зарубіжні вчені. Серед них слід виділити К. Абульханову-Славську, Л. Виготського, С. Рубінштейна, Е. Еріксона, Л. Новікову, М. Гворову, І. Добрянського, В. Андрєєву, В. Селіванова, К. Шаповалову, Н. Журавльову, Н. Терських, І. Головінову. Незважаючи на велику кількість досліджень, присвячених вивченню ініціативності, сьогодні в науці немає однозначного погляду щодо визначення цієї особистісної якості. К. Абульханова-Славська, Л. Виготський, Д. Богоявленська вважають ініціативність якістю, що є формою соціальної активності – детермінована вольовим зусиллям. Дуже часто ініціативність пов'язують із потребова-мотиваційною, емоційно-вольовою [414], інтелектуальною [259] та діяльнісною сферою особистості, а також її самостійністю, творчістю,



високим рівнем домагань [575]. В. Андрєєва звертає увагу на те, що в ініціативі виявляється прагнення людини до лідерства [19].

Наявність у людини ініціативності характеризується такими показниками: активністю, енергійністю, здатністю до реалізації особистого почину, умінням ставити ціль, планувати діяльність, реалізовувати задумане (без допомоги інших), самостійністю, творчим підходом, високим рівнем розумових здібностей, пізнавальною активністю, здатністю висловлювати нові ідеї. Лідер з розвинуеною ініціативністю не чекає зовнішніх впливів, а визначається за формулою «я сам», проявляючи при цьому самостійність, реалізуючи власні дії.

Отже, *ініціативність* – це інтегративна якість особистості, яка характеризується здатністю і схильністю до активних і самостійних дій; один з елементів розумового (знання), морального (обов'язок) і волевого (зусилля, дія) виховання. Ініціативність особистості передбачає також її активність у різних сферах діяльності, у першу чергу – у професійній.

*Творчість* – продуктивна людська діяльність, у ході якої породжуються якісно нові матеріальні та духовні цінності суспільного значення [88, с. 326]. На думку фахівців, праця в сільському господарстві сьогодні є однією з найбільш творчих, тобто таких, що потребують постійного прийняття самостійних рішень залежно від обставин, які складаються. Як відзначає Н. Гончарук, керівниками сільськогосподарських підприємств, незалежно від їх форм власності, повинні бути компетентні, висококваліфіковані, відповідальні, творчі, неординарні особи, схильні до інновацій, спроможні управляти на демократичних засадах, у кризових умовах знайти вихід із надзвичайно складних ситуацій, керівники й спеціалісти нового типу, здатні забезпечити новий стиль у роботі [89, с. 16]. Необхідність розвитку творчості студентів вищих аграрних навчальних закладів обґрунтовано в дослідженнях В. Нагаєва. Так, учений [294, с. 3] зазначає, що сучасні вимоги ринку праці до професійної підготовленості фахівців аграрної сфери зростають залежно від темпів. У зв'язку із зростанням темпів оновлення видів

сільськогосподарської продукції, обладнання і технологічних процесів підвищуються вимоги до творчої обдарованості і гнучкості фахівців аграрної сфери, їхньої багатогранності та здатності до динамічної трансформації. Такі фахівці мають володіти комплексом професійних знань, умінь та навичок, що відповідають інтенсифікації виробництва, передовим досягненням науки і техніки. Вони мають бути здатними творчо вирішувати сучасні проблеми, брати на себе роль лідера, вести за собою інших.

Творчість для лідера агропромислового підприємства, у першу чергу, необхідна для застосування нових нетрадиційних підходів як у процесі виробництва агропромислової продукції, так і управління агропідприємством; генерування нових ідей на основі дослідної роботи щодо удосконалення технологічних процесів агропромислового виробництва; завоювання й утримання лідируючої позиції в колективі.

Ю. Трофімов розглядає також творчість як механізм психологічного захисту людини в складних умовах (продовольча, екологічна криза) [392, с. 326]. З історії відомо, що сплески креативності сягали свого піку в умовах війни. Так чи інакше, кінцевим результатом творчої діяльності є винаходи, раціональні пропозиції – усе, що може забезпечити прогресивні зміни на виробництві в АПК чи в суспільстві.

*Практичне мислення.* Вивченню практичного мислення присвячено багато досліджень. Серед головних їх розробників можна виділити В. Кьолера, А. Леонтьєва, С. Рубінштейна [405, с. 337 – 339], Б. Теплова [481, с. 252 – 343], Ю. Корнилова [196, с. 529], А. Панкратова [331, с. 97-125], І. Долгополова [106], Ю. Трофімов [392, с. 277-287] та ін.

Як відомо, мислення – це психічний, пізнавальний процес узагальненого, опосередкованого відображення предметів і явищ об'єктивної дійсності в їх істотних зв'язках і залежностях. За характером засобів, які використовуються, типом розв'язуваних задач, способів вирішення проблем мислення поділяється на теоретичне і практичне. Оскільки лідерство в АПК –

це відносини соціального, економічного й виробничого контексту, безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю, то нас більше цікавитиме саме практичний інтелект (див. Табл. 2.13).

Практичне мислення – це мислення, яке корениться в діяльності, спрямоване на перетворення фізичної дійсності, детерміноване особливостями практики та протікає в умовах конкретних ситуацій.

С. Скібнер називає практичне мислення «розумом у дії», який втручається у звичний перебіг подій і створює нові наслідки для причинних процесів [196, с.15].

Таблиця 2.13

### Види мислення

За характером завдань, які потребують вирішення, мислення поділяється на:	
<i>Теоретичне</i> – мислення на основі теоретичних роздумів і умовиводів	<i>Практичне</i> – мислення на основі суджень і умовиводів, заснованих на вирішенні практичних завдань
Знаходить загальні закономірності (загальне)	Вирішує конкретні завдання (конкретне)
Переважають розумові операції з поняттями й образами	Переважають інтелектуальні дії з реальними матеріальними предметами чи їх заміниками
Рух від споглядання до абстракції	Рух від абстракції до практики
Опосередкований зв'язок із практикою	Безпосередній зв'язок із практикою
Менша міра відповідальності	Висока міра відповідальності за продукти мислення
Націленість на логічні умовиводи, теоретичні висновки, інтелектуальні узагальнення	Націленість на практичну зміну дійсності
Виникло після практичного	Виникло генетично раніше

Перші дослідження практичного мислення зводили його до примітивного, екстериоризованого, наочно-дійового розумового процесу, притаманного дитині, яка пізнає навколишній світ сенсорно-моторним шляхом, що включає пряме маніпулювання предметами (С. Рубінштейн, О. Леонтьєв, В. Кьолер та ін.). Із виходом праці Б. Теплова «Ум полководца», започатковано новий напрям у дослідженні мислення, в основі якого ідея про те, що практичний інтелект є найвищим рівнем психічної діяльності, властивий зрілим людям. Практичне мислення не зводиться до наочно-дійового. Складність завдань, які вирішує практичне мислення, є функцією

лідера, керівника, полководця [519]. Отже, практичне мислення – це розум професіонала, керівника, який вирішує складні завдання на основі сформованого професійного досвіду. Рішення такого професіонала-керівника безперервно перевіряються практикою, вони нерозривно пов'язані із виконанням завдань.

Із психолого-педагогічної літератури випливає, що теоретичне і практичне мислення взаємопов'язані і взаємозалежні, тому майбутній лідер АПК при вирішенні практичних завдань буде спиратись на теоретичне мислення, обґрунтовувати і будувати гіпотези, логічно розмірковувати, робити умовиводи, визначати поняття чи виконувати логічні операції, порівняння, узагальнення, синтез, абстрагування тощо. Лідеру АПК практичне мислення потрібно для постановки цілі, розробки плану та продумування способів його реалізації в умовах дефіциту часу, динамічної змінюваності ситуації, що зумовлено різними факторами, найперше природними; використання набутих знань на практиці; вирішення конкретних завдань, у рамках процесів виробництва, переробки і зберігання сільськогосподарської продукції; використання різних способів і засобів діяльності в агропромисловій галузі з максимальним економічним та екологічним ефектом; декодування процесу координації і управління людськими ресурсами, фінансами та складними виробничими об'єктами (агropідприємствами) [484, с.31-33].

Отже, практичне мислення – це психічний процес, який протікає в умовах гострого дефіциту часу, високої відповідальності, передбачає інтелектуальну дію з реальними матеріальними предметами чи їх заміниками в конкретних життєвих ситуаціях, спрямоване на фізичну зміну дійсності, вирішення практичних завдань шляхом складання плану продумування раціональних способів його реалізації.

*Моральність* проявляється в здатності діяти відповідно до норм і правил моралі. О. Титаренко визначає моральність як імперативно-оціночний спосіб відношення людини до дійсності, що регулює поведінку особистості в

аспекті протиставлення категорії добра і зла [159]. Питанню формування моральності присвячено багато праць як педагогів-класиків (К. Ушинський, А. Макаренко, В. Сухомлинський, Г. Ващенко), так і сучасних учених-педагогів (І. Бех, Г. Васянович, О. Ільченко, О. Киричук, Г. Костюк, З. Курлянд). За С. Гончаренком, моральність – це характеристика особливого виду практичної діяльності людей, що мотивується моральними ідеалами, переконаннями, нормами та принципами [88, с. 216].

Необхідність формування моральності майбутніх фахівців зумовлена особливостями перехідного періоду українського суспільства, яке знаходиться на шляху розвитку ринкової економіки. Цей процес супроводжується аморальними рецидивами, такими, як корисливість, злочинство, хабарництво, організована злочинність.

Моральність ми розглядаємо як якість особистості, яка забезпечує лідерів його високий статус і позицію в колективі. На наше переконання, тільки той керівник може стати лідером, який в очах послідовників є справедливим, чесним, відповідальним, патріотично налаштованим. Для лідера АПК моральність як інтегративна якість повинна включати ряд рис.

*Патріотизм* – (від грецького «patriotes» – земляк, співвітчизник) [88; 363] – властивість особистості, яка виявляється в здатності усвідомлено любити Батьківщину, свій народ, бути відданим національним інтересам, почувати свою відповідальність за долю держави, зміцнення її економічної незалежності, розвиток агропромислового виробництва. Патріотизм майбутніх фахівців агропромислової галузі – це готовність служити своїй Вітчизні, дбати про її суверенітет і незалежність, що проявляється не лише в намірах, а й у конкретній діяльності шляхом виконання свого професійного обов'язку. В основі патріотизму – національна самосвідомість. Вітчизняний учений В. Борисов зазначає, що національна самосвідомість це усвідомлення себе суб'єктом і представником своєї національної спільноти. На думку дослідника, національна самосвідомість тісно пов'язана із емпатією [49, с. 20], тому патріотизм ми розглядаємо як один із вищих,

діяльних проявів моральності особистості. Керівник агропідприємства тільки тоді зможе стати лідером свого колективу, коли буде не лише успішним агробізнесменом (за таких умов він залишиться керівником підприємства), а й дбатиме як про інтереси країни, у якій живе він і житимуть майбутні покоління, так і про інтереси громади, окремих членів колективу. У свій час професор Є. Храпливий писав: «Нація потребує не тільки людей, що вміли б використати рілля, – вона потребує громадян, що творили б її основу не лише тим, що вони будуть матеріально незалежні, але передусім тим, що на їх характері й волі збудуємо основи для загальнонаціонального життя» [390].

*Відповідальність* – це усвідомлена необхідність виконувати свої обов'язки та відповідати за них перед собою (совість), іншими людьми, колективом, суспільством. Прийнятним у руслі нашого дослідження є визначення відповідальності, яке дає В. Шусть [591, с. 32]. Автор розглядає відповідальність як складну, інтегральну професійну якість особистості, що полягає в готовності фахівця-аграрія діяти на основі усвідомлення своїх обов'язків перед суспільством, емоційного їх сприйняття та здатності передбачати наслідки своєї поведінки, відповідати за них з урахуванням суспільної оцінки цих наслідків. Дослідник виділяє основні види відповідальності фахівців аграрного сектора економіки, зокрема: 1) моральну відповідальність сільськогосподарських кадрів, що є глибоким усвідомленням ними моральних основ майбутньої роботи; 2) професійну відповідальність аграрника як глибоке розуміння ним соціального значення своєї праці, прагнення до постійного вдосконалення професійної майстерності; 3) правову відповідальність працівників аграрного сектора, що полягає не тільки в особистому ставленні до своїх прав та обов'язків, закріплених законами щодо їх виконання, але й у суворому дотриманні законності; 4) відповідальність за навколишнє середовище, за соціально-економічний розвиток сільського регіону; 5) відповідальність перед споживачами за якість та безпеку продукції АПК [591, с. 28]. Лідерська відповідальність – це не лише відповідальність за себе, свої дії та вчинки, а

також за окремих членів групи, своїх послідовників і в цілому за колектив, до якого приналежний.

*Справедливість* – (від лат. – правильно поводитися) моральна якість особистості, що проявляється в діяльності і характеризує людину, яка живе за принципами відповідальності, моралі і закону. Справедливість потрібна лідерові для врегулювання відносин між членами групи відповідно до їх прав і обов'язків та вкладу в колективну справу. При цьому кожному «воздається» за його заслугами [25].

*Чесність* – здатність уникати обману у взаємовідносинах з іншими людьми, емансипованість від корисливих мотивів, дезінформації, лукавства. Лідерові потрібна чесність, бо її антипод – обман ставить під загрозу високий статус провідної особи і може призвести до втрати довіри послідовників. Крім того, лідер повинен бути непідкупним, добросовісно виконувати свої обов'язки, керуючись моральними нормами і правилами.

*Емпатія* – слово, яке походить від гр. «em» – в, і «patos», що означає пристрасть, страждання. Як відомо, поняття «емпатія» у психологію увів Е. Тітченер. З того часу її вивченням займалися зарубіжні і вітчизняні дослідники. Серед них – Е. Фром, Т. Гаврилова [82], С. Рубінштейн, К. Роджерс, А. Кунцевська [213] та інші. Учені, які намагались пояснити сутність емпатії, умовно можуть бути віднесені до трьох взаємопов'язаних концептуальних напрямків. Серед них: когнітивний, емотивний та діяльнісно-практичний. Представники когнітивного напрямку (Р. Карамуратова, А. Ковальова, Т. Шибутані) вважають, що емпатія – інтелектуальний процес пізнання емоційного стану іншої людини, досягнення її внутрішнього світу. Прихильники емотивного напрямку (Т. Гаврилова, Т. Пашукова, А. Рuzська) розуміють емпатію як емоційний стан людини, яка реагує на переживання іншої особи, коли суб'єкт емпатії переймається внутрішнім станом об'єкта. М. Обозов, М. Сержвеладзе вважають, що сутнісною характеристикою емпатії є діяльнісний компонент, коли суб'єкт емпатійної взаємодії активно надає допомогу особі, яка потребує.

Аналіз сучасної літератури, присвяченої вивченню емпатії (О. Макарова [243], Р. Бояцис, Т. Ахрямкіна [20], А. Сівіцькая [419], А. Василькова [64], І. Юсупов [558], М. Обозов та інші), дає підстави трактувати її як якість особистості, складне психологічне утворення, що включає когнітивно-емоційний і діяльнісно-практичний компоненти, передбачає пізнання емоційних станів іншої людини, співпереживання і співчуття (ідентифікація з об'єктом емпатії) та активне реагування стосовно надання дієвої допомоги тому, хто потребує, що відновлює психологічний комфорт суб'єкта емпатії.

Отже, ми будемо розуміти під емпатією лідерську якість особистості майбутнього фахівця аграрної галузі, що проявляється в його здатності пізнавати і розуміти емоційні стани інших людей, співпереживати і співчувати їм в умовах емпатогенної ситуації, приймати рішення стосовно надання допомоги об'єктам емпатії (послідовникам, соціальному оточенню), надавати таку допомогу, при якій суб'єктом емпатії досягається психологічний комфорт (розв'язання суперечності в емоційному світі людини між власними переживаннями і сприйнятими переживаннями іншої людини).

Емпатія потрібна майбутньому фахівцю як лідеру, бо дозволяє вибудовувати партнерські стосунки з послідовниками та соціальним оточенням, а також гуманно ставитись до живої природи, біологічної матерії, у тому числі землі. Оскільки лідерство виникає в спільноті, то фахівцю емпатія потрібна для ефективної взаємодії з членами спільноти, завоювання симпатії, побудови гармонійних стосунків з послідовниками і членами команди, створення атмосфери творчості і взаємодопомоги в колективі. Емпатія дозволяє лідеру не тільки надихати і переконувати інших, а й чути їх. Звідси випливає, що емпатія тісно пов'язана з комунікативністю особистості фахівця, адже остання передбачає вміння читати невербальні сигнали, міміку, жести, враховувати при спілкуванні інтонацію, зітхання, тональність і тембр голосу, позу співрозмовника. Усе це дає можливість



майбутньому фахівцю як лідеру враховувати зміни, що відбуваються в свідомості та емоційному стані людей, які його оточують. Організуючи послідовників, лідер, використовуючи емпатичні здатності, орієнтуючись на значимі для послідовників емоції і переживання, зможе підвищити ефективність діяльності, підібрати адекватні методи і прийоми впливу на інших, уникнути психологічного вигорання, досягнути емоційного резонансу із соціальним оточенням. До того ж така лідерська якість як емпатія, у майбутнього фахівця повинна відзначатись специфікою професії і передбачати турботливе ставлення до села (яке, у свою чергу, пов'язане із патріотизмом), що характеризується уважним, творчим, активним ставленням студентів до сільської місцевості як території, де зберігаються традиції українського хліборобського класу, національна культура і самобутня неповторність народу (мова, звичаї й обряди, народний календар сільськогосподарських робіт, прикмети, пов'язані із землеробством). Українське село є основою господарювання країни, її економічним базисом, де концентруються потужності агропромислового виробництва та зосереджуються трудові ресурси. Турботливе ставлення до села проявляється в бажанні зміцнити село економічно, сприятти процесам деурбанізації та просування працездатного населення в сільські регіони, піклуванні про благополуччя, добробут, культурний та духовний розвиток сільських людей, задоволення їх матеріальних та духовних потреб, інвестуванні фінансових ресурсів у розвиток господарювання на селі, розбудову його інфраструктури.

*Екологічна культура.* Термін «екологічна культура» вперше з'явився у 20-х рр. ХХ ст. у працях американської школи «культурної екології». Вивченням її філософських засад та формуванням як якості у студентів займалися різні вчені – як українські, так і зарубіжні. Серед них слід виділити Т. Вайда [61], В. Вольвач, Н. Грейда, М. Дробнохода, Н. Єфименко [122], С. Іващенко [107], В. Крисаченка [206], В. Крюков [94], Л. Лук'янова [237], Н. Негруца [301], Н. Рідей [402], Л. Фенчак [505; 506], М. Хоменко [518], В. Шевчук [112] та інші.

Так, В. Крисаченко під «екологічною культурою» розуміє здатність людини відчувати живе буття світу, приміряти і пристосовувати його до себе, взаємоузгоджувати власні потреби й устрій природного довкілля. Екологічна культура, з точки зору вченого, тісно пов'язана із поняттям «культура» загалом і може означати «мистецтво впорядковувати навколишнє середовище». На думку В. Крисаченко, екологічна культура звернена до двох світів – природного довкілля і внутрішнього світу людини. Дослідник відзначає, що екологічна культура є сукупністю адаптивних ознак виду, спрямована на подолання власної обмеженості людини як природної істоти (біологічного виду), щодо пристосування в біосфері в умовах постійної конкуренції з боку тих чи інших форм живої речовини [206].

Окремі автори наголошують на тому, що екологічна культура – це здатність застосовувати екологічні знання і досвід у професійних і життєвих ситуаціях, керуючись пріоритетністю екологічних цінностей і непрагматичною мотивацією взаємодії з довкіллям на основі усвідомлення особистої причетності до екологічних проблем і відповідальності за екологічні наслідки власної професійної і побутової діяльності [552, с. 8].

Екологічна культура – це частина загальної культури особистості, цілісне особистісне утворення, яке характеризується високим рівнем оволодіння системою екологічних знань, сформованим ціннісно-мотиваційним ставленням до навколишньої дійсності та людства, способами творчої екологічної діяльності, що дозволяє фахівцю максимально реалізувати себе в агропромисловому виробництві. Екологічна культура включає: екологічне мислення, екологічні цінності, екологічну поведінку і спрямованість на екологічне ведення сільськогосподарського виробництва, а також охайність, ощадливість, бережливість, дбайливе ставлення до природи.

Під екологічною культурою фахівця аграрного профілю українська дослідниця Л. Фенчак розуміє інтегративну якість особистості, що характеризується високим рівнем оволодіння системою екологічних знань, умінь і навичок, способами екологобезпечної поведінки та обґрунтованим

прийняттям рішень у професійній діяльності з урахуванням основних закономірностей розвитку системи «природа-суспільство» [542, с. 9].

У нормативних документах, що визначають вимоги до випускників ВНЗ, зазначається, що в майбутнього фахівця має бути сформоване *екологічне мислення*, яке проявляється в постійній необхідності прораховувати й оцінювати свої професійні дії з точки зору наслідків, що можуть мати місце в навколишньому середовищі. Кожен фахівець має бути впевненим не тільки у необхідності раціонального природокористування, але й вирішувати якісно нові завдання – прогнозувати вплив на довкілля та зміни, які можуть відбутися [103, с. 180].

Таким чином, із викладеного вище випливає, що екологічна культура – це інтегративна якість особистості майбутнього фахівця, що є частиною загальної культури особистості, включає усвідомлені потреби в гармонійному співжитті із природою, розумінні нероздільної цілісності людини як частини біосфери, передбачає наявність глибоких екологічних знань, умінь і навичок екологобезпечної організації функціонування АПК, ведення агрогосподарства та діяльність із застосуванням опанованого комплексу заходів із санації природного середовища.

*Ціннісне ставлення до землі* – це якість особистості, що характеризується небайдужим, чуйним ставленням до землі як одухотвореної годувальниці з її родючістю та здатністю забезпечити добробут і процвітання народу. При цьому земля сприймається як жива матерія, у родючому шарі якої нагромаджена життєдайна енергія продуктивності, що є основою продовольчої безпеки країни, самодостатньою субстанцією, здатною без радикального техногенного втручання давати екологічно чисті, здорові врожаї та забезпечити високу якість життя людей. Ціннісне ставлення до землі проявляється у бажанні працювати на землі, турботі про збереження та відтворення родючості ґрунтів, спрямованості на ведення екологічно чистого землеробства без забруднення ґрунту хімічними речовинами, зокрема добривами, гербіцидами та пестицидами.

*Гуманне ставлення до тварин* – це ознака особистості, яка проявляється в етичному, обережному, турботливому поводженні з тваринами як живими істотами, наділеними відчуттями та сприйманням, які негативно реагують на фізичний біль та брутальне ставлення до них з боку людини. Поводження майбутнього фахівця із тваринами повинно відповідати принципам універсальної етики А. Швейцера, що передбачає повагу до всього живого.

Необхідність формування в майбутніх фахівців гуманного ставлення до тварин пов'язана також із прагматичним контекстом. Ученими доведено, що емоційний стан тварин у м'ясній і молочній галузях впливає на кількісні та якісні показники продуктивності (наприклад, неправильний забій тварини призводить до викиду в кров великої кількості гормону адреналіну, що надає м'ясу гіркуватий смак; грубе поводження з молочними породами ВРХ у процесі їх годування знижує надої).

Гуманне ставлення до тварин – якість, яку слід насамперед розвивати в майбутніх ветеринарів, тваринників і рибників.

*Інтерес до агропромислового виробництва.* Вивченням інтересу як психічного утворення та його формуванням у молоді займалися різні вчені. Серед них – Л. Божович [43; 44], Л. Виготський [72], О. Голомшток, С. Чистякова, Є. Клімов, Л. Загребельний [135], О. Шаповал [534], С. Рубінштейн [405], С. Шлома [547], Г.Щукіна [594]. У науковій літературі інтерес визначають по-різному і розуміють його як вибіркоче ставлення людини до конкретного об'єкта, який відображений у свідомості; спрямованість свідомості людини; емоційно-виражену пізнавальну спрямованість; природний двигун поведінки; вираження інстинктивного стремління, що збігається з потребами; реальну причину дій, що вважається людиною особливо важливою; позитивне оціночне ставлення суб'єкта до своєї діяльності тощо.

Ми будемо розуміти інтерес до АПК як лідерську якість, яка є формою прояву пізнавальної потреби людини, спрямованої на усвідомлення мети

агропромислового виробництва, передбачає ознайомлення з новою технікою і технологіями, творчим підходом до справи. Інтерес до АПК реалізується шляхом пізнання всіх процесів галузі у їх зв'язках і залежностях. Таке пізнання має бути емоційно забарвленим та приносити задоволення, посилюючи зацікавленість. Інтерес до агропромислового виробництва може бути: 1) безпосередній – викликаний привабливістю самого процесу виробництва; 2) опосередкований – зосереджений на результаті праці (кінцевий продукт виробництва). Тому інтерес лідера до АПК повинен бути стійким і тривалим, із зосередженням уваги на професійній діяльності. Американський бізнесмен і мотиватор Дж. Максвелл зауважував, що лідер має бути сфокусованим на своїй справі, і підкреслював, що той, хто не вміє зосереджуватись, нагадує восьминога на роликкових ковзанах – багато енергії і різних дій, але не в заданому напрямку [245].

*Господарність* – це риса, що характеризує людину як особу-творця, продуктом діяльності якої є уміле, впорядковане ведення чи керівництво господарськими справами при оптимальному використанні наявних фізичних можливостей, матеріальних і технічних ресурсів. При цьому забезпечується нова якість, що робить об'єкт господарювання досконалішим, покращуючи його стан, кількісні та якісні показники продуктивності. Господарник прагне впорядкованості, раціонального, економного функціонування агровиробництва. Вивченням господарності в процесі трудового й економічного виховання займалися такі вчені, як В. Сидоренко, А. Аменд, В. Розов, І. Сасова та інші.

Господарність передбачає також підприємливість як практичну кмітливість, здібність людини до отримання вигоди (прибутку) з найменшими затратами. Підприємливість [323] – це здатність знаходити оптимальні варіанти використання матеріальних, енергетичних, фінансових і трудових ресурсів, уміння приймати нестандартні логічні рішення, орієнтуватись у кон'юктурі ринку і прогнозувати його розвиток, впроваджувати в практику нові агротехнічні досягнення, діяти з допустимою

мірою ризику для отримання високих результатів (вважається, що приблизно кожна сьома людина, або 15 % від загалу, є підприємливими) [113; 311].

*Здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори* – якість особистості, яка проявляється в здатності робити правильний висновок про напрям і характер зміни природних явищ і прогнозувати їх вплив на процес та результат сільськогосподарського виробництва. Ця якість формується на основі глибоких теоретичних знань і досвіду професійної діяльності. На підставі вивчення і тривалого спостереження за динамікою природних факторів та глибокого знання процесу сільськогосподарського виробництва відстежуються причинно-наслідкові зв'язки і закономірності, визначаються тенденції змін. Це дає змогу раціонально прораховувати перспективу, інтуїтивно вловлювати майбутній перебіг природних перемін та вживати своєчасних заходів задля отримання бажаного результату – високої продуктивності при мінімальному техногенному і антропогенному навантаженні на природу.

Сьогодні людство зіткнулося із таким маловивченим явищем, як парниковий ефект, що супроводжується підвищенням температурних режимів не характерних для визначених кліматичних зон і планети Земля в цілому. Має місце затримка сезонних погодних змін у зв'язку із чергуванням пір року, що теж може бути наслідком антропогенного і техногенного навантаження на екосистему. Періодично трапляються стихійні лиха та природні катаклізми, що суттєво впливають на врожайність сільськогосподарських культур. Тому майбутній фахівець АПК повинен знати, розуміти і прогнозувати тенденції природних процесів і, виходячи з цього, реалізувати свою професійну функцію в рамках системи «людина-природа».

*Готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах* – морально-вольова, інтелектуальна і фізична якість, яка виникає на основі захоплення своєю професією та зосередженості на її змісті і кінцевій меті з усвідомленням їх принципово важливого значення для людей і виявляється в

здатності людини працювати в незручних, складних, несприятливих кліматичних, погодних і виробничих умовах. Ця здатність також пов'язана із фізичною підготовкою людини, станом її здоров'я, які значною мірою залежать від способу життя. Основними загрозами у сфері агропромислового виробництва є: а) перегрівання тіла; б) переохолодження тіла; в) промокання одягу; г) запиленість повітря; д) вплив хімічних речовин, їх токсичність.

Отже, під готовністю до праці у складних погодних і виробничих умовах ми розуміємо інтегративну якість особистості, яка характеризується сформованістю знань умінь і навичок, мотивів до професійної діяльності, фізичним здоров'ям, що забезпечують здатність працювати навіть у несприятливих для людини погодних (вітер, дощ, сніг, мороз, спека) та шкідливих для організму виробничих (пил, шум, хімічні речовини) умовах. Виділимо три структурні елементи такої готовності, а саме: 1) *психологічна* – вмотивованість до праці навіть у складних погодних і виробничих умовах; наявність знань про захист організму й тіла від шкідливих впливів, як погодних, так і виробничих факторів (сніг, дощ, мороз, спека, шум, пил, дифузія хімічних засобів, препаратів тощо), існування термо чи вологостійкого одягу, засобів захисту від шкідливих впливів виробництва, знання про подолання наслідків згубного впливу природних та виробничих факторів на організм людини; 2) *фізична* – витривалість і наявність здоров'я; 3) *практична* – сформовані уміння і навички захисту організму і тіла від складних погодних і виробничих факторів, уміння долати наслідки дії цих факторів на організм.

Недостатній розвиток такої лідерської якості майбутнього фахівця, як готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах, може знизити ефективність організаційно-управлінської діяльності формального і психологічний вплив на послідовників неформального лідера. До того ж, лідер для інших членів групи є авторитетним прикладом, а відтак його правильна поведінка у складних погодних і виробничих умовах спонукає

послідовників до наслідування, що робить групу менш вразливою та зберігає її продуктивну діяльність на стабільно високому рівні.

Отже, 22 лідерські якості фахівців АПК, описані нами, є затребуваними реаліями актуального розвитку галузі в конкретних екологічних, соціально-економічних і суспільно-політичних умовах. Ці якості дозволяють фахівцеві в ході міжособистісної взаємодії висунутись на роль неофіційного або управлінського лідера відповідної галузі, здійснювати суттєвий вплив на групову активність, відображати її інтереси та забезпечувати організацію спілкування і виробничої діяльності членів групи, стимулюючи їх на досягнення високої продуктивності з мінімальними затратами ресурсів та максимальним виробничим ефектом, не порушуючи при цьому балансу екосистеми.

Виділені нами лідерські якості можна віднести до трьох груп: 1) базові управлінські (бо лідерство ми розглядаємо як вищий рівень управління підприємством чи організацією в АПК); 2) власне лідерські (пов'язані з такими функціями, як координація і мотивація); 3) специфічні – характерні для агропромислової галузі (лідер у системі «людина-природа»).

#### **2.4. Модель виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів**

З метою наближення досліджуваного феномену, його унаочнення, реалізації системного підходу при розробці методики виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів нами застосовано метод моделювання. Цей метод дозволив розкрити структуру процесу виховання господарської дбайливості, врахувати більшість факторів і компонентів, показати досліджуване явище у його істотних зв'язках і залежностях та визначити місце педагогічних умов у структурі виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів.



Д.Стеченко, О.Чмир вважають, що моделювання – це інформаційне зображення об'єкта, процес постановки модельованого експерименту, дослідження за допомогою умовних зображень об'єктів, або їх аналогів, що мають ідентичні, істотно важливі характеристики [459, с. 177-178].

У посібнику «Основи науково-педагогічних досліджень» П.Лузан, І.Сопівник, С.Виговська зазначають, що моделювання є непрямим, опосередкованим методом наукового дослідження об'єктів пізнання (безпосереднє включення яких неможливе, ускладнене чи недоцільне), який ґрунтується на застосуванні моделі, як засобу дослідження. З точки зору згаданих авторів, моделювання передбачає заміщення досліджуваного об'єкта іншим, спеціально для цього створеним, а під моделлю розуміють уявну або матеріально реалізовану систему, котра, відображаючи чи відтворюючи об'єкт дослідження, здатна замінити його так, що вона сама стає джерелом інформації про об'єкт пізнання [235, с.116].

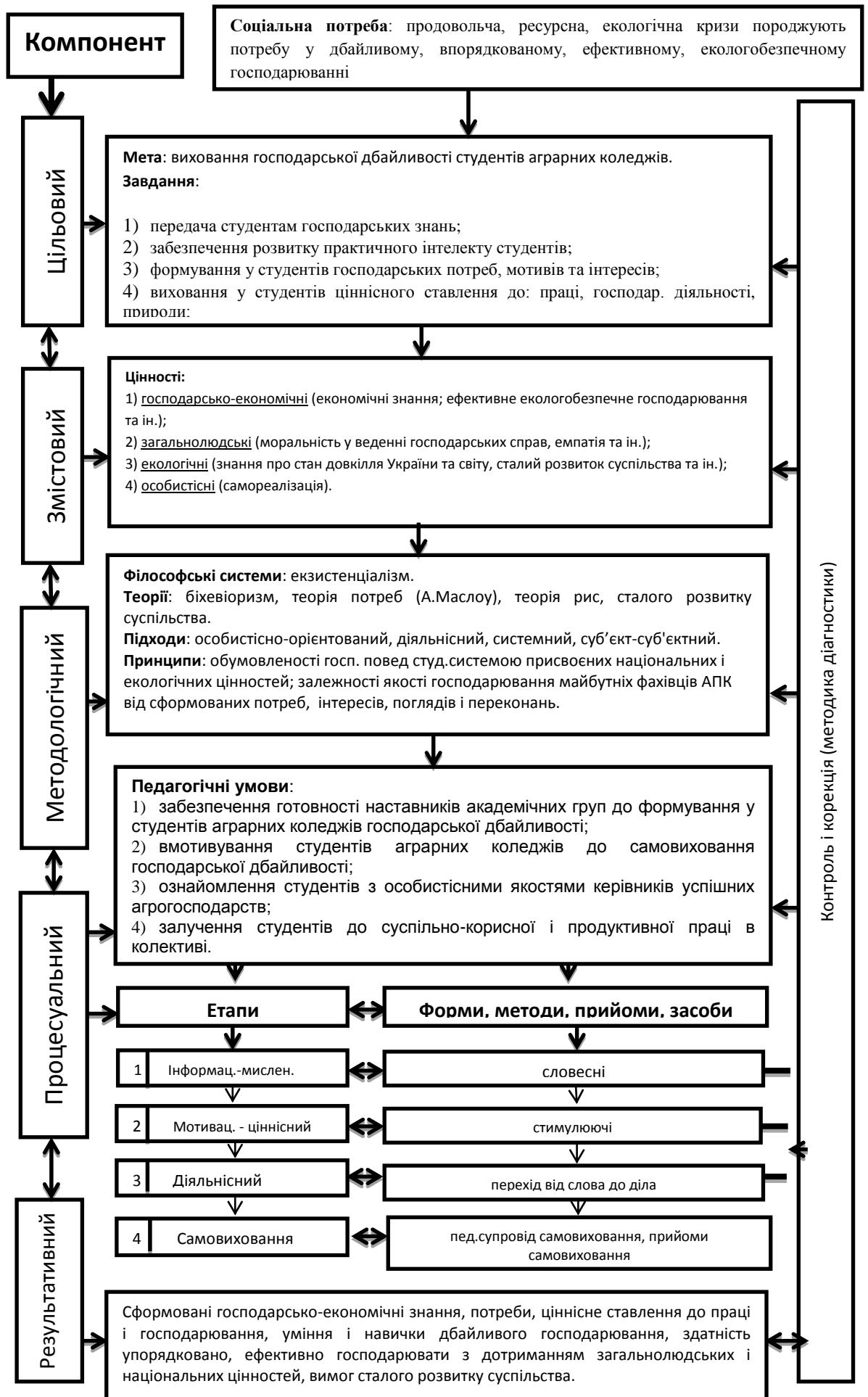
В.Сидоренко зазначає, що метод моделювання передбачає постановку мети, вибір або створення моделі, дослідження на моделі об'єкта пізнання, перенесення знань з моделі на оригінал завдяки суттєвій подібності і несуттєвій відмінності між ними [441, с.123].

Оскільки ми моделюємо процес виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів, то наша модель є ідеальною, образною (графічною) соціальною, динамічною, включає певні етапи (див Рис.1). Якщо розглядати процес виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів як цілісну систему, що включає сукупність функціонально взаємопов'язаних компонентів, то маємо виділити серед таких компонентів наступні: соціальна потреба (детермінує постановку цілей виховання): цільовий компонент (постановка мети і завдань), методологічний (теоретичні основи, у яких відображено зв'язок досліджуваного феномену із способами отримання інформації про нього) змістовий (виділення цінностей, що підлягають інтеріоризації, переведенню у внутрішній план), діагностичний (методики діагностики властивостей особистості); операційно-діяльнісний

(підбір і застосування методів, прийомів, форм засобів виховання); етапи (алгоритмічна послідовність); результат (сформованість певної якості особистості); контроль-корекційний (можливість шляхом використання діагностичних інструментів пересвідчитись чи відбулись потрібні зміни в особистісних характеристиках; якщо ціль не досягається, то вносяться зміни у відповідні компоненти моделі). Модель включає етапи, тому ми виділили процесуальний компонент (див. Рис.1).

В умовах поляризації політичних відносин у світовому і національному масштабі, наростання терористичних загроз, розгортання сепаратистських рухів в Україні, принципово важливо забезпечити консолідацію її громадян як політичної нації. Це можливо втілити, як шляхом здійснення відповідної виховної, просвітницької й ідеологічної роботи серед молоді, так і за допомогою економічних способів розбудови господарського комплексу, розвитку аграрного виробництва. Від цього напряму залежить рівень добробуту, задоволеності громадян, престиж і визнання держави як форми організації народу Україна має родючі ґрунти, сприятливі кліматичні умови для агропромислового виробництва екологічно безпечної та органічно чистої сільськогосподарської продукції. Незважаючи на це, спостерігається значна безгосподарність.

Основою економіки України є агропромисловий комплекс, сільське господарство. Україна володіє значною часткою світових чорноземів. Підкреслимо, що у світі голодує 870 млн. людей, в Україні 5,8 млн. га. ріллі не обробляється. З метою наживи, окремі господарі по-хижацьки експлуатують землю. Без дотримання норм вносяться агрохімікати, внаслідок чого втрачається природній потенціал родючості ґрунтів на відновлення якого підуть десятиліття. Такі фахівці мають не просто працювати, а організувати рентабельне функціонування господарського об'єкту з перманентною тенденцією оптимізації виробничих процесів.



Тому, освітня система аграрних коледжів кінцевим результатом підготовки кадрів має визначити виховання дбайливого господаря, який оволодів сучасними агротехнологіями, здатний ефективно організувати виробництво агропромислової продукції з максимальним економічним ефектом та мінімальними ресурсними затратами, а також здатний бути керівником, брати на себе відповідальність, організувати членів трудових колективів, господарювати, зважаючи на загальнолюдські і національні цінності. Такий господар має турбуватись про збереження довкілля, прагнути до підвищення якості виробленої сільськогосподарської продукції, що є сировиною для харчової промисловості, а від так, прямо і безпосередньо впливатиме на тривалість, здоров'я і якість життя українців. Ці важливі критерії використовуються при визначенні місця нашої країни у світовому рейтингу за Індексом розвитку людського потенціалу – інтегральний показник, міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття. ООН щороку готує звіт і, відповідно, складає рейтинг країн. Так, у 2014 р., першу десятку у світі за Індексом розвитку людського потенціалу увійшли Норвегія, Австралія, Швейцарія, Нідерланди, США, Німеччина, Нова Зеландія, Канада, Сингапур, Данія. Інші країни – Японія (17), Ізраїль (19), Росія (57) [543, с. 10-11]. У 2014 та 2015 рр. за цим індексом Україна посідала 83 місце серед 187 країн світу [494].

З цього випливає соціальна потреба у формуванні аграрними коледжами майбутнього фахівця як дбайливого господаря. Ключовим пріоритетом для педагогічної науки та системи освіти має стати забезпечення розробки технологій, методик, шляхів формування у студентів вищих навчальних закладів аграрного профілю відповідних особистісних властивостей, ціннісної свідомості і господарсько-дбайливої поведінки. Така соціальна потреба і детермінує мету нашої моделі, а саме – виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів, що деталізується такими завданнями: 1) передача студентам господарських знань;

2) забезпечення розвитку практичного інтелекту студентів; 3) формування у студентів господарських потреб, мотивів та інтересів; 4) виховання у студентів ціннісного ставлення до: праці, господарської діяльності; природи – середовища з яким людина органічно пов'язана і є його частиною; матеріальних благ, приватного і загальнонародного надбання; української національної ідеї; 5) вироблення у молоді господарських умінь, навичок і звичок поведінки шляхом включення у різні види соціально-корисної, господарської і виробничої діяльності; 6) спонукання студентів до рефлексії особистої готовності дбайливого господарювання, самовиховання і самовдосконалення умінь і навичок господарсько-дбайливої поведінки відповідно до соціальних і особистих потреб, принципів сталого розвитку суспільства.

Визначено сутність поняття господарська дбайливість студентів аграрних коледжів (див. параграф 1.2.) Ми розуміємо її як інтегративне психологічне утворення, якість, властивість особистості що включає: господарські потреби, мотиви, інтереси; господарські знання; господарські вміння, навички і звички поведінки; розвинений практичний інтелект; відповідальне ставлення до природи, дбайливе ставлення до матеріальних благ і цінностей, приватного і загальнонародного надбання, ціннісне ставлення до праці, господарської діяльності, рефлексію особистої готовності дбайливого господарювання, вміння і навички корекції господарсько-економічної поведінки відповідно до соціальних і особистих потреб, загальнолюдських і національних цінностей, вимог сталого розвитку суспільства.

Мета моделі виховання – це бачення кінцевого результату, сформованості господарської дбайливості особистості, те до чого прагнуть в рамках суб'єкт-суб'єктної взаємодії педагог-наставник і студент. Мета тісно пов'язана з виховним ідеалом – уявленням про взірць дбайливого господарника. Як відомо ідеали мають зміст – те, яких людей, героїв,

історичних осіб, успішних діячів, які їх якості людина вважає взірцевими. Коли йдеться про структуру ідеалу, то для такої вікової групи як студенти, вона буде складною, тобто ідеали молодих людей цього віку є збірним образом, який конструюється із цілої низки рис різних постатей минулого і сьогодення. Ідеали мають неоднакову міру дієвості, або впливу на поведінку людини. Це залежить, як від самого ідеалу, так і від індивідуально-психологічних особливостей суб'єктів виховання. Так чи інакше, якщо ідеал існує у свідомості вихователя і вихованця, він впливає на зміну особистості. Важливо щоб ідеали за змістом були педагогічно обґрунтованими, відповідали моральним і соціальним вимогам. Для студентів аграрних коледжів, які мають стати дбайливими господарями, ідеалами можуть бути успішні організатори сільськогосподарського виробництва минулого і сучасності.

Визначаючи поняття «господарська дбайливість», що тісно пов'язана із метою та ідеалом, як структурними елементами моделі, ми використали біографічний метод. Він передбачав аналіз біографій успішних господарників агропромислового комплексу, оцінку їх дій вчинків, досягнень і особливостей характеру. Це дозволило нам визначити ті особистісні властивості завдяки яким людині вдається дбайливо, ретельно господарювати (див. параграф 3.1.). Постаті успішних господарників, біографії яких проаналізовані нами у процесі побудови моделі, можуть використовуватись також, як наставниками, так і студентами, іншими суб'єктами освітнього процесу у ході конструювання виховного ідеалу, що тісно корелює із метою та змістом виховання господарської дбайливості.

Методологічний компонент моделі містить вихідні положення педагогічної науки, базові теоретичні засади дослідження, в яких відображено зв'язок феномену що вивчається із способами отримання інформації про нього. Теорію розуміють як найвищу форму узагальнення знання, сукупність ідей, поглядів, уявлень, понять, категорій, що пояснюють

певні явища. Дехто із учених стверджує, що методологія це філософське вчення про методи пізнання [459, с. 82]. Наводяться також й інші визначення у яких методологія трактується як концептуальний виклад мети, змісту, методів дослідження, які забезпечують отримання максимально об'єктивної, точної, систематизованої інформації про процеси та явища [438, с.59]. І.Д. Бех акцентує, що методологія це система положень, які виступають пояснювальними схемами щодо організації виховного процесу [34]. Ми ж розуміємо методологію як вчення про сукупність способів за допомогою яких здійснюється накопичення нових знань, базові засади дослідження у яких відображено зв'язок між досліджуваним феноменом та способами отримання інформації про нього.

Зазвичай виділяють певні методологічні рівні: філософський, або фундаментальний; загальнонауковий; частково-науковий [524, с.79]. Не відкидаючи ці підходи, ми градуємо методологію за такими рівнями: 1) філософський рівень (філософські системи); 2) загально-науковий рівень (теоретичні концепції закономірності, принципи і методи притаманні усім наукам, наприклад: принцип об'єктивності, науковості, діалектичний підхід, метод індукції, дедукції, абстрагування); 3) конкретно науковий рівень – це теорії, концепції, підходи, закономірності, принципи і методи власне педагогіки (наприклад: принцип наочності, доступності, індивідуального підходу у вихованні, метод педагогічного спостереження, метод педагогічного експерименту).

Відомо, що методологічною основою педагогіки виступають принципи і положення, теоретичні концепції філософії та психології. З огляду на це, педагогічна методологія базується на певній філософській парадигмі, в рамках якої вивчається досліджуваний феномен. Філософська парадигма (від грец. – зразок, модель, приклад) – це позначення системи ідей, поглядів (точок зору) і понять вихідної концептуальної схеми, моделі постановки

проблеми її вирішення, методів дослідження, що домінують у певний час чи у певному науковому товаристві [88, с. 248].

Сьогодні одночасно співіснують різні філософські напрями, які виступають у ролі методології педагогіки. На наш погляд окремі вчені дещо інерційно визначають методологічні системи обираючи їх для пояснення способів отримання інформації про предмет дослідження. Спостерігається особлива ностальгічна, чи то просто зручна прихильність, до марксистського діалектичного матеріалізму в основі якого монізм (матерія первинна, а свідомість вторинна), детермінізм (вчення про взаємозв'язок та взаємообумовленість речей світу), твердження про те, що усі предмети і явища об'єктивної дійсності перебувають у розвитку. Не відкидаючи ці постулати зауважимо, що існують й інші парадигми у рамках яких можна пізнавати та пояснювати досліджувані предмети і явища педагогічної реальності. Серед таких, наприклад, ірраціоналізм, томізм, позитивізм, прагматизм, психоаналіз, що прикладаються до педагогічних досліджень і можуть бути використані в якості пояснювальних інтелектуальних схем.

Україна увійшла у європейський освітній простір. Трансформується система підготовки кадрів у бік гуманізації і гуманітаризації. Виховна робота в аграрних коледжах повністю департизована і деполітизована (принаймні на нормативно-правовому рівні). У вищій школі утвердились суб'єкт-суб'єктні відносини між педагогами-наставниками з одного боку і студентами з другого. З огляду на це, виникає необхідність у переосмисленні парадигми виховання молоді у процесі професійної підготовки. Молодь, що навчається у коледжах – це особи віком від 14-18 років. У цей період формуються погляди і переконання, людина стає самостійною, їй належить не тільки виявляти ініціативу і реалізувати певну програму дій на власний розсуд, але й відповідати за свої дії і вчинки перед власною совістю, суспільством і державою. Враховуючи це, доречним буде спроектувати модель виховання господарської дбайливості у площину філософії екзистенціалізму (від лат.



existencia – існування). Це філософська система, що передбачає створення умов, при яких забезпечується педагогічний супровід вільного вибору вихованцем варіанту самореалізації (Жан Поль Сартр) з орієнтацією на результат самостійного пізнання «вищих життєвих смислів» (Віктор Франкл). В основі екзистенціалізму – існування людини, її індивідуальне буття, яке відрізняється від існування інших речей світу. Людина заглиблена в своє «Я», а зовнішній світ є таким, яким ми його сприймаємо. Екзистенціалізм визнає найвищою цінністю світу саме особистість, стверджує, що вона унікальна і неповторна, особлива і самотня, є носієм персональної моральності. Суспільство намагається уніфікувати особистість і цим шкодить моральній самостійності людини. Вона реалізує особисту свободу щодо вибору поведінки, розпоряджається своєю долею, але діапазон реалізації особистого вибору не є безмежним, оскільки абсолютна свобода покладає на людину абсолютну відповідальність [409]. Цю думку продовжує В. Франкл зауважуючи: «Бути вільним – це тільки негативний аспект цілісного феномену. Позитивний аспект цього феномену – бути відповідальним. Свобода може виродиться у просте свавілля, якщо її не обмежує відповідальність. Ось чому я порадив би, щоб монумент Свободи на східному узбережжі Америки був доповнений монументом Відповідальності на західному» [511, с. 88]. Вибір вчинку, в значній мірі, залежить від пошуку людиною власних вищих життєвих смислів, які їй не можна дати, вона мусить їх сама віднайти (В. Франкл). Філософ вводить уявлення про цінності – смислові універсалиї, що викристалізуються в результаті узагальнення смислових ситуацій, з якими суспільству і людині довелося зіткнутись в історії. За допомогою цих цінностей людина може зробити своє життя осмисленим: за допомогою того, що ми робимо (смысл творчої діяльності); за допомогою того, що ми беремо від світу (переживання цінностей); за допомогою позиції, яку ми займаємо стосовно долі яку не маємо змоги змінити. Відповідно до цього В. Франкл виділяє три групи цінностей: цінності творчості; цінності переживання; цінності ставлення.

Пріоритет належить цінностям творчості, головним шляхом реалізації яких є праця (у тому числі сільськогосподарська). При цьому смисл і цінність набуває праця людини, як її вклад в життя суспільства, а не просто праця як заняття. Смисл праці людини полягає насамперед не у тому, що людина робить виконуючи свої обов'язки, а у тому, що вона привносить як особистість у своє діло. Цінності творчості є найбільш природними і важливими, але вони не є необхідними [511, с. 12-13]. З цього випливає, що педагог має підводити особистість до самовираження, самореалізації у праці. Саме у праці, дії, вчинках виражається природна індивідуальність особистості. У цьому зв'язку Віктор Франкл формулює ще одну важливу настанову, а саме: «Я не тільки поступаю у відповідності із тим, що я є, але й стаю тим, відповідно тому як я вчиняю. Дія – це перехід можливості в дійсність, потенції в акт» [511, с.114]. Таким чином екзистенційний аналіз вважає людину істотою орієнтованою на смисл і таку, що прагне до цінностей. Наставник не може порушувати право вихованця на вибір і рух власним шляхом, слід менше моралізувати, більше виявляти дружню участь, спонукати вихованця на діалог із власною совістю, моральним цензором, внутрішнім суддею. Цікаві думки з цього приводу у екзистенціалістів. Так, В.Франкл зауважує: «Інстанція перед якою ми несемо відповідальність – це совість. Якщо діалог із моєю совістю це справжній діалог, тобто не просто розмова із самим собою, то постає питання, чи є моя совість останньою чи передостанньою інстанцією... Це своєрідна надособистість. Людство дало цій надособистості імя – Бог. Що свідчить про те, що Бог виступає як невидимий свідок і спостерігач? Актор, що стоїть на підмостках, так само не бачить тих, перед ким він грає; його засліплює світло софітів і рампи, а глядацький зал занурений у темряву. Тим не менше, актор знає, що там у темному залі сидять глядачі, що він грає перед кимось. Так само і з людиною: виступаючи на підмостках життя, будучи засліпленою виблискуючою повсякденністю, вона мудрістю свого серця завжди помічає присутність

великого, хоч і незрячого спостерігача, перед яким вона відповідає за здійснення особистого конкретного смислу» [511, с. 126-128]

Доречними у конструюванні методологічного компоненту моделі виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів будуть положення теорії біхевіоризму (від англ. behavior – поведінка). Як відомо, біля витоків класичного біхевіоризму стоїть відомий американський філософ і психолог Дж. Уотсон. Він стверджував, що поведінка людини (реакція) залежить від подразника (стимула), подав цей зв'язок у вигляді формули S–R. Послідовники Уотсона, яких називають необіхевіористами (Б. Скіннер, К. Халл, Е. Толмен, С. Прессі та ін.) доповнили ці положення, в результаті чого формула набула вигляду: «стимул – реакція – підкріплення». У контексті виховання, ідея необіхевіоризму полягає в тому, що людська поведінка є керованим процесом, вона детермінована застосовуваними стимулами і потребує позитивного підкріплення. Таким чином, щоб викликати певну поведінку, потрібно застосовувати дієві стимули. Досягнення потрібної поведінки регулюється факторами позитивного чи негативного підкріплення, забезпечується повторенням дій (Б. Скіннер) [523, с. 331-372]. У рамках нашого дослідження, стимул – дбайливе господарювання, що підвищує рівень добробуту суб'єкта чим заохочується його самовіддача і наполегливість. Дбайливе господарювання, багаторазово підкріплюючись стимулом, стає звичкою майбутнього фахівця.

В умовах ринкових відносин, господарська активність суб'єкта обумовлюється потребами, саме вони рухають людьми, тому для нас важливими будуть ідеї теорії мотивації американського психолога А. Маслоу (1907-1970), який важливою характеристикою особистості вважав потяг до самоактуалізації, самовираження, розкриття потенціалу людини у творчості та любові, що базується на природній потребі приносити собі подібним добро. Абрахам Маслоу підкреслює, що потреба в самоактуалізації притаманна здоровій людині, дуже часто непересічним, видатним

особистостям. Саме таких людей має підтримувати суспільство, і якщо це стається, то народи процвітають. За А. Маслоу, ядро особистості складають гуманістичні потреби в добрі, моральності, доброзичливості. Ці потреби є природженими і неодмінно, при настанні певних умов, будуть реалізовані. Переважній більшості людей не вдається досягти задоволення навіть нижчих потреб. В ієрархії систематизованих А.Маслоу потреб виділяються: 1) фізіологічні потреби; 2) потреби в безпеці; 3) потреби в любові й прихильності; 4) потреби у визнанні та оцінці; 5) потреби в самоактуалізації – реалізації здібностей і талентів [255]. Самоактуалізації досягає лише невелика кількість людей, які є особистостями. У своїй праці «Мотивація і особистість» А. Маслоу стверджував, що потреби вищого рівня стануть спонукою поведінки людини тоді, коли будуть задоволені потреби нижчого рівня (їжа, сон, безпека, житло тощо), що значною мірою залежить від економічного благополуччя і успішного господарювання. Сита, забезпечена людина, яка досягнула поваги і визнання, має високі показники у сфері обраної діяльності може перейти на вищий рівень – задоволення соціальних, духовних потреб, що узгоджуються із загальнолюдськими, віта центричними, екологічними та національними цінностями.

Будь-яка особистісна якість не може бути сформована і реалізована поза контекстом діяльності (А.Петровський [352], С.Рубінштейн [405], О.Леонт'єв [223] та інші). Виховні цілі у формуванні господарської дбайливості можуть досягатись тільки шляхом включення учасників навчально-виховного процесу у різні види соціальнозначимої діяльності, інтелектуальної, навчальної, продуктивної, ігрової, коли студент стає суб'єктом, носієм предметно-перетворювальної активності. Що таке діяльність? Існує безліч визначень цього поняття. Так, С.У.Гончаренко підкреслює, що діяльність є способом буття людини в світі, здатність її вносити в дійсність зміни [88, с. 98]. З точки зору О.М.Леонт'єва, діяльність є одиницею життя, що опосередковується психічним відображенням,

системою, що має свою структуру і розвиток. Далі Олексій Миколайович зауважує, що ми «маємо справу з діяльністю конкретних індивідів, що протікає або в умовах відкритої колективності – серед оточуючих людей, разом з ними і у взаємодії з ними, або віч-на-віч з оточуючим предметним світом – перед гончарним кругом, або за письмовим столом. В яких би умовах не протікала діяльність, її не можна розглядати поза суспільним контекстом. При усій своїй багатогранності діяльність людини є системою, включеною у контекст суспільних відносин... Зрозуміло, що діяльність кожної окремої людини залежить при цьому від її місця у суспільстві, від умов які випадають на її долю, від того, як вона складається у неповторних індивідуальних обставинах. Діяльність завжди має предметний зміст і характер» [223, с. 82-85]. Важливо, щоб різні види діяльності стосувались господарювання, сільськогосподарського виробництва, агропромислового комплексу. Займаючи учасницьку позицію у господарській діяльності студент накопичує господарські знання, вдосконалює господарські уміння і навички, у результаті чого, господарська дбайливість стає усталеною формою поведінки.

Господарська дбайливість – це риса, якість особистості, тому логічним буде апелювати до «теорії рис». У системі координат цієї теорії поведінка вихованця детермінована сукупністю сформованих особистісних властивостей, диспозицій, як стверджує Г.Олпорт. Він вважав особистість динамічною організацією особливих мотиваційних систем, звичок, установок і особистісних рис індивіда, які визначають унікальність її взаємодії з середовищем, передусім соціальним [Олпорт]. Автори теорії особистісних рис розглядають особистість як комплекс якостей, що властиві певним категоріям людей, або ж намагаються виявити такі риси особистості, які змушують одних людей поводитися більш-менш однаково в різних ситуаціях. Так, Р. Кеттел вивів рівняння специфікації згідно з яким природа специфічної реакції людини (R) – те, що людина робить, думає, чи

висловлює, є деяка невизначена функція (f), що залежить від стимулюючої ситуації (S) в конкретний момент часу, та від структури особистості (P). Рівняння специфікації показує, що характерна реакція на будь-яку ситуацію є функцією від комбінації усіх рис, значимих для даної ситуації [523, с.305-307]. Дбайливий господар теж наділений сукупністю властивостей, що складають цю інтегративну якість його особистості. Від сформованості відповідних здатностей людини залежить якість її господарювання.

Як уже зазначалось, студенти аграрних коледжів є майбутніми фахівцями біономічних професій типу «людина-природа», матимуть у процесі господарсько-виробничої діяльності тісний контакт із живими організмами та докільям, ґрунтами, тваринами, рослинами тощо. Ті тенденції, що намітились у глобальних масштабах на планеті Земля змушують нас, при розробці підходів і принципів виховання студентів аграрних коледжів, зважати на світову екологічну кризу, глобальне потепління, озонові діри, надмірні викиди вуглецю, забруднення атмосферного басейну, кліматичні зміни, виснаження ґрунтів, зникнення окремих видів тварин і рослин, швидкі (практично неконтрольовані) темпи розповсюдження генетично-модифікованих організмів, трансгенних культур у сільському господарстві. Усе це загрожує збереженню автентичності живої природи і ставить під сумнів перспективи виживання людства, тому ми розуміємо дбайливе господарювання, насамперед, як налагодження такого сільськогосподарського і агропромислового виробництва при якому вдасться зберегти баланс екосистеми, мінімізувати викиди шкідливих речовин, антропогенне і техногенне навантаження на природне середовище.

Відомо, що у ХХ ст. людство приділяло значну увагу пошуку концепції розвитку суспільства, організації виробництва, що задовольняло б потреби людей, але не знищувало екологічне середовище, з яким людина тісно і органічно пов'язана. Власне, ці питання включались у порядок денний цілого ряду світових кворумів: Стокгольм (1972 р.), де на міжнародній конференції

головною проблемою визнано забруднення навколишнього середовища, зокрема повітряного басейну; 1982 р. в Найробі (столиця Кенії), учасники конференції наголошували на пріоритетності проблеми збереження біорозмаїття: Ріо-де-Жанейро (1992 р.), де парадигмальною ідеєю конференції стало забезпечення сталого розвитку в цілому і т.д. [297]. Продовженням започаткованих на конференції у Ріо-де-Жанейро ініціатив зі збереження довкілля було підписання Кіотського протоколу (міжнародна угода про обмеження викидів в атмосферу парникових газів). Ця угода є додатковим документом Рамкової конвенції ООН зі змін клімату. Сьогодні Кіотський протокол підписали і ратифікували майже 200 країн світу, у тому числі й Україна.

Взагалі, людством напрацьовано кількацікавих концепцій взаємодії з природою. Серед них: екологія (повернення до природи, біологічне і культурне розмаїття, прості технології, відмова від науково-технічного прогресу, увага до морального вдосконалення, соціальних, релігійних і духовних аспектів розвитку людини); антропоцентризм (форма групового егоїзму у якій світ людей протиставлений світу природи, правильним і дозволеним вважається те, що корисно людині); екоцентризм (стверджує, що прогрес цивілізації має обмежуватись екологічними імперативами, оскільки людина безумовно залежить від стану живої природи, тому має підпорядковуватись її законам); біоцентризм (етика дикої природи, вважає природу недоторканою і священною, яка має внутрішню цінність і володіє моральними правами й волею) та ноосферна концепція (людство має відпрацювати розумну модель взаємодії з природою) [297, с. 5-7]. Усі ці вчення лягли в основу такого комплексного соціально-економічного концепту як сталий розвиток суспільства, що безумовно проектується на сферу підготовки фахівців для агропромислового комплексу України і включає формування екоцентричної і вітацентричної свідомості, умінь і навичок екологічнобезпечного господарювання.

Вчення про «сталий розвиток суспільства» склалося у 1987 р., коли це поняття затвердила міжнародна комісія по навколишньому середовищу. Автором терміну «сталий розвиток» (англ. sustainable development – інколи перекладають як стабільний, життєздатний розвиток) є дослідник економічних аспектів забруднення довкілля, колишній економіст Світового банку Герман Дейлі. Під сталим, розуміють розвиток, що задовольняє потреби нинішнього часу, але не ставить під загрозу здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби. Ця концепція базується на «трьох китах»: Природа (збереження довкілля, ресурсів для прийдешніх поколінь); Суспільство (справедливий розподіл матеріальних благ, у тому числі врахування потреби прийдешніх поколінь у них); Виробництво («зелена економіка» без надмірного техногенного навантаження на природу, використання природних ресурсів у виробничих цілях темпами, що дозволяють їм відновлювались )» [455].

У координатах нашої моделі формування господарської дбайливості студентів аграрних коледжів застосовано системний підхід. С.Гончаренко [88, с. 305] підкреслює, що системний підхід це спосіб дослідження, що дозволяє конструювати складні за організацією об'єкти, розкривати цілісність педагогічних об'єктів, виявляти у них різноманітні зв'язки, зводити їх у цілісну картину. Системний підхід передбачає розгляд досліджуваного феномену у його повному, багатоаспектному представленні, охоплюючи складові елементи, зв'язки і залежності між ними, їх функціональні властивості. У нашій моделі представлені усі компоненти процесу виховання, показано його обумовленість соціальними потребами, мету, завдання, власне методологію, зміст, форми і методи, суб'єкти, етапи, кінцевий результат, його контроль і корекцію. Між цими компонентами існують зв'язки і залежності, що теж репрезентовані у моделі (див. рис. 2.1).

Методологія системного підходу моделі виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів базується на загальновідомих



принципах: цілісності (виховання господарської дбайливості студентів розглядається як множина функціонально взаємопов'язаних елементів), ієрархічності (виховання господарської дбайливості розглядається як складова формування всебічно розвиненої особистості майбутнього фахівця АПК, частина системи формування дбайливих господарів у національних закладах агроосвіти, поставлена у залежність від усієї системи виховання в Україні); структуризації (елементи системи аналізуються у рамках організаційної структури виховної роботи аграрного коледжу з притаманними, окремо взятим елементам цієї системи, функціями); множинності (сукупність взаємопов'язаних елементів).

Студенти аграрних коледжів є носіями предметно перетворювальної активності, вони пізнають оточуючу дійсність, здобувають новий досвід, накопичують наукову інформацію, осягають, шляхом виявлення природних наслідків, економічну, соціальну, моральну, екологічну норми, «генерують з середини» (І.Д.Бех) висновки, на підставі яких відбувається самовизначення, прийняття важливих життєвих і професійних рішень. Суб'єктність свідчить про здатність мислити, пізнавати, діяти змінюючи оточуючу дійсність і себе самого. Відомо, що навчально-виховний процес є дуалістичним поєднанням педагогічного керівництва й ініціативи, наставницького впливу на свідомість і поведінку вихованця та його зусиль спрямованих на самозміну, виправлення і вдосконалення, що реалізується шляхом використання прийомів самовиховання (самоаналіз, самопримус, самозаохочення, самообмеження, самонавіювання, самопереконавання).

Таким чином, виховання господарської дбайливості – це партнерство, співпраця, взаємодія суб'єктів: наставник-студент; студент-студент («рівний рівному»); студент-соціальне оточення. Ця взаємодія протікає у діяльності (навчання, гра, продуктивна праця і, особливий вид діяльності, – спілкування). Як відомо, діяльність є способом буття людини, де реалізується її здатність вносити зміни в дійсність. Виховання певних властивостей

(якостей) особистості неможливе без активної позиції, вправлянь, формування навичок і звичок господарської дбайливості, як усталеної форми поведінки. Важливо, щоб діяльність за змістом, її мотиви і цілі носили соціально спрямований характер. Саме у такій діяльності, суб'єкт не тільки виражає себе, а й формується як особистість. Виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів має протікати шляхом їх включення у контекст господарсько-професійної діяльності, створення виховуючих виробничих ситуацій з використанням реально діючих моделей агропромислового комплексу.

Гуманістична педагогіка сьогодення підкреслює неповторність, самобутність кожної особистості з її потребами, інтересами, оригінальним стилем самовираження, способами самореалізації, маніфестацією власного «Я», тому нами обрано особистісно-орієнтований підхід який є поворотом від виховання для всіх до виховання для кожного (І.Бех). К. Платонов вважає, що «особистісний підхід – це підхід до людини як до цілісної особистості з урахуванням усієї її складності, історії її розвитку й усіх її індивідуальних особливостей» [358, с. 198]. І. Підласий акцентує на пріоритеті головних особистісних характеристик, стверджує, що особистісний підхід передбачає опору на особистісні якості, що включають спрямованість особистості, її ціннісні орієнтації, життєві плани, установки, мотиви, діяльність і поведінку. [362, с. 52]. Особистісно орієнтований підхід відкриває можливості для використання індивідуалізації, коли у формах, методах, прийомах, засобах, змісті виховання враховуються вікові, та специфічні особливості кожного студента. Усе це дозволить досягнути бажаного результату у процесі виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів.

Важливим є принцип єдності свідомості і поведінки у вихованні, врахування якого у педагогічній діяльності передбачає вплив на когнітивну, емоційно почуттєву, вольову сферу людини шляхом формування у неї

відповідних поглядів і переконань. Звідси випливає керівне положення з організації виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів – принцип залежності якості господарювання майбутнього фахівця АПК від економічних, підприємницьких, господарських потреб, мотивів, інтересів, знань, поглядів і переконань. Погляди людини, як відомо – це уявлення, знання, теоретичні концепції, передбачення, що пояснюють явища оточуючої дійсності, а переконання – це погляди, що стали внутрішньою позицією людини. Передумовою дбайливого господарювання людини є її спрямованість на впорядковане, відповідальне, дбайливе ведення господарства. При цьому індикатором найвищого рівня розвитку господарської дбайливості студентів аграрних коледжів є їх готовність діяти, вчиняти, поводитися відповідним чином, іншими словами їх поведінка і діяльність. Студенти мають засвоїти основи економічної теорії, оволодіти знаннями про способи ведення господарства, розуміти механізми функціонування ринкової і екобіоорієнтованої економіки, усвідомлювати, що економічна могутність країни визначає її обороноздатність, є запорукою суверенітету і територіальної цілісності, обумовлює рівень добробуту і задоволеність потреб громадян, а від так і визначає міру підтримки ними державних інститутів, консолідованість суспільства. Такі погляди і переконання слід формувати у студентів аграрних коледжів. Ці погляди стануть мотиваторами, визначатимуть інтерес до господарської діяльності і, у цілому, спрямованість особистості майбутнього фахівця, спонукаючи до відповідної діяльності, стимулюватимуть самореалізацію з повною самовіддачею у виконанні професійних обов'язків, належному, дбайливому господарюванні у процесі агропромислового виробництва, фермерській діяльності, організації підсобного господарства чи просто веденні будь-яких справ.

Важливим методологічним принципом виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів є обумовленість їх господарської

поведінки інтеріоризованими до цього економічними, господарськими, національними, екологічними і особистісними цінностями. Логіка пояснення суті нашої моделі дозволяє нам перейти до її змісту, що включає визначену систему цінностей. У сучасній теорії і методиці виховання активно розвивається системно ціннісний підхід. Як зазначає Р. Сопівник: «Цінності – це предмети і явища дійсності, що мають особисту, соціальну, культурну людську значимість» [70, с. 101-102]. Руслан Васильович зауважує, що виховання зводиться до формування у людини ціннісного ставлення, яке учений розуміє як певний зв'язок особистості з різними предметами і явищами дійсності, і цей зв'язок характеризується усвідомленням значимості цих предметів і явищ їх емоційно-позитивною оцінкою та виявляється у соціально-корисній діяльності людини. Певні предмети і явища об'єктивного світу, вважає Р.Сопівник, оцінюються людиною крізь призму добра і зла, істини чи хибності, краси чи потворності, допустимого чи забороненого, справедливого чи несправедливого, піднесеного чи нищого, морального чи аморального, у результаті чого такі предмети набувають вартості або ж девальвуються, тобто визначається, що є добрим чи поганим, красивим чи потворним, важливим чи малозначимим [70, с. 101].

Провідні українські і зарубіжні учені виводять цілий ряд груп цінностей, а в окремих випадках навіть систему, яку має перевести у внутрішній план кожна освічена людина. Так, П. Підкасистий виділяє п'ять цінностей: 1) цінність людини; 2) життя; 3) цінність суспільства; 4) цінність праці; 5) цінність природи (це особливо актуально для виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів) [344]. Ще один приклад – Е. Шпрангер, який на основі критерію орієнтації на цінності, виділяє різні типи особистості, а саме: 1) теоретична людина (цінність знання); 2) економічна людина (цінність прибутку); 3) естетична людина (цінність краси); 4) суспільна людина (цінність соціальних контактів); 5) владна людина (цінність влади) 6) релігійна людина (цінність абсолюту,

вищого нескінченного) [543]. Самобутній погляд на цінності пропонує В. Франкл, інтерпретуючи їх як смислові універсалиї, що викристалізувались у результаті узагальнення ситуацій, з якими людині довелося зіткнутись і на цій основі виділяє: цінності творчої діяльності – наша праця і вклад у розвиток; цінності любові – переживання іншої людини на смисловому рівні; цінності ставлення – наша позиція стосовно долі, яку не можемо змінити [511].

Грунтовні напрацювання у контексті системно ціннісного підходу належать українському ученому О. Вишневському. На думку педагога, виховання є не що інше, як приєднання людини до ієрархії вартостей, добровільно обраної, засвоєної і реалізованої шляхом відповідної діяльності. Засвоєні цінності існують у формі якостей людської душі, що презентується назовні певними вчинками, всією поведінкою людини [71, с. 217-222]. О. Вишневський устанавлює ієрархію системи цінностей, зважаючи на те, що суспільний організм включає шість ієрархічно взаємозалежних рівнів: природа – людина – родина – спільнота – нація (держава) – все людство. Дослідник вважає, що кожен із цих рівнів виробляє і утверджує у житті свої цінності. Вони й складають ту систему, різні рівні якої розташовані у такому порядку: валеоекологічні цінності (природосвідомість, збереження здоров'я); цінності особистого життя (характерність; сімейні цінності (родинність); громадянські цінності (демократизм); національні цінності (патріотизм); абсолютні вічні цінності (моральність) – Бог [71, с.222].

Погоджуючись із наведеними вище думками, пропонуємо зосередити увагу на ієрархії цінностей, що закладені нами в основу змісту виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів, а саме: господарсько-економічні; абсолютні (вічні); національні; екологічні; особистісні. Ця ієрархія обумовлена логікою і етапами реалізації завдань моделі виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів. Першими, у змістовому компоненті моделі, ми виділили господарсько-

економічні цінності, а саме: економічні знання; право приватної власності; ринкові відносини; інноваційні технології сільськогосподарського виробництва; здатність орієнтуватись у кон'юнктурі ринку; уміння господарювати в умовах ринкової економіки; енергоощадні та ресурсозберігаючі способи виробництва; творчість і підприємливість у вирішенні економічних завдань; здатність заощаджувати матерію, простір і час, щоб отримати з них максимальний господарський ефект; економічне багатство, фінансове благополуччя, прибуток, користь і вигода.

Такі цінності носять утилітарний, прагматичний, а інколи асоціальний характер, бо можуть вступати у конфлікт з альтруїстичною моделлю життя у соціумі. З огляду на це, змістовний компонент моделі виховання доповнюється абсолютними, вічними, загальнолюдським цінностями, а саме: моральність у веденні справ; чесне, прозоре ведення бізнесу; сумлінна, наполеглива господарська праця; справедливий розподіл матеріальних благ і цінностей; милосердне, співчутливе, емпатійне ставлення до оточуючих, партнерів і конкурентів; нетерпимість до зла; оберігання життя; добро; гідність, мудрість; прощення; краса; свобода.

Дбайливий господар на своїй землі не може бути космополітом, він є патріотом, який любить свій народ, країну і доводить це вчинками, працею, реальними справами, тому у змісті виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів нами виділені національні цінності: любов до рідної землі; бережливе ставлення до національних земельних ресурсів, народного, державного майна; готовність працювати задля посилення економічної могутності України; знання національного календаря сільськогосподарських робіт; повага до національних героїв, успішних агропідприємців, господарників, меценатів, винахідників і раціоналізаторів виробництва; українська ідея; державна незалежність; почуття відповідальності за долю Батьківщини; шанобливе ставлення до національних символів, права, культури, мови, звичаїв; протидія економічній

експлуатації нашого народу; готовність захищати свою землю усіма способами).

Перша група, господарсько-економічних цінностей виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів, має збалансовуватись також екологічними цінностями: знання про стан довкілля у світових, національних і регіональних масштабах; усвідомлення себе частиною природи, мінімізація техногенного навантаження на екологічне середовище, екологобезпечні технології ведення сільського господарства; використання природних ресурсів темпами, що дозволяють їм відновлюватись, природна родючість ґрунтів, екологічно та органічно чисте землеробство; автентичність живої природи; відмова від широкого використання генетично модифікованих організмів, надмірного внесення агрохімікатів у сільськогосподарському виробництві.

Цінності особистого життя (особистісні цінності) потрібні для реалізації творчого потенціалу майбутнього фахівця агропромислової галузі, саморозвитку практичного інтелекту, поглиблення господарських знань, вдосконалення господарських умінь і навичок, самовиховання таких особистісних якостей як моральність, екологічна культура, ощадливість, підприємливість, патріотизм, організаторські навички, самодисципліна і самоконтроль.

Діагностичний компонент моделі включав розробку критеріїв і показників сформованості господарської дбайливості та на цій основі побудову методики діагностики господарської дбайливості студентів аграрних коледжів (див. параграф 2.1.).

Операційно-діяльнісний компонент нашої моделі (форми, методи, прийоми, засоби) представимо у тісному зв'язку із етапами реалізації її функцій. Незважаючи на значну кількість трактувань поняття «форма організації виховання», «метод виховання», «засіб виховання» у нашому

дослідженні ми будемо притримуватись певних робочих визначень. Так, під формою організації виховання у студентів аграрних коледжів господарської дбайливості ми розумітимемо зовнішнє вираження цілеспрямованої, узгодженої, добре організованої системи виховної взаємодії суб'єктів освітнього процесу (наставників і студентів), що здійснюється у встановленому порядку та забезпечує формування у вихованців окремих структурних компонентів такої інтегративної особистісної якості як господарська дбайливість. Метод (від гр. *methodos* – спосіб, шлях), В.Омелянко, А.Кузьмінський підкреслюють, що методи – це способи впливу вихователя на свідомість, волю та поведінку вихованця з метою формування у нього стійких переконань і певних норм поведінки [314, с. 197]. Методи виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів – це науково обґрунтовані, загальні способи педагогічно доцільної суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників виховного процесу, спрямовані на формування у вихованців господарських потреб і мотивів, ціннісного ставлення до праці і господарської діяльності, відповідних умінь, навичок і звичок дбайливого господарювання із дотриманням норм і правил моралі, виконанням вимог сталого розвитку суспільства. Під прийомами виховання – ми будемо розуміти частину методу, його окрему дію, одиничний вплив для підсилення методу, а під засобами виховання господарської дбайливості – матеріальні та ідеальні предмети чи явища, застосування яких підвищує ефективність досягнення конкретних педагогічних цілей. До засобів ми віднесемо слово наставника, раніше засвоєні господарсько-економічні та інші знання, приклади поведінки успішних господарників, господарську працю, тематично спрямовані книги, народні традиції господарювання та народний календар сільськогосподарських робіт, електронне освітнє середовище, в основі якого електронний навчальний посібник «Приклади успішного господарювання: історія та сучасність», художня і наукова література, телебачення, кінематограф, кодекс дбайливого господаря.



Як уже зазначалось, господарська дбайливість особистості студентів аграрних коледжів, розуміється нами як інтегративне особистісне утворення, що включає структурні елементи, які відповідають різним сферам особистості людини, і містить такі компоненти: потребово-мотиваційний, когнітивний, емоційно-ціннісний, діяльнісно-поведінковий, рефлексивно-оціночний. Звідси випливають етапи реалізації функцій моделі:

1. Інформаційно-мисленнєвий – знайомство з вихованцями, вплив на їх розумову сферу, передача знань про господарську дбайливість як особистісну, соціальнозначиму якість від якої залежить добробут народу, його економічне благополуччя, а від так і суверенітет, державна незалежність. На цьому етапі нами використовувались вербальні методи, в основі яких слово педагога-наставника. Ці методи спрямовані на формування відповідних компонентів свідомості. Серед них: індивідуальні і групові бесіди, лекції, дискусії, розповіді. Застосовувались також форми організації виховання: наукові конференції й олімпіади, інтелектуальні ігри, інформаційно-просвітницькі години, читацькі конференції. Головні засоби: слово педагога; метод прикладу; електронні освітні ресурси (електронний навчальний посібник «Приклади успішного господарювання: історія та сучасність»)

2. Мотиваційно-ціннісний – передбачає: 1) актуалізацію потреб у: високих досягненнях; визнанні і повазі; у накопиченні господарсько-економічних знань; особистій економічній та національній незалежності; афіліації (соціальному схваленні); гармонійному співжитті із природою; веденні господарської діяльності у відповідності із моральними і соціальними нормами; впорядкованому, раціональному веденні господарства; бережному використанні матеріальних ресурсів у процесі життєдіяльності та агровиробництва; дбайливому ставленні до господарських об'єктів сім'ї, коледжу, країни; самовихованні господарської дбайливості; зміцненні господарсько-економічної незалежності України;

сільськогосподарському підприємстві, екологобезпечному господарюванні; 2) формування у студентів аграрних коледжів ставлення до праці і господарської дбайливості як особистісної, соціальної, економічної, національної та загальнолюдської цінності. На ряду із словесними методами, використовувались допоміжні, ті, що стимулюють активність вихованців серед них: методи заохочення, схвалення, прикладу, а також премії, нагородження дипломом чи грамотою. Серед форм виховання господарської дбайливості на цьому етапі превалювали такі: відвідування агровиставок, участь у роботі колективів художньої самодіяльності, творчі вечори, концерти, екскурсії на агропідприємства, екологічний туризм, зустрічі з відомими агропідприємцями регіону й України, перегляд і обговорення кінофільмів на сільськогосподарську тематику, круглі столи, мозкова атака.

3. Діяльнісно-поведінковий – включення студентів у різні види соціально корисної діяльності, у тому числі господарської, з метою формування у них умінь, навичок та звичок господарсько-дбайливої поведінки. На цьому етапі використовувались форми і методи, що забезпечували перехід від слова про господарську дбайливість до вправління в дбайливому господарюванні: літня практика, ознайомчі, навчальні, виробничі практики, участь у діяльності гуртка «Дбайливий господар», трудовий десант, «чистий четвер» (прибирання аудиторій, місць загального користування у гуртожитках, кімнат), заходи по благоустрою прилеглої до навчального корпусу та гуртожитку території, контекстний метод (в основному під час екскурсій на провідні агропідприємства регіону), метод вправ, тренування, конкурси творчих робіт, виконання індивідуальних доручень і метод проектів.

4. Етап самовиховання – коли суб'єкт і об'єкт виховання конвергуються в одній особі, студент самостійно, орієнтуючись на відповідні ідеали, долає дистанцію між «Я-реальним» і «Я-ідеальним», поглиблює свої господарсько-економічні знання, вправляє уміння і навички господарювання.

Провідним на цьому етапі є метод педагогічного супроводу самовиховання студента, методи поради, похвали, прикладу, інтерактивні методи, тренінгові вправи, особливо метод проектів (Уільям Хед Кілпатрік) (див. розділ 3.2.). Наставник має допомагати студенту в опануванні прийомами самовиховання (самоаналіз, самонавіювання, самопідбадьорення, самостимулювання, самопримус, самоперевірка, «аналіз прожитого дня», самохарактеристика та порівняння себе з ідеалом, взаємохарактеристика та інші), стимулювати до рефлексії, порівняння себе із зразком для наслідування.

Доцільними, на різних етапах реалізації моделі, є інтерактивні методи. Інтерактивність – це здатність взаємодіяти або знаходитися в режимі діалогу з ким-небудь (людиною) або з чим-небудь (наприклад, комп'ютером). Інтерактивність передбачає взаємодію між вихованцями, яку організовує наставник. У випадку, якщо взаємодія має місце тільки між педагогом і вихованцем, то такі форми виховної роботи називають активними. Серед інтерактивних методів і форм є такі, що вважаються найсучаснішим надбанням педагогіки. Такі форми і методи називаю інноваційними. Інновація (від англ. innovation – нововведення) – це запроваджене нововведення, що забезпечує якісне зростання ефективності певних процесів (у нашому випадку виховного процесу). Інновація є кінцевим результатом інтелектуальної діяльності людини, її фантазії, творчого процесу, відкриттів, винаходів та раціоналізації. Інновація – введений у вжиток новий, або значно покращений продукт чи процес, нова форма чи метод виховної роботи. Термін «інновація» походить від латинського «novatio», що означає «оновлення» (або зміна), і приставки «in», яка перекладається з латинської як «в напрямку», якщо перекладати дослівно «Innovatio» – «в напрямку змін». Інтерактивні форми вважаються інноваційними (тренінги, ділові, рольові ігри, мозковий штурм, квест (гра станціями), «флеш-моб»). Вони актуалізують потребу у самовихованні, формують розвиваюче середовище, спонукають до самореалізації, активної позиції у самозміні і

самовдосконаленні, перетворенні оточуючої дійсності. Як відомо, інтерактивні форми і методи виховання, передбачають взаємодію систем, різних суб'єктів, діяльність усередині групи чи між групами. Інтеракція у студентському середовищі запускає механізми методу «рівний рівному». У процесі міжособистісної взаємодії забезпечується зворотній зв'язок між суб'єктами виховання, який допомагає віднайти істину, досягнути взаєморозуміння, усвідомити моральні, соціальні вимоги, перевести у внутрішній план, присвоїти ідеали, цінності, формувати погляди і переконання.

Термін «тренінг» – походить від англ. «train», «training», що у перекладі означає тренування, навчання, виховання. Тренінг є спеціально організованою формою спілкування, психологічний та виховний вплив якого базується на активних методах групової роботи. Окремі учені вважають, що тренінг є комплексом психотерапевтичних, дидактичних та виховних методів спрямованих на розвиток самопізнання, самокорекції, формування моральних та інших якостей особистості [169, с. 645]. У посібнику «Педагогіка вищої школи» Т.І.Туркот наводить цілий ряд визначень поняття «тренінг». Так, В.Паригіна стверджує, що тренінг є методом групового консультування, активного групового навчання що дозволяє сформувати відповідні компетентності та особистісні якості, адаптуватись до нової соціальної ролі [488, с. 294]. Горбатова Є.А. виділяє цілий ряд специфічних рис тренінгу, які ми враховували при його організації: постійний склад групи (має зберігатись «кістяк» із можливістю разового «вливання» окремих учасників); наявність групового тренера (вихователя, наставника, який є носієм цінностей, зрілих поглядів і має власну концепцію розгортання тренінгу); постановка чітко визначеної цілі тренінгу (які особистісні властивості формуються); дотримання групових норм (правила взаємодії); використання активних методів роботи (ініціатива йде від тренера чи наставника, потім її підхоплюють студенти); наявність зворотного зв'язку

(надання індивіду інформації про те, як його сприймають партнери у процесі спілкування) [90, с.13-14]. Зворотній зв'язок розвиває рефлексивне слухання, дає можливість глибше розуміти співрозмовника.

Увесь набір педагогічних інструментів моделі має спрямовуватись на досягнення результату (мети). Цей результат передбачає наявність у студента відповідних психологічних утворень таких як: актуалізовані господарські потреби, мотиви, інтереси, спрямованість на господарсько-економічну діяльність, дбайливе господарювання; господарсько-економічні знання; вміння, навички і звички дбайливого господарювання; розвинений практичний інтелект господарника; відповідальне ставлення до природи, дбайливе ставлення до матеріальних благ і цінностей, приватного і загальнонародного надбання, ціннісне ставлення до праці та господарської діяльності, рефлексія особистої готовності дбайливого господарювання, вміння і навички корекції господарсько-економічної поведінки відповідно до моральних, національних, екологічних цінностей, вимог сталого розвитку суспільства.

Отриманий результат порівнюється із задекларованою метою виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів. Якщо таке порівняння задовольняє вихователя, тобто студенти володіють середнім і високим рівнем вихованості господарської дбайливості, то процес підтримується. Якщо ж виявляються недоліки і бажаний результат не досягається, тоді необхідно за допомогою діагностичних інструментів, спостереження, з'ясувати який із компонентів моделі, у випадку з конкретним студентом, чи групою у цілому, виявився недостатньо ефективним. Модель передбачає повернення до окремо взятого компоненту, та коригування його на основі об'єктивних даних контролю (діагностичні методи).

Для успішної реалізації завдань моделі виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів нами виділені та обґрунтовані у

наступному параграфі педагогічні умови, а саме: 1) забезпечення готовності наставників академічних груп до формування у студентів аграрних коледжів господарської дбайливості; 2) вмотивування студентів аграрних коледжів до самовиховання господарської дбайливості; 3) ознайомлення студентів з особистісними якостями керівників успішних агрогосподарств; 4) залучення студентів до суспільно-корисної і продуктивної праці в колективі.

Отже, розроблена нами модель виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів соціально детермінована, характеризується системністю і алгоритмічністю, включає головні компоненти виховного процесу (зміст, методологію, методи, діагностику рівня сформованості у студентів аграрних коледжів господарської дбайливості, форми, засоби, етапи, кінцевий результат та способи його корекції); визначає педагогічні умови.

## РОЗДІЛ ІІІ

### СУБ'ЄКТИ ФОРМУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДБАЙЛИВОСТІ ТА ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

#### 3.1. Науково-педагогічні та педагогічні працівники

Науково-педагогічні та педагогічні працівники є професіоналами, які у вищих навчальних закладах забезпечують передачу студентам знань, умінь і навичок, соціального досвіду, сприяють гармонійному розвитку майбутніх фахівців. Згідно із Законом України «Про вищу освіту» педагогічні працівники – особи, які за основним місцем роботи у вищих навчальних закладах І –ІІ рівнів акредитації професійно займаються педагогічною діяльністю. Що стосується науково-педагогічних працівників, то їхня педагогічна діяльність поєднується з науковою та науково-технічною [139]. До головних обов'язків науково-педагогічних і педагогічних працівників відносять постійне підвищення професійного рівня, педагогічної майстерності, наукової кваліфікації; викладання дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідної спеціальності; дотримання норм педагогічної етики, моралі; повагу до гідності осіб, які навчаються, прищеплення їм усвідомленої любові до України, виховання студентів у дусі українського патріотизму й поваги до Конституції України.

Значну частину навантаження науково-педагогічних і педагогічних працівників відведено на навчальну роботу (відповідно до 900 та 720 годин на рік). Окрім навчальної роботи, науково-педагогічні працівники виконують наукову, науково-технічну, науково-методичну, культурно-виховну інноваційну діяльність. Проте в ході виконання навчальної роботи викладачі повинні дотримуватися принципу триєдиної мети навчальних занять («Навчай, виховуй і розвивай!»). Це дасть змогу використовувати зміст відповідних дисциплін як засіб виховання цілого набору якостей, необхідних студентам для утвердження в агропромисловому комплексі в статусі лідерів.

Відзначимо, що в Законі України «Про вищу освіту» основними посадами педагогічних працівників є викладач, старший викладач, голова предметної (циклової) комісії, завідувач відділенням, заступник директора, директор. До посад науково-педагогічних працівників віднесено такі як: асистент, викладач, старший викладач, директор бібліотеки, науковий працівник бібліотеки, доцент, професор, завідувач кафедри, декан, проректор, ректор тощо.

Усі вказані посадові особи у вищих навчальних закладах аграрного профілю будуть розглядатись нами як учасники навчально-виховного процесу, які, у міру своїх компетенцій і педагогічних можливостей, повинні здійснювати вклад у формування лідерських якостей майбутніх фахівців. На наш погляд, таке формування може відбуватися шляхом

- ✓ викладання навчальних дисциплін;
- ✓ організації науково-дослідної роботи зі студентами (діяльність наукових гуртків, товариств, клубів, функціонування наукових конференцій, семінарів, «круглих столів», керівництво підготовкою студентами курсових і магістерських робіт);
- ✓ керівництва практичним навчанням студентів;
- ✓ здійснення позааудиторної виховної роботи;
- ✓ особистого прикладу науково-педагогічних і педагогічних працівників.

*Викладання навчальних дисциплін.* Науково-педагогічні і педагогічні працівники (далі НПП і ПП), перш за все, є викладачами навчальних дисциплін. У ході занять вступають у безпосередню взаємодію зі своїми вихованцями. На думку професора І. Зайченка [138], перша вимога до професійного педагога, перш за все, це наявність педагогічних здібностей. Професор виділяє такі групи здібностей: організаторські – виявляються в умінні педагога згуртувати вихованців, залучати їх до праці, розподіляти обов'язки, спланувати роботу, підбити підсумки зробленого; дидактичні – конкретні уміння підібрати й підготувати навчальний матеріал, наочність,



обладнання; доступно, ясно, виразно, переконливо й послідовно викладати навчальний матеріал, стимулювати розвиток пізнавального інтересу й духовних потреб, підвищувати навчально-пізнавальну активність; перцептивні – виявляються в умінні проникати в душевний світ вихованців, об'єктивно оцінювати їх емоційний стан, виявляти особливості психіки; комунікативні – виявляються в умінні встановлювати педагогічно доцільні стосунки з вихованцями, їх батьками, колегами, керівниками навчального закладу; сугестивні – виявляються в умінні здійснювати емоційний вплив на вихованця; дослідницькі – виявляються в умінні пізнавати і об'єктивно оцінювати педагогічні ситуації й процеси; науково-пізнавальні – передбачають засвоєння наукових знань у своїй галузі.

Важливим для осіб, що викладають певні курси, є рівень наукової, методичної і психолого-педагогічної підготовки. Від неї залежить якість передачі знань, умінь і навичок студентам, прищеплення їм свідомого, гуманістичного ставлення до об'єктів живої природи та інших предметів вивчення, що лежать у сфері компетенції майбутніх фахівців АПК. Студентів закладів агроосвіти суспільство довіряє їх педагогічним і науково-педагогічним працівникам, від яких залежить якість фахової підготовки майбутніх аграріїв, а згодом виробництво ними безпечної, органічно- та екологічно чистої сільськогосподарської продукції, забезпечення громадян необхідним продовольством та сировиною. Тому безсумнівною є важливість високої суспільно-економічної місії педагогічного і науково-педагогічного працівника, особливо в справі підготовки майбутніх лідерів і організаторів агропромислового виробництва. Відомий лідер політичного життя Великобританії, успішний державний діяч, один із найактивніших учасників антифашистської коаліції Уїнстон Черчілль писав: «Вчителі наділені владою, про яку прем'єр-міністри можуть тільки мріяти» [529, с. 287]. У цьому сенсі актуальним є вплив власне особистості педагога на вихованця. Педагогічний і науково-педагогічний працівник повинен, перш за все, володіти своїм предметом, бо від цього у значній мірі залежатиме *інтерес до професії*

майбутніх фахівців-лідерів. Знання педагога повинні бути гнучкими, точними, систематичними, глибокими, ґрунтовними і системними. Не просто максимум знань, а їх мобільність, оскільки ступінь володіння знаннями ще не свідчить про педагогічну кваліфікацію науково-педагогічного чи педагогічного працівника. Такою ознакою є вміння педагога співставляти наявні знання з цілями, умовами його освітньо-професійної діяльності. Тому в підготовці фахівців як майбутніх лідерів АПК кожен педагог повинен віднайти адекватні способи, форми, методи і прийоми роботи, вміле використання яких посилює здатність досягати мети. При цьому важливе значення має творчість науково-педагогічних і педагогічних працівників, бо робота того хто, навчає і виховує, не має наперед заданих шаблонів. Вона зумовлена цілями, специфікою конкретного історичного моменту.

Викладаючи навчальний матеріал НПП і ПП повинні враховувати наявні у студентів потреби. Однією з найважливіших є потреба в постійній діяльності; у розвитку різних функцій, в т. ч. психічних (пам'яті, мислення, уяви); потреба в новизні, в емоційній насиченості; потреба в рефлексії і самооцінці. Навчальний матеріал повинен подаватись у такій формі, щоб викликати в студентів емоційний відгук (резонанс), зачіпати їх самолюбство, тобто бути достатньо складним, добре ілюстрованим і таким, що активізує пізнавально-психічні процеси.

Організація навчальної роботи науково-педагогічних і педагогічних працівників повинна, за словами А. Маркової, складатися з трьох головних етапів: мотиваційного (повідомлення чому й для чого потрібно знати певний розділ програми, яке головне навчальне завдання роботи); операційно-пізнавального (важливий вплив на формування правильного ставлення до навчальної діяльності студентів можуть здійснювати позитивні емоції, які з'являються у зв'язку із тим, що матеріал сподобався і запам'ятався); рефлексивно-оціночного (пов'язаний з аналізом зробленого, співставленням досягнутого з поставленою метою і оцінкою роботи. Підбиття підсумків необхідно організувати так, щоб студенти відчули задоволення від виконаної

роботи, від подолання труднощів і пізнання нового. Це приведе до формування очікування таких же переживань і в майбутньому) [155, с. 262].

У роботі зі студентами важливу роль відіграє стиль діяльності НПП і ПП, який впливає на мотивацію учіння, що, у свою чергу, визначає важливу лідерську якість – професійну компетентність. Авторитарний стиль формує зовнішню (екстринсивну) мотивацію учіння, мотив «уникнення невдач», затримує формування внутрішньої (інтринсивної) мотивації. Демократичний стиль навпаки сприяє інтринсивній (внутрішній) мотивації, а ліберальний стиль знижує мотивацію учіння і формує мотив «надії на успіх». Тому в роботі зі студентами, які мають схильність до лідерства, найбільш ефективним буде демократичний педагогічний стиль, що підтверджується практичною його апробацією в ході реалізації експерименту з формування лідерських якостей студентів базового ВНЗ НУБіП України.

З огляду на зазначене важливим буде врахування того, що вчитель може навчати до тих пір, поки навчається сам. Можливості НПП і ПП у справі формування лідерських якостей майбутніх фахівців АПК зростатимуть у випадку організації у вищих навчальних закладах різного роду форм із атестації та підвищення кваліфікації педагогів. НПП повинні дбати не тільки про поглиблення знань з предмету, який вони викладають, але й брати участь у курсах з поглиблення психолого-педагогічних знань, умінь, вдосконалення навичок. Так, нами в ході реалізації експерименту в НУБіП України було встановлено зв'язок між рівнем психолого-педагогічної, методичної підготовки НПП і ПП та сформованістю лідерських якостей студентів: професійної компетентності, комунікативності, екологічної культури, інтересу до професії, працелюбності.

У процесі формування НПП і ПП лідерських якостей студентів важливу роль відіграє зміст навчальних дисциплін. Про це свідчить аналіз освітньо-професійної програми підготовки бакалавра за напрямом 6.090101 «Агрономія» кваліфікації 2212 «Технолог із агрономії». Так, найбільший вплив на формування *професійної компетентності* майбутніх фахівців

можуть здійснювати ті НПП і ПП, які викладають дисципліни з циклу професійної підготовки. До таких дисциплін належать агрометеорологія, ґрунтознавство з основами геології, ентомологія, фітопатологія, механізація, електрифікація та автоматизація с/г виробництва, основи наукових досліджень, землеробство, гербологія, агрофармакологія, рослинництво, кормовиробництво та луківництво, агрохімія, плодівництво, овочівництво, селекція та насінництво польових культур, технологія зберігання та переробки продукції рослинництва, стандартизація та управління якістю продукції рослинництва, насіннезнавство. У результаті вивчення нормативної частини циклу цих дисциплін студент повинен знати сучасні с/г машини і механізацію технологічних процесів у рослинництві; стан і перспективи хімізації в Україні та Світі; особливості живлення рослин і методи його регулювання; основні види добрив та особливості їх використання у сівозміні; наукові основи та закони землеробства; теоретичні основи сівозмін і принципи їх проектування і освоєння; агробіологічну класифікацію бур'янів і хвороб, їх шкодочинність, методи виявлення та обліку шкідливих організмів; суть селекційного процесу; основи насінництва, завдання та тенденції розвитку рослинницької галузі в Україні; прогресивні технології вирощування високих та екологічно чистих урожаїв сільськогосподарських культур у різних ґрунтово-кліматичних зонах та інше. При цьому майбутній фахівець повинен вміти комплектувати ґрунтообробні, посівні, збиральні агрегати; складати технологічні карти вирощування с/г культур; визначати рівень забезпеченості с/г культур поживними речовинами та забезпечити оптимальні умови їх вирощування; встановлювати норми, форми і способи внесення добрив; розробляти структуру посівних площ, складати схеми сівозмін, визначати видовий склад бур'янів, шкідників і хвороб, здійснювати систему заходів захисту с/г культур від них; розробляти, вдосконалювати та з високою ефективністю реалізовувати прогресивні технології вирощування с/г культур в умовах різних форм власності і господарювання; здійснювати біологічний контроль за станом посівів та

здійснювати керівництво процесами формування врожаю, забезпечуючи високу економічну ефективність впроваджуваних технологій.

Найбільш сприятливим для формування у студентів *любви до землі* під час викладання НПП і ПП є матеріал навчальної дисципліни «Ґрунтознавство з основами геології». При майстерній, цікавій і доступній подачі НПП чи ПП навчального матеріалу студенти можуть глибоко засвоювати основні типи грантових порід України, вчення про вбирну здатність і родючість ґрунту, будову ґрунтового профілю та агровиробничі властивості основних ґрунтових відмін, їх раціональне використання, охорону і відновлення родючості. У ході занять викладач передає студентам глибокі знання про землю, ґрунт, його властивості, хімічний склад і біохімічні процеси, що протікають у ньому. Отримані студентом знання про структуру ґрунту, його родючий шар «гумус», процеси, які відбуваються в ньому, укріплюють інтерес до землі як родючої одухотвореної субстанції з життєдайною енергією відтворення біологічної матерії, необхідної для продовольчого забезпечення людей.

Формуванню *екологічної культури* сприяє викладання НПП та ПП матеріалу дисциплін «Екологія (за фаховим спрямуванням)». При цьому НПП та ПП повинні забезпечити засвоєння студентами таких змістових модулів: агроекологія – філософія ведення сільського господарства ХХІ ст.; екологічні проблеми виробництва с-г продукції; ведення рослинництва на забруднених радіонуклідами територіях; застосування іонізуючих випромінювань у рослинництві; основи радіаційної гігієни. Засвоївши ці модулі, НПП і ПП формують такі уміння: проектувати заходи забезпечення екологічної стабільності агроландшафтів як основи стійкості агроecosистеми; враховуючи сучасну наукову інформацію щодо характеристики екологічних інновацій, забезпечувати елементи екологізації основних технологічних ланок отримання сільськогосподарської продукції; здійснювати заходи щодо зменшення надходження радіонуклідів у сільськогосподарської культури; аналізувати екологічний стан агроландшафтів та приймати

відповідні управлінські рішення; здійснювати контроль за радіаційним фоном; використовуючи знання екологічних ризиків, антропогенного навантаження, на основі законів екології, у виробничих умовах забезпечувати дотримання екологічно обґрунтованих нормативів основних технологічних ланок отримання с-г продукції.

Виховати в майбутніх фахівців АПК *здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори* НПП та ПП зможуть, використовуючи матеріал навчальної дисципліни «Агrometeorologia» в рамках таких змістовних модулів: об'єкти та методи агrometeorologічних досліджень; метеорологічні елементи та їх вплив на об'єкти та процеси у сільському господарстві; небезпечні метеорологічні явища та заходи боротьби з ними. У ході викладання НПП і ПП формують у студентів такі потрібні для прогностичної оцінки природних факторів уміння: проводити метеорологічні спостереження з вивчення впливу основних метеофакторів на сорти та гібриди с-г культур; досліджувати прихід сонячної радіації, температурний та водний режими ґрунту і повітря; проводити заходи щодо поліпшення використання ресурсів клімату; здійснювати керівництво вимірювань атмосферних опадів заходами з метою раціонального їх використання; проводити розрахунки щодо шкідливості несприятливих метеорологічних умов і здійснювати заходи боротьби з несприятливими метеорологічними явищами.

Зауважимо, що формування в студентів напряду підготовки «Агрономія» таких якостей як *господарність та організаторські здібності* може відбуватись у ході викладання НПП і ПП дисципліни «Економіка і підприємництво, менеджмент» де програмою передбачено опанування студентами таких умінь керівництва розробкою: рольових функцій керівника та його обов'язки в управлінні внутрішньогосподарським підрозділом; посадових інструкцій для керівників підрозділів; систем контролю та звітності підрозділів підприємства. Крім того, НПП і ПП виробляють у студентів вміння розробляти оптимальні поєднання основних й оборотних

засобів виробництва і робочої сили, програми для здійснення прибуткової підприємницької діяльності в ринкових умовах господарювання; збирати та систематизувати економічні показники виробничої діяльності підприємства для обґрунтування перспективних напрямів його розвитку; здійснювати контроль за дотриманням встановлених вимог вирощування с/г культур відповідно до технологічних карт; здійснювати контроль за належним оформленням документів з обліку виконаних робіт, витратою виробничих ресурсів, нарахування заробітної плати і таке інше.

Формування такої *моральної якості* майбутніх лідерів АПК як *патріотизм* НПП і ПП також можуть забезпечувати, використовуючи зміст фахових навчальних дисциплін. Так, викладаючи студентам агробіологічного напрямку дисципліну «Плодівництво», НПП повинен звернути увагу на внесок вітчизняних вчених у виведення нових сортів плодових культур, розробку ефективних технологій їх вирощування. Наприклад, запропонувати для розгляду таку тему, як «Роль родини Симиренків у виведенні нових сортів яблук».

При викладанні дисципліни «Екологія» НПП і ПП можуть наголосити на теоретичному доробку, присвяченому охороні навколишнього природного середовища, ґрунтів, біосфери, відомих вчених: В. Докучаєва (1846-1903), В.Вернадського (1863-1945). При вивченні курсу «Мікробіологія» НПП варто показати внесок у становлення цієї важливої науки вчених як М. Гамалії (1859-1949) і Д. Заболотного (1866-1929). Як відомо, М. Гамалія заснував у 1886 р. другу в світі пастерівську станцію в Одесі та першим на практиці почав застосовувати щеплення проти сказу. М. Гамалія провів низку цінних досліджень з епідеміології чуми, бактеріології туберкульозу, розробив заходи щодо ліквідації віспи, вперше описав явище бактеріофагії у палички сибірки. Д.Заболотний організував при Одеському медичному інституті першу у світі кафедру епідеміології. Багато зусиль і праці віддав вивченню чуми, холери, сифілісу, дифтерії, черевного й висипного тифів тощо [495, с. 22].

Такі приклади мають стати невід'ємною частиною навчальних програм насамперед із фахових дисциплін. Їх НПП і ПП повинні вміло використовувати як під час викладання, так і написання підручників і посібників.

Особливо ефективними в плані формування патріотичних якостей майбутніх фахівців – лідерів АПК – можуть бути НПП кафедри історії України. Під час занять вони образно й емоційно забарвлено повинні викладати минулу реальність нашого народу, героїчні вчинки уславлених предків, лідерів національно-визвольних рухів, князів і гетьманів, кошових отаманів і президентів. Варто відзначити, що програмою курсу «Історія України» в аграрних закладах освіти передбачається поглиблене вивчення соціально-економічних відносин різних епох з акцентом на розвиток сільського-господарства та агропромислової галузі, що, окрім іншого, сприяє формуванню інтересу до професії та професійної компетентності.

Для студентів усіх напрямів і спеціальностей в аграрних ВНЗ НПП гуманітарних кафедр викладають соціологію і політологію. Наприклад, у ході вивчення політології НПП використовуючи теми: «Політика і влада важливі соціальні явища», «Політичні системи і політичні режими», «Політичні суб'єкти. Політичні еліти і політичне лідерство», «Політичні процеси і конфлікти» і таке ін., може вмотивувати студентів до лідерства та сприяти формуванню такої якості як *владність*.

НПП і ПП є, як уже зазначалось, особистостями, які володіють глибокими, мобільними знаннями, життєвим досвідом, високим рівнем духовної культури, тому, вступаючи у взаємодію зі студентами, можуть забезпечувати формування *комунікативності*, використовуючи такі канали: діалогізацію навчання, духовну взаємодію, побудову зі студентами суб'єкт – суб'єктних відносин, виховання толерантності у взаєминах, організацію співпраці в команді, формування активної позиції у спілкуванні, передачу досвіду розв'язання проблемних ситуацій, створення позитивної емоційної



насиченості спілкування під час навчання, розширення сфери активного професійного спілкування.

НПП і ПП лінгвістичних кафедр, а також культурологічного спрямування забезпечують розширення мовних засобів спілкування студентів, збагачення словникового запасу, опанування стилів вираження своїх думок при допомозі викладання змісту як нормативних дисциплін гуманітарного циклу (українська мова за професійним спілкуванням, іноземна мова за професійним спілкуванням, ділова українська мова) так і вибіркових (культура мовлення, ораторське мистецтво, ведення ділових переговорів). НПП і ПП можуть організовувати семінари, тренінги з розвитку умінь і навичок ділового спілкування, а також здійснювати педагогічне консультування з питань розвитку комунікативної культури студентів.

Викладачами, асистентами, доцентами та професорами згаданих підрозділів повинна проводитись значна позааудиторна робота, направлена на популяризацію рідної мови як душі українського народу та самобутньої форми вираження ідей, думок, що сприятиме розвитку моральної сфери майбутніх лідерів. Це може здійснюватися шляхом проведення НПП і ПП урочистих вечорів до Дня української мови та писемності (9 листопада) та Дня національних мов (21 лютого).

В умовах сьогодення, прагнення об'єднуватись у Європі та Світі, глобалізації економічних, політичних, духовно-культурних відносин зростає роль іноземних мов у спілкуванні, особливо в офіційно-діловій сфері. Лідер, як відомо, є представником і виразником певних спільнот. Саме тому для випускника аграрного закладу, вмотивованого до лідерства, важливими будуть вміння і навички володіння однією або кількома іноземними мовами. У цьому плані значні можливості в аграрних закладах освіти мають НПП і ПП кафедр англійської, німецької, французької й інших мов. Провідні ВНЗ: Національний університет біоресурсів і природокористування України, Львівський національний аграрний університет (смт. Дубляни), Луганський національний аграрний університет націлюють окремі лінгвістичні кафедри

на роботу зі студентами визначених напрямів підготовки і спеціальностей. Це дозволяє НПП поглиблено розробляти та доносити до студентів знання специфічної професійної термінології, розширювати понятійний апарат майбутніх фахівців агропромислової галузі. У зв'язку з цим суттєво зростають можливості майбутніх лідерів АПК в справі обміну передовим досвідом агровиробництва з іноземними партнерами, покращується динаміка ділових стосунків в умовах інтеграції світових ринків.

*Керівництво практичним навчанням студентів.* Проходження студентами різних видів практик (ознайомчих, навчальних, виробничих, переддипломних) сприяють не тільки засвоєнню нових знань і формуванню професійних умінь і навичок, але й створюють умови для розвитку та прояву як особистісних, так і лідерських якостей. Аналіз освітньо-професійної програми підготовки бакалавра за напрямом 6.100102 «Процеси, машини та обладнання агропромислового виробництва» передбачає керівництво НПП ознайомлювальними практиками студентів, під час яких у них можна формувати лідерські якості: *інтерес до сільськогосподарської професії, працелюбність і професійна компетентність.* У ході ознайомлювальної практики в студентів складається загальне уявлення про інженерію в аграрному виробництві й особливості майбутньої спеціальності. НПП, здійснюючи керівництво навчальною практикою «Трактори, автомобілі та с/г машини», повинні навчити майбутніх фахівців готувати до роботи машино-тракторні агрегати у виробничих умовах. Координуючи виробничу практику, НПП повинні сприяти виробленню в студентів певних умінь виконання та організації механізованих технологічних операцій в умовах аграрного виробництва; підбір агрегатів та с-г машин для виконання визначених технологічних операцій агропромислового виробництва. До того ж повинні сформуватись уміння, які визначають таку лідерську якість, як *господарність.* Наприклад, студент – механік під час практики опановує уміння раціонально розраховувати витрати пального при обробітку визначених площ, отримуючи при цьому максимальний ефект.

В основному практичне навчання протікає або в навчально-дослідних господарствах університетів, або на провідних агропідприємствах. НПП повинні особисто розробляти та здійснювати координацію реалізації програми практичного навчання студентів. Важливо, щоб молода людина займаючись різними агротехнічними процесами, в ході практики спробувала свої можливості в господарстві а також ознайомилася зі специфікою управління виробництвом. Для цього корисними будуть зустрічі студентів-практикантів з керівниками господарств, тому НПП повинні хоча б один раз для студентів-практикантів організувати таку зустріч, де керівники господарств могли б поділитися досвідом управлінської діяльності та організації сільськогосподарського виробництва. Під час проходження практики НПП можуть розподіляти студентів таким чином, щоб кожен із них один день попрацював на громадських засадах помічником директора чи керівника підрозділу агрогосподарства. За підсумками аналізу проведеного дня в якості помічника управлінського лідера господарства НПП повинен спонукати студента до підготовки звіту чи творчої роботи, в якій останні повинні відобразити оціночні висновки, що стосується управлінської роботи, порівнюючи їх із головними принципами класичного менеджменту і лідерології.

*Приклад науково-педагогічних працівників.* Для того, щоб НПП був прикладом для студентів, він, у першу чергу, повинен володіти найважливішими якостями педагога, зокрема: працелюбністю, працездатністю, гуманністю, наполегливістю, організованістю, цілеспрямованістю, відповідальністю, систематичним підвищенням свого професійного рівня. У свій час В.О. Сухомлинський писав, що педагог мусить бути для вихованця «зразком багатства духовного життя; лише за цієї умови ми маємо моральне право виховувати. Розум – виховується розумом, совість – совістю, відданість Вітчизні – дійовим служінням Вітчизні» [468]. Важливим, на нашу думку, є врахування того, що визначені лідерські якості

можуть ефективно формувати в студентській молоді тільки ті НПП, у яких ці якості розвинені.

Окремі науково-педагогічні працівники в університеті подають своїм вихованцям особистий приклад лідерської поведінки, оскільки займають не тільки високі статусні позиції в офіційній структурі університету, але й відіграють вагомую роль у міжособистісних відносинах, опосередкованих різними видами суспільнозначимої діяльності (адміністративно-організаційної, громадської роботи, науково-винахідницької діяльності). Власне, керівники підрозділів, декани факультетів, начальники відділень, відділів, заступники директора і директори, проректори у своїй більшості є управлінськими лідерами.

У закладах агроосвіти непоодинокими є випадки, коли науково-педагогічні працівники не лише викладають дисципліни чи виконують обов'язки наставників академічних груп, й успішно займаються агробізнесом. Наприклад, у Таврійській державній аграрній академії завідувачем кафедри «Сільськогосподарські машини» працює доктор технічних наук, професор Тарасенко Володимир Віталійович. Він є засновником і генеральним директором Науково-виробничої компанії «Роста», яка займається розробкою, виробництвом, реалізацією та обслуговуванням сільськогосподарської техніки і систем поливу, що відповідають високим світовим стандартам якості. Техніка компанії «Роста» завоювала значний сегмент на ринку продажу сільськогосподарських агрегатів в Україні, близькому і далекому зарубіжжі. Таким чином, молоді люди, які навчаються, консультуються чи будують інші контакти в рамках освітнього процесу з Володимиром Віталійовичем, мають перед собою яскравий взірець успішного лідерства в агропромисловому комплексі України. Крім того, такі НПП є носіями найновіших знань, унаочнених результативним застосуванням на практиці. Під керівництвом професора В.В. Тарасенка майбутні механізатори опановують найсучаснішу техніку та технології обробітку ґрунту, догляду за рослинами й тваринами. З ініціативи

генерального директора компанії «Роста» та згоди ректора університету майбутні фахівці можуть проходити на базі компанії практичне навчання. Зрозуміло, що після проходження відповідного курсу чи практики у такого НПП, конкурентоздатність і лідерський потенціал випускників суттєво зростають.

Яскравим у плані лідерства є особистий приклад ректора Національного університету біоресурсів і природокористування України, доктора біологічних наук, академіка НАН України та НААН України, заслуженого діяча науки й техніки України, почесного президента Всесвітнього консорціуму аграрних закладів освіти та дослідницьких установ, радника генерального директора ФАО (Міжнародної організації з питань сільського господарства і продовольства при ООН) Дмитра Олексійовича Мельничука. Він упродовж трьох десятиліть очолює один із провідних університетів країни, що має статус дослідницького, і завоював широке міжнародне визнання. Дмитро Олексійович – керівник, який професійно володіє мистецтвом управління людьми, видатний учений, лідер в освіті і науці не тільки загальнонаціонального, а й міжнародного рівня.

Д.О. Мельничук управлінську роботу поєднує з науковою та навчально-виховною. Кілька разів на рік у форматі «круглих столів», семінарів, конференцій, урочистих заходів ректор зустрічається з активом Студентської та Профспілкової організацій, відмінниками навчання та іменними стипендіатами, іншими студентами. У ході цих зустрічей Дмитро Олексійович ділиться досвідом, розкриває секрети досягнення успіху й лідерства в громадському житті, науковій роботі. Щороку Дмитро Олексійович у ролі «коуча» бере участь у «Школі лідерства», де дає майбутнім фахівцям АПК майстер-класи з менеджменту.

*Здійснення позааудиторної виховної роботи.* Розвивають творчість студентів як майбутніх лідерів НПП кафедр культурології, які здійснюють керівництво художніми гуртками, студіями, клубами за інтересами та самодіяльними колективами. Тут майбутні лідери АПК можуть засвоїти

здатність продуктивно діяти і породжувати якісно нові духовні й матеріальні цінності суспільного значення. Творча діяльність, незалежно від сфери застосування, чи то мистецтво, чи виробнича діяльність має приблизно однаковий алгоритм, послідовність реалізації. У людини перед актом творення повинен виникнути задум, ідеальний образ кінцевого результату. Потім підбираються способи втілення задуму. Будучи захопленою роботою, напружуючи усі свої сили, максимально зосереджуючись на предметі, людина досягає стану натхнення. У стані емоційно-інтелектуального напруження і концентрації сил значно зростає продуктивність творчої діяльності. НПП і ПП кафедри культурології як керівники художніх колективів, гуртків, клубів за інтересами, студій повинні привчати молоду людину до процесу творення прекрасного (підготовка спектаклю, хореографічної композиції, танцю, виготовлення власноруч декорацій сцени тощо). Творчі вміння і навички, отримані студентами в художній самодіяльності шляхом трансформації, згодом застосовуватимуться майбутніми фахівцями в їх професійній діяльності. Крім того, такі форми роботи, як встановлено нами, сприяють розвитку практичного мислення. Так, учасники ансамблю пісні і танцю «Колос» (керівник – заслужений працівник культури С.Семеновський), музичної вітальні «Золота ліра» (керівник – доцент Т. Мельничук), Студентського театру «Березіль» (керівник – Л.Шкварун) НУБіП України, володіють вищим (середній, високий) рівнем практичного мислення, комунікативних здібностей, творчості у порівнянні зі студентами, не задіяними в діяльності творчих колективів. Це встановлено за допомогою методик (КОС-2; факторного аналізу Р.Кеттела, авторського тесту-опитувальника).

Значну роботу в плані формування важливої лідерської якості – *фізичного здоров'я, здорового способу життя студентів в аграрних ВНЗ* – проводять НПП, у першу чергу, кафедри фізичного виховання та усіх інших кафедр. Вони організовують заняття фізичної культури, змагання та ведуть роботу секцій з різних видів спорту: тенісу настільного, футболу, баскетболу,

волейболу, велоспорту, спортивного радіоорієнтування, чарліденгу, бадмінтону, карате, боксу і т.д. У більшості агроуніверситетів науково-педагогічні працівники координують функціонування мереж спортивних кімнат, розташованих у гуртожитках студмістечок. Самі НПП і ПП беруть участь у спартакіаді «Здоров'я», чим подають молоді приклади відповідної поведінки. У гуртожитках, студмістечках і навчальних корпусах декани факультетів можуть розповсюджувати наочні матеріали, які, діючи на свідомість і почуття молоді, викликають несприйнятливості до вживання наркогенних речовин.

Нами в ході опитування студентів і спостереження за їх поведінкою встановлено, що учасники майже всіх спортивних секцій карате (тренер – майстер спорту міжнародного класу С. Вербицький), баскетболу (тренер – доцент С. Бринзак), тенісу настільного (тренер – Т.Галушко) НУБіП України мають вищий рівень орієнтації на здоровий спосіб життя та розуміння його важливості як запоруки успіху в досягненні вершини в професійній діяльності, сили волі, стресостійкості, аніж у студентів, не задіяних у тренувальному процесі з різних видів спорту.

В окремих ВНЗ аграрного профілю НПП і ПП кафедр фізичного виховання наприкінці календарного року повинні проводити підсумкові вечори спортивної слави, які *вмотивовують молодих людей до лідерства*. У ході цих заходів НПП і ПП розробляють сценарій таким чином, щоб підкреслити роль здорового способу життя в успішному становленні майбутнього фахівця та вшанувати тих студентів, спортивними досягненнями яких пишається університет, аграрна галузь, у цілому країна. Після проведення таких вечорів у їх учасників (як спортсменів, так і простих глядачів) зростає рівень прагнення до перемоги, мотивація до лідерства, орієнтація на здоровий спосіб життя як норму поведінки.

*Організація науково-дослідної роботи зі студентами.* НПП і ПП повинні враховувати, що прагнення займатися наукою в студентів зумовлено такими причинами: пізнанням і творенням нового, розумінням процесів і явищ

навколишнього світу, бажанням принести користь народному господарству, залишити слід в історії, досягнути визначеного соціального статусу (отримати науковий ступінь), прагненням самореалізуватися, здобути славу, виділитися серед інших, отримати посаду, різноманітні соціальні блага [155, с. 281].

Дослідницька діяльність студентської молоді розглядається як діяльність, безпосередньо пов'язана з вирішенням творчого, дослідницького завдання, що не має наперед відомого результату (у різних галузях науки, техніки, мистецтва) і передбачає етапи, характерні для наукового дослідження (визначення проблеми, ознайомлення з літературними джерелами та їх опрацювання, формулювання гіпотези дослідження, власне проведення дослідження, аналіз його результатів і остаточне узагальнення, формулювання висновків, конкретна суспільно корисна, масова чи природоохоронна робота за результатами здійсненого дослідження) [117, с. 236].

3. Слєпкань [426, с. 167] визначає такі основні завдання науково-дослідницької роботи студентів: формування наукового світогляду, оволодіння студентами методологією та методами наукового дослідження; розширення теоретичного світогляду та наукової ерудиції майбутнього фахівця; розвиток творчого мислення й індивідуальних здібностей студентів у розв'язанні теоретичних і практичних завдань; прищеплення студентам навичок самостійної науково-дослідницької роботи, залучення їх до розв'язання наукових проблем; поглиблення знань у певному науковому напрямі, формування вмінь виконання курсових і дипломних проектів, підготовка наукових публікацій; створення та розвиток наукових шкіл, творчих колективів, підготовка й виховання у вищому начальному закладі резерву вчених-дослідників, викладачів [426].

НПП повинні забезпечувати організацію студентської науково-дослідної роботи, яка сприяє формуванню лідерських якостей і здійснюється через дослідження, пов'язані з виконанням навчальних завдань; студентські



наукові гуртки; написання курсових, дипломних, магістерських робіт; участь у міжнародних і всеукраїнських наукових конференціях і семінарах; участь у всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт і всеукраїнських студентських олімпіадах із навчальних дисциплін.

Особливу увагу слід звернути на роботу наукових гуртків. При більшості кафедр функціонують такі форми. Їх діяльність направляється НПП. Згідно із положеннями, розробленими у ВНЗ аграрного профілю, студентський науковий гурток є добровільним науковим об'єднанням студентів, створеним з метою організації та сприяння їх науково-дослідницькій діяльності. Метою наукових гуртків є реалізація наукового і творчого потенціалу талановитих студентів. До головних завдань студентської гурткової роботи відносять організацію науково-дослідницької діяльності в певній предметній царині; створення умов для розкриття наукового та творчого потенціалу членів гуртка; залучення студентів до участі в наукових конференціях, семінарах, експедиціях та інших науково-дослідницьких і просвітницьких заходах; створення сприятливих умов для участі студентів в експериментально-дослідній роботі; сприяння розширенню університетського, регіонального, всеукраїнського та міжнародного студентського співробітництва у сфері науки та інновацій; сприяння фізичному розвитку студентів і формуванню високих моральних принципів; розвиток взаємозв'язків з благодійними фондами, організаціями й об'єднаннями в Україні та за її межами.

З огляду на зазначене НПП, які, відповідно до Положення, організують і направляють гурткову роботу студентів, сприяють формуванню в них таких якостей, як професійна компетентність, творчість, організаторські здібності, практичне мислення, працелюбність, комунікативність, ініціативність тощо. Крім того, гурткова робота поглиблює інтерес майбутніх фахівців до обраної професії. Учасники гуртків повинні презентувати результати своїх досліджень на студентських міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях. Готуючись до них,

студенти проявляють активність, обговорюють зі своїми керівниками майбутні доповіді, вчаться підбирати доступні способи подачі інформації, яка була б зрозумілою для аудиторії не посвячених у проблему слухачів. Виступаючи на конференції, студент розвиває комунікативні якості, ораторські здібності, логічне мислення. НПП повинен надавати всебічну допомогу та підтримку студенту, який готується до конференцій чи семінару, консультувати його, ділитись досвідом, скеровувати в пошуку наукових істин.

Гурткова робота широко розповсюджена в різних ВНЗ аграрного профілю. Наприклад, НПП НУБіП України організували функціонування таких наукових гуртків, де можуть формуватись майже всі виділені специфічні лідерські якості:

- для студентів факультету ветеринарної медицини: «Клінічна діагностика хвороб тварин», «Внутрішні хвороби тварин» (кафедра терапії і клінічної діагностики); «Ветеринарна токсикологія», «Ветеринарна фармакологія і фармація» (кафедра фармакології і токсикології); «Епізоотології», «Хронічні інфекційні хвороби тварин», «Менеджмент та маркетинг у ветеринарній медицині» (кафедра епізоотології та організації ветеринарної справи);

- для студентів факультету інженерії агробіосистем: «Обґрунтування інженерних рішень у використанні машинних агрегатів і комплексів машин», «Проектування технологічних процесів у рослинництві», «Сучасні методи діагностування дизельних двигунів», «Технічне обслуговування машин та обладнання для тваринництва і кормовиробництва», «Історія та філософія с-г техніки» (кафедра технічного сервісу та інженерного менеджменту); «Загальна конструкція та умови використання мобільних енергетичних засобів с-г призначення», «Інтелектуальні системи керування сучасних автомобілів», «Новинки світового розвитку автомобілебудування» (кафедра тракторів і автомобілів);

- для студентів агробіологічного факультету: «Насіннезнавство та інспекторська робота» (кафедра рослинництва), «Лікарські рослини», «Кормові культури» (кафедра селекції, насінництва та кормовиробництва); «Ґрунтознавець» (кафедра ґрунтознавства та охорони ґрунтів); «Технолог» (кафедра технології, зберігання, переробки та стандартизації продукції рослинництва ім. проф. Б.В. Лесика).

Так, у Сумському національному аграрному університеті НПП О. Троцький зауважив, що «...докладається багато зусиль для підвищення освіченості майбутніх керівників підрозділів сільського господарства. На нашій кафедрі створено наукові гуртки. Вони намагаються навчити студентів розв'язувати технологічні, економічні та соціальні проблеми АПК» [487, с. 31-32].

Для випускників аграрних закладів курсові, дипломні, магістерські роботи стають стартовою сходинкою до науки. Майбутні фахівці в ході виконання дослідних завдань зберігають зв'язок з НПП і кафедрами. Консультуючись в останніх, можуть брати участь у реалізації певних аспектів пошукової роботи в рамках державних та ініціативних тематик, що виконуються на відповідних кафедрах. Цей інтерес до професії з часом переростає в бажання навчатися в аспірантурі чи докторантурі. Справжнім лідером АПК може стати той фахівець, який глибоко знає свою галузь і предмет роботи, а також суміжні галузі. Тому для НПП важливо правильно зорієнтувати студентів у підборі тематик досліджень, актуальних для розвитку АПК України. Висновки таких робіт повинні мати практичну цінність для оптимізації сільськогосподарського виробництва.

### **3.2. Наставники академічних груп**

В умовах інтеграції вітчизняної системи вищої освіти у європейський освітній простір суттєво зростає роль наставника студентської групи як основного суб'єкта організаційно-виховної роботи зі студентською молоддю.

На сьогодні саме наставник академічної групи має забезпечувати координацію індивідуальних програм навчання та самовиховання студентської молоді, створювати сприятливі умови для розвитку колективу студентської групи. Проте аналіз стану роботи інституту наставників у ряді вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації свідчить, що вона не є системною, а в окремих випадках навіть малоефективною. Саме тому існує необхідність пошуку нових шляхів удосконалення роботи наставників студентських груп з врахуванням сучасних світових та національних тенденцій, що розгортаються у сфері вищої освіти.

Для позначення наставника академічної групи тривалий час використовувалося поняття «куратор». Воно походить від латинського «curator» і в перекладі означає – «опікун», особа, якій доручено здійснювати нагляд за певною роботою. В Українському педагогічному словнику (автор С. Гончаренко) зазначено, що куратор походить від латинського «curo» – піклуюсь і означає: 1) попечитель навчального округу; 2) професор, який керує науковою підготовкою прикріплених до нього аспірантів [88, с. 183].

В Енциклопедії освіти за редакцією В. Кременя під куратором у ВНЗ розуміють наставника академічної групи, який забезпечує реалізацію системного підходу у вихованні студентів, тобто створює умови для саморозвитку особистості під час навчання для набуття студентами ціннісних орієнтацій і соціального досвіду. Наставник академічної групи (куратор) – визначається як центральна ланка управління організаторсько-виховною роботою зі студентами [117, с. 443].

У різних довідкових виданнях поняття «наставник» трактується як порадник, той, хто підказує, націлює, направляє в потрібному напрямку тощо. Семантично слова «наставник», «куратор» тісно пов'язані зі словами «ментор», «коач», «тьютор». Це слова іншомовного походження, що перекладаються як вчитель-тренер, домашній вчитель, опікун. Термін «наставник» (coach) вперше згадується в 1500-их рр. і означає метод перевезення, або візок із кіньми (coach). У середині 1850-их рр. слово

«наставник» використовувалося в англійських університетах і вживалося стосовно людини, яка допомагала студентам у підготовці до іспитів. Слово «тьютор» походить від англійського «tutor», означає педагога, який забезпечує розробку індивідуальних освітніх програм осіб, що навчаються, і супроводжує процес індивідуального навчання в системі безперервної освіти. Феномен тьюторства пов'язаний з історією європейських університетів і походить з Великобританії. Він сформувався приблизно в XVI ст. в класичних англійських університетах Оксфорду і Кембріджу. Середньовічні університети були організовані у формі братств, у яких студенти самі визначали, що вивчати, аби здобути певний ступінь, і кого запросити в якості професора, який передасть знання. Тьюторами називали тих педагогів, які допомагали в здійсненні підбору дисциплін [490]. Практика роботи тьюторів з розвитком освіти розширилась, збагатилась і сьогодні із входженням України у Болонський процес (договір підписано влітку 2005 року) все частіше в контексті обговорення проблем виховання звертаються до досвіду роботи західноєвропейських тьюторів.

Наставництво своїм корінням сягає у глибини первісного суспільства, у якому в ході підготовки підлітка до обряду ініціації (посвячення в дорослі члени племені) визначалась зріла особа, яка надавала такій молодій людині всебічну допомогу, навчала та наставляла, передаючи знання і досвід [345].

У західній педагогіці та шкільництві ще з античних часів для позначення особи, яка опікала і навчала молоду людину, використовувався термін «mentor». Ментор – персонаж грецької міфології, друг прославленого героя Одиссея. Останній, відправляючись у похід, доручив Ментору займатися господарством і виховувати сина Телемаха. У добу Античності, розквіту культури класичної Греції та Еллінізму Платон, Сократ, Арістотель та інші мислителі були як груповими, так і персональними наставникам, вчителями для осіб, які проявляли схильність до лідерства. Яскравим прикладом у цьому переліку є Арістотель, який був ментором Олександра

Македонського [84, с. 17]. Юлій Цезар, щоб закінчити свою освіту, у середині 70-х рр. до н.е. брав уроки в Молона Родоського [263, с. 28].

Н. Гаврилів у статті «Наставництво як інструмент сучасної освіти» зазначає: «...ідея співставлення досвіду та його передачі молодому поколінню перейшла і на виробництво і втілилась за часів Середньовіччя у формі стосунків майстер-учень. Наставник приймав здібного учня і розкривав йому усі аспекти своєї роботи» [81, с. 201-202].

Оскільки Лівобережна і Наддніпрянська Україна входили до складу Російської імперії, то варто відзначити, що історія інституту класних керівників на наших теренах бере свій початок з 1813 р., коли Міністерство народної освіти видало постанову про закріплення за учнями кімнатних наглядачів. Пізніше з'являється посада класного наглядача, класної дами, вихователя. Її обіймав учитель, звільнений від уроків. Збереглися документи, які були типовими для подібного роду закладів у той час, наприклад, «Инструкция для кураторов Томского технологического института», затверджена в 1903 р. імператором Миколою II. У цій інструкції зазначалось, що наставник (куратор) повинен «клопотати перед академічними органами про задоволення поважних і в законних формах дозволених потреб студентів і піклуватись про задоволення духовних і матеріальних інтересів студентів, у тому числі створення наукових і літературних гуртків, створення гуртків для мистецьких занять, фізичних вправ, організації студентських бібліотек і читалень, їдалень, чайних, кас, надавати студентам допомогу при підборі дешевих і здорових квартир» [205, с. 192]. Класного наставника призначали з числа викладачів, що мають у своїх класах найбільшу кількість уроків. Класний наставник у той час був зобов'язаний уважно слідкувати за розвитком кожного учня, детально знати його здібності, нахили й обдарування. У 1914 р. ці посади було скасовано [261, с. 15].

За радянських часів Наркомпросом РСФСР в 1932 році, після перейменування груп у класи, груповодів стали називати класними керівниками. В 1960 прийнято Положення про класного керівника [340, с.

276]. У 50-х рр. ХХ ст. в Україні наставництво прижилося насамперед у системі професійно-технічної освіти та виробничого навчання і передбачало не тільки передачу практичних умінь і навичок, а також всестороннє фізичне, моральне і розумове виховання члена виробничого колективу.

З плином часу внаслідок трансформацію парадигми суспільно-політичного життя та освіти вимоги до наставника змінювались. На етапі переходу від централізму, командно-адміністративних методів господарювання, від монопартійності до демократії, ринкових відносин і плюралізму у вищій школі відбувалась і переоцінка ролі інституту наставництва у навчально-виховному процесі в широкому діапазоні: від цілковитої його ліквідації аж до абсолютизації значення. На сьогодні в Україні не існує типового положення про наставника академічної групи, проте, у більшості вищих навчальних закладів аграрного спрямування розроблені внутрішні положення, які регламентують діяльність наставників. На основі напрацювань різних ВНЗ системи Міністерства аграрної політики України Науково-методичний центр аграрної освіти розробив «Положення про наставника академічної групи ВНЗ», яке, по суті, є узагальненням досвіду за роки незалежності України [317, с. 17-21]. Згідно із зазначеним документом наставник призначається для надання можливої допомоги студентам у формуванні колективу групи, проведення індивідуальної виховної роботи, налагодження зв'язків з батьками студентів, контролю за навчальним процесом, з'ясування проблем студентського життя тощо. Головними обов'язками для наставника є створення у студентській групі здорового морально-психологічного клімату, вироблення позитивних орієнтацій студентів, спрямованих на здобуття знань, підвищення загального культурного рівня, утвердження здорового способу життя, здійснення індивідуальної виховної роботи зі студентами, встановлення та підтримка зв'язків із батьками студентів, здійснення заходів з організації виховної роботи в закріпленій студентській групі за планом ректорату, деканату та

власним планом, допомога студентам у виборі дисциплін факультативного циклу.

Характерно, що у вже згаданому «Положенні...» до першочергових завдань наставника академічної групи віднесено виявлення неформальних лідерів групи, а також аналізу роботи формального лідера. Вказується, що, у випадку відсутності можливостей для перетворення формального старости в позитивного лідера, наставник повинен ставити перед деканатом питання про заміну таких осіб на неформальних лідерів [317, с. 19]. Вищевказана настанова покликана загострити увагу наставників на питаннях групового лідерства. Також, з огляду на зазначене, у сенсі вияву осіб, схильних до переваги над іншими, наставнику відведено пріоритетну роль у процесі формування активного середовища групи, «штату» осіб, які координують діяльність колективу (староста, профорг, культорг, спорторг тощо). Зрозуміло, що в першу чергу наставнику варто покласти надії на тих вихованців, яких підтримує академічна група, коли йде мова про реалізацію важливих предметно-практичних, соціально-корисних справ (навчання, виробничу діяльність, наукову роботу, мистецьке життя, захист соціальних, правових інтересів тощо).

На основі аналізу, наукової літератури, нормативно-правових і розпорядчих документів, досвіду практичної діяльності наставників академічних груп можна виділити головні функції, бо саме від їх розуміння як наставником, так й організаторами виховної роботи на різних рівнях університетського життя залежать можливості розвитку лідерства у студентському середовищі. Наприклад, в Енциклопедії освіти виділено такі головні функції наставників академічних груп [117, с. 443] : *аналітична* – передбачає вивчення і врахування міжособистісних взаємин у групі, мотивів навчання і пізнавальної діяльності студентів, рівня їх інтелектуального розвитку, індивідуальних особливостей, соціометричного статусу тощо; *організаторська* – планування і організація виховної роботи в групі з урахуванням індивідуальних особливостей кожного студента, створення



організаційно-педагогічних умов для соціально-педагогічної адаптації студентів, створення колективу в студентській групі, виховання активу, розвиток організаторських здібностей активу, надання допомоги органам студентського самоврядування; *комунікативна* – спрямована на створення мікроклімату, доброзичливих стосунків у групі, корекцію позиції студентів із низьким та високим соціометричним статусом, що забезпечує позитивні зміни в міжособистісних стосунках і вихованні студентів у цілому.

Академік М. Фіцула [508, с. 390-392] виділяє такі функції: *діагностичну* – вивчення наставником вихованців, знання їх особливостей, нахилів, потреб, рівня вихованості; для виявлення індивідуальних особливостей підопічних наставник повинен використовувати широкий арсенал методів науково-педагогічного дослідження; *організаторську* – полягає в умінні наставника залучати членів колективу до різних видів соціальнозначимої діяльності: пізнавальної, виробничої тощо; *виховну* – включає всі етапи виховної роботи, її планування, використання змісту, форм, методик виховної діяльності, підготовку і проведення виховних заходів, до яких залучають студентів; наставник повинен стежити за тим, щоб виховні заходи були ефективними, розгорталися поетапно, були доступними для цільової аудиторії; *координаційну* – полягає в спрямуванні наставником виховних зусиль усіх педагогів, батьків і представників громадськості на позитивні результати у вихованні; *стимулюючу* – наставник заохочує кращі прояви поведінки вихованця, його прагнення до самовдосконалення і культивує різні стягнення у девіантних випадках.

Організатори виховної роботи Вінницького національного технічного університету Т. Буяльська, М. Прищак, Л. Мацко в посібнику «Робота кураторів академічних груп у вищому навчальному закладі» [59] вважають, що наставник виконує ряд функцій. Виділяють такі:

1. *Організаторська*. Куратор – завжди організатор взаємодії у студентській групі. Він сприяє створенню системи взаємодіяльності вихованців, спрямованої на взаємопідтримку, взаємодопомогу,

взаємотворчість, взаємоконтроль, взаємоповагу, толерантність тощо. Куратор групи – організатор різних виховних програм, зміст яких залежить від особливостей студентської молоді. Організаторська функція полягає в умінні залучати студентів групи до різних видів виховної діяльності: пізнавальної, що збагачує уявлення студентів про навколишню дійсність; суспільно-корисної, спрямованої на загальне благо; ціннісно-орієнтаційної, яка допомагає студентам збагачувати власну систему духовних та соціально значущих цінностей, що визначають їх поведінку; художньо-творчої, що дає студентам можливість реалізувати індивідуальні творчі задатки та здібності; комунікативної, пов'язаної з формуванням навичок культурного спілкування та організацією студентського дозвілля.

2. *Дослідно-аналітична.* Пов'язана з педагогічно-дослідницькою потребою діагностування рівнів вихованості особистості, вивчення мотивів, інтересів і потреб навчальної та пізнавальної діяльності студентів, соціально-побутових умов життя, стану здоров'я, рівня успішності тощо; вивчення внутрішнього світу і можливостей вихованців, складання програм їхнього випереджального розвитку.

3. *Інформаційна.* Куратор групи повинен акумулювати знання з теорії і методики виховного процесу, бути для студентів гарним вихователем, взірцем педагогічного досвіду, авторитетним порадником у процесі пошуку різноманітної інформації і наставником з будь-яких проблемних питань.

4. *Соціальна.* Передбачає вивчення вихователем об'єктивних і суб'єктивних чинників, які впливають на розвиток особистості; кореляцію навичок соціальної поведінки, спрямованої на успішне входження юнацтва в структуру сучасного життя і виробництва.

5. *Спрямовувальна.* Націлює студента на правильний життєвий вибір згідно з моральними і правовими нормами, допомагає створенню гуманних взаєностосунків у середовищі студентів, збагачує їх досвід історичними та життєвими прикладами, вартими наслідування. Одночасно куратор виступає і в ролі консультанта, який надає, за необхідності, допомогу в саморозвитку

кожній молодій людині, спрямовує її діяльність, опираючись на природні дані вихованця, пробуджує його задатки, здібності.

6. *Стимулювальна*. Спрямована на створення атмосфери психолого-педагогічної підтримки в групі, що сприяє само утвердженню молодої людини, реалізації її потенційних можливостей. Стимулювання передбачає також різноманітні форми заохочення студентських ініціатив, досягнень, корисних дій і вчинків.

7. *Координаційна*. Полягає в спрямуванні куратором групи виховних зусиль усіх педагогів, батьків і представників громадськості на позитивні результати у вихованні студентів. Куратор групи перед усім домагається, щоб педагоги, які працюють зі студентами групи, керувалися єдиними вимогами до них, здійснювали індивідуальний підхід. Куратор вивчає особливості навчально-виховної роботи викладачів, ознайомлюється з їх вимогами та стосунками зі студентами, обмінюється з ними думками щодо поведінки окремих студентів, методів впливу на них.

8. *Комунікативна*. Спрямовується, перш за все, на створення доброзичливого мікроклімату в групі, забезпечення позитивних змін в міжособистісних стосунках. В основі управління виховною роботою лежить творча взаємодія наставника з кожним окремим студентом і групою в цілому.

Таким чином, на основі зазначеного можемо, підсумовуючи, виділити десять головних функцій, які повинен виконувати наставник у плані формування майбутніх лідерів агропромислового комплексу України. Ці функції випливають із тих завдань та обов'язків, що реалізуються наставником у процесі практичної діяльності.

Будь-яка робота розпочинається із всебічного вивчення її предмету. У випадку підготовки майбутніх фахівців з претензією на лідерство наставнику слід детально дослідити, застосовуючи перевірені, валідні, релевантні методики діагностики, особистість кожного студента зокрема, а також вивчити рівень розвитку колективу, його згуртованість на певних етапах становлення, розкрити специфіку міжособистісних взаємовідносин, виявити

наявні мікрогрупи, встановити, за яким принципом вони формуються. Наставник уміло використовує методики соціометрії та референтометрії, експрес-методики виявлення осіб, схильних до лідерства. Але найважливіше – отримати інформацію про індивідуально-психологічні особливості кожного студента, його інтелектуальні здатності, широту ерудиції, ставлення до майбутньої професії, громадську та пізнавальну активність, вмотивованість до лідерства, потребу в досягненнях, схильності та обдарування, зрештою, рівень вихованості. Педагог – наставник повинен вивчити *мікросередовище*, детально ознайомитися із тими можливостями, сукупністю існуючих форм, традиціями, які склались у системі виховної роботи конкретного вищого навчального закладу (особливості функціонування системи, які її переваги у плані підготовки майбутніх лідерів) та *макроособливості*, регіон, у якому діє вищий навчальний заклад, які громадські, державні чи комерційні структури пропонують свою співпрацю у справі виховання лідерів. Тому перша і найважливіша функція, яку виконує наставник академічної групи, є *дослідно-діагностична*. Вона – своєрідний фундамент, на якому наставник вибудовує складну архітектуру проектно-організаційної діяльності, направленої на розробку відповідних шляхів реалізації базових і корекційних виховних впливів на особистість, створення умов для передачі соціального досвіду, формування особистості студента як майбутнього лідера. На основі всебічного вивчення предмету та умов виховної діяльності наставник здійснює планування, проектуючи роботу стосовно кожного студента та колективу групи в цілому. Розробляється спеціальний підхід до окремо взятого вихованця, який враховує рівень його готовності виконувати лідерські функції, бути направляючим, ведучим у життєдіяльності групи чи іншої спільноти. Варто підготувати ідеальний зразок (взірцеву модель), на який як наставник так і його підопічні орієнтуватимуться. При складанні плану-проекту варто враховувати зону актуального і найближчого розвитку майбутнього лідера, застосовуючи принцип випереджувального становлення і вдосконалення

майбутнього лідера. Отже, наступна функція, яку виконує наставник, – *планувально-проектна*. Після розробки планів і проектів формування лідерів наставник, озброївшись необхідними знаннями, володіючи арсеналом форм, методів, прийомів і засобів виховної роботи, у співпраці зі студентом, забезпечує реалізацію індивідуальних і колективних програм розвитку лідерського потенціалу підопічних молодих людей. Тому слід виділити *організаційно-реалізуючу функцію*. Втілюючи її, наставник повинен дотримуватись етапів розгортання відповідних методик чи технологій, основних принципів виховання. Але необхідно пам'ятати, що сковувати діяльність наставника, обмежуючи її «прокрустовим ложем» наперед заданих шаблонів, непродуктивно. Робота наставника з формування лідерів повинна реалізовуватись як педагогічний супровід становлення обдарованих соціально активних особистостей. Тому наставник виконує *мотиваційно-стимулюючу функцію*, яка здійснюється процесуально, містить комплекс цілеспрямованих послідовних педагогічних дій, що забезпечують залучення молоді до важливих для них подій. На основі рефлексії стимулюється саморозвиток. Також педагог повинен створювати умови, відповідний соціально-психологічний клімат, творчу атмосферу, які спонукають вихованців до лідерства, скеровують на участь у соціальнозначимих проектах. Педагогічний супровід завжди бінарний, бо передбачає поєднання діяльності педагога і самодіяльності вихованця (у нашому випадку лідера). Наставник повинен уміти конструювати мотивуючі умови розвитку особистості вихованця, направлені на залучення його до соціальнозначимих відносин з позиції лідера (Л. Уманський).

На різних етапах реалізації наставником своїх основних завдань виконується *контрольно-коригуюча функція*. У ході втілення проектів і планів щодо формування лідерських якостей, наставник, відповідно до обставин, змінює свою методику чи підходи. Шляхом корекції забезпечується підвищення ефективності виховних впливів. Виховна діяльність передбачає творчість педагога, адекватну конкретній ситуації,

адже немає однакових студентів, так само не існує абсолютно ідентичних умов і обставин. Навіть незначні зміни дрібних деталей можуть призвести до перетворення «гла» виховної роботи. Все це у своїй діяльності повинен враховувати наставник.

*Інформаційно-комунікативна функція* виконується наставником перманентно і пронизує кожну іншу функцію. Наставник підказує підопічним, що і як треба робити, на що слід звернути особливу увагу, який із шляхів пізнання істини чи засвоєння елементів лідерської поведінки, розвитку інтелектуально-професійних, волевих, комунікативних якостей є найоптимальнішим. При цьому також відбувається зворотний зв'язок із вихованцем, педагог отримує інформацію про ставлення студента до процесу самовдосконалення та розвитку в заданому напрямку, рівень сприйняття, розуміння, осмислення підопічним предмету засвоєння. Ця функція дозволяє наставнику вербально передати студенту знання і досвід, методично підкріпити зусилля молоді людини, наприклад, у справі розвитку ораторських здібностей, які необхідні лідеру, чи поділитись із студентом власними прийомами організаторської роботи в колективі тощо. Крім того, наставник сам повинен бути озброєний відповідними знаннями про феномен лідерства в сучасних умовах і передати це інтелектуальне надбання студентам. Добре налагоджений інформаційно-комунікативний контакт і обмін робить сторони взаємодії продуктивнішими у втіленні намірів виховання і самовиховання.

Наставник виконує важливу *соціальну функцію*. Він виступає своєрідним медіатором (посередником) між зрілим і молодим поколінням. Завданням педагога в руслі означеної функції є сприяння засвоєнню майбутнім лідером соціальних норм і цінностей. Особа, яка проявляє схильність до першості, прагне виступати в ролі організатора виробничих об'єднань, повинна не просто ознайомитись, а засвоїти основні стереотипи і зразки соціальної поведінки, що покращуватиме її входження в соціальні процеси та оптимізує соціальну адаптацію. Наставник впродовж усієї своєї

кар'єри акумулює соціально-історичний досвід і знання, культурні та духовні надбання, які з його суб'єктивної точки зору мають вагомий виховний потенціал, який використовується наставником у процесі взаємодії з вихованцем, майбутнім лідером. У цьому контексті, наприклад, корисними будуть відомості про життєвий шлях успішних людей, провідних науковців, агробізнесменів, видатних постатей світової та національної історії. Їх приклад може стати орієнтиром лідерства для молодої людини, вмотивованої до першості. Наставник зосереджує увагу вихованців на якостях, якими володіли знамениті особистості, наголошує на необхідності розвитку таких якостей задля досягнення успіху в обраній сфері, тобто педагог виступає своєрідним «містком», через який покоління майбутніх фахівців агропромислового комплексу знайомиться із минулим, сучасним, кращі надбання переносить у перспективу.

Незаперечним є те, що робота куратора групи передбачає створення здорового морально-психологічного клімату в колективі, спонукає студентів до активної громадської позиції, творчих ініціатив, протидії антисоціальним та антикультурним явищам; підтримує саморозвиток особистості, її самостійності.

*Ціннісно-орієнтаційна функція.* Наставник є носієм домінуючих у суспільстві загальноприйнятих моральних, духовних, культурних, національних, народних, громадянських, екологічних та інших цінностей, фокусуючись на яких він свідомо чи мимоволі спонукає студентів до правильного вибору. Педагог-наставник усвідомлює, наскільки важливими є такі цінності для майбутнього лідера, від практичної діяльності якого залежатиме суверенітет, незалежність, економічна могутність, благополуччя і добробут держави й суспільства. Крім того, наставник усім своїм єством повинен прагнути досконалості в гармонійному розвитку своєї особистості. Його знання мають бути глибокими, вчинки – шляхетними, прояви поведінки узгоджуватись із правом, мораллю і культурою, зовнішній вигляд – бездоганним. Наставник у своїй справі повинен бути вмілим і досвідченим

фахівцем, явним лідером, бо тільки за цією умови він спроможний забезпечити становлення і розвиток своїх вихованців як лідерів. Тому наставник виконує важливу *функцію «взірця для наслідування»*. Його особистий приклад є унаочненням моделі поведінки найдостойнішої людини, бо тільки така людина претендує на визнання послідовниками в якості лідера. Українська народна мудрість підкреслює: «Бурчання наскучить, а приклад научить». Прикладами, які позитивно впливають на формування лідерських якостей студентів НУБіП України з числа НПП є В. Лисенко, В. Копілевич, В. Сидоренко.

*Координаційно-спрямовуюча функція.* Як уже зазначалось, наставник академічної групи – центральна фігура навчально-виховного процесу, його найважливіший суб'єкт, активність якого направлена на взаємодію із студентом та усією системою організаційно-виховної роботи як вищого навчального закладу, так і осяжного й досяжного навколишнього середовища. Наставник покликаний об'єднувати і вміло, невимушено направляти зусилля різних інститутів, учасників освітнього та соціального процесу (посадові особи ВНЗ, науково-педагогічні працівники, студентський актив, практичний психолог, декан факультету, громадські організації, студентський колектив, спортивні секції, гуртки, художні колективи, клуби за інтересами, творча інтелігенція, успішні особистості тощо) на взаємодію зі студентами в цілях їх розвитку та становлення як лідерів. Цей процес є двостороннім, наставник викликає та спрямовує активність свого підопічного на включення у навчально-виховний і соціальний процеси, громадське життя, пізнання предметів і явищ оточуючої дійсності. Лише активна позиція людини збагачує її новим досвідом, знаннями і вміннями, необхідними не тільки для лідерства, а для успішної самореалізації закладеного потенціалу.

Отже, наставник виступає в ролі архітектора виховної роботи, направленої на групу в цілому та кожного її індивіда зокрема завдяки співпраці, взаєморозумінню, взаємодії структурних підрозділів університету та всіх взаємопов'язаних ланок процесу виховання. З огляду на зазначене,



наставник повинен забезпечувати реалізацію *системного підходу у вихованні лідерських якостей*. Безсистемність, хаотичність у виховній роботі не тільки знижує її ефективність, але й може зводити її нанівець. Використання системного підходу на рівні академічної групи є важливою умовою подальшого поліпшення формування лідерства в цілому.

Як уже зазначалось, наставник спроможний забезпечити педагогічний супровід процесу розвитку лідерства. У цьому процесі можна виділити три складові: підготовленість власне наставників до роботи з лідерами; психолого-педагогічне забезпечення мотивації вихованця до лідерства; педагогічне конструювання поля лідерства.

Враховуючи роль та значення інституту наставників у процесі формування лідерства, особливу увагу варто звернути на підготовленість науково-педагогічних працівників, призначених опікати академічні групи, до якісного й ефективного виконання своїх функцій. Аналізуючи досвід виховної роботи аграрних закладів освіти, класичних, технічних, медичних і педагогічних університетів, можемо відзначити, що, окрім самоосвіти та інтелектуального розвитку і самовдосконалення, допомагають наставнику в рості його педагогічної майстерності існуючі у більшості вищих начальних закладах спеціальні семінари з підвищення кваліфікації, які є своєрідними «трибунами» для обговорення актуальних тем, середовищем наукових дискусій педагогів-практиків, формами обміну передовим педагогічним досвідом.

На подібного роду семінарах розглядаються теоретичні та методичні засади важливих проблем. Серед них – «Виховна робота наставника 1 курсу: напрями, планування, дієвість»; «Міжособистісні взаємини у студентській групі: соціометричні методики»; «Діалогізація відносин науково-педагогічних працівників та студентів»; «Біоетика, як складова світогляду сучасної молоді»; «Система виховної роботи ВНЗ» тощо. Так, у Національному університеті біоресурсів і природокористування України з 2005 р. на семінарі наставників розглядалися такі важливі в плані лідерства

проблеми: «Соціально-психологічні аспекти формування студентських колективів»; «Феномени групових процесів»; «Психологія управління конфліктними ситуаціями у групі»; «Структура міжособистісних взаємин групи»; «Референтність і лідерство як психологічні явища»; «Необхідність врахування неформальної структури лідерства при обранні активу групи»; «Стиль керівництва. Форми влади і впливу» тощо [290, с. 5, 10]. А з 2007 у програмі семінару відводиться 10 годин на лекційні, семінарські, практичні, тренінгові заняття з наставниками в рамках теми «Формування лідерських якостей студентів» [291, с. 5]. У ході викладу зазначених тем розглядаються особливості лідерства, теорії його походження, розкриваються способи (методики) виявлення лідерів, досвід роботи з молоддю, схильною до лідерства. Також пропонуються методики відстеження динаміки формування лідерських якостей студентів.

Результати анкетувань, проведених упродовж 2005-2010 років, свідчать, що наставники виявляють зацікавленість до проблеми лідерства у студентському середовищі та усвідомлюють важливість розвитку відповідних якостей у студентів як майбутніх керівників і організаторів виробничих процесів агропромислової галузі. На основі теоретичних знань і досвіду практичної діяльності наставники дали невичерпні, але наближені до істини визначення лідерства. Більшість із них бачить потребу у формуванні майбутніх фахівців АПК як лідерів, але зауважують на необхідності покращити науково-методичне забезпечення роботи наставника з цього напрямку. Саме тому нами було запроваджено семінари для наставників, які носять постійнодіючий характер, проводяться один раз на місяць упродовж навчального року. Окрім фіксованого складу слухачів, відвідати семінар може кожен науково-педагогічний працівник. Ті, хто прослухали семінар, брали у ньому активну участь, допускаються до виконання випускної роботи, експериментальна частина якої реалізується в підопічній академічній групі. За результатами участі в семінарі та написанні випускної роботи вповноваженим органом стосовно кожного слухача семінару приймається

рішення про видачу свідоцтва відповідного зразка, яке є дозволом для науково-педагогічного працівника на пролонгацію повноважень опіки над довіреною йому, згідно з наказом ректора, академічною групою. Таким чином, серйозність підходу у відборі науково-педагогічних працівників, найбільш підготовлених до роботи з формування лідерів – важлива передумова ефективного впливу на студента.

Крім того, фіксується певна робота в різних університетах щодо методичного забезпечення наставників академічних груп. Видаються методичні посібники, журнали в яких вміщено матеріали стосовно формування лідерських якостей майбутніх фахівців. Такі напрацювання є дієвим і ефективним інструментом реалізації головних наставницьких функцій у частині виховання майбутніх лідерів АПК. Для системи закладів агроосвіти нами було розроблено курс для наставників «Організація виховної роботи наставником академічної групи в аграрному ВНЗ із формування лідерських якостей студентів» (2008) [318]. Цей курс побудований як складова частина загальнопедагогічної підготовки наставників до роботи з майбутніми фахівцями АПК України.

Окремо варто зупинитись на ролі наставника у формуванні поля лідерства. Під полем лідерства ми розуміємо, насамперед, створення умов здорової конкуренції і змагальності на засадах справедливого, об'єктивного врахування результатів навчальної діяльності, громадської активності, досягнень у мистецтві, спорті та інших соціальнокорисних справах і видах творчості. Варто зауважити, що наставник є одним із найголовніших суб'єктів формування громадської думки, що схвалює пориви молоді людини, направлені на самоствердження, завоювання авторитету і визнання шляхом застосування тих рис, вмінь і навичок, які дозволяють досягати переваг над іншими в певних видах діяльності. Оскільки майбутня професія фахівця агропромислового комплексу вимагає конкретного переліку якостей (і це за певними спеціальностями і напрямками підготовки визначено в освітньо-професійних характеристиках), то, власне, і на формуванні набору

цих якостей повинен зосереджуватися як наставник, так і вихованець. Проте слід відзначити, що створення поля лідерства це – не тільки дух змагальності й розвинена потреба в досягненнях, а й вмотивування молодшої людини до виявлення своїх нахилів та обдарувань, їх подальшого розвитку, доведення до кондицій абсолютної довершеності. А також поле лідерства передбачає створення наставником таких ситуацій і умов, за яких вихованець зможе реалізувати свій потенціал з позиції лідера. Це зробити не складно, адже кожна людина, наділена певним набором задатків, які у відповідних (спеціально створених, штучних або звичайних) умовах повинні проявитися. Найбільше марнотратство для суспільства й цивілізації та окремо взятого індивіда, педагога-наставника – безповоротна втрата прихованого (ще невиявленого) дару або занедбання його, особливо коли це стосується людини, наділеної лідерськими задатками. Лідерство треба, перш за все, розглядати як своєчасну доцільну самореалізацію особистості в обраній галузі. І чим швидше цей потенціал студента розкрито, тим більші його можливості досягнення «акме» у професійній діяльності. Тому кожен студент повинен спробувати себе в різних іпостасях прояву своєї сутності, беручи участь при допомозі наставника у різних видах діяльності з позиції лідера, пройнятися відповідальністю за свої вчинки та поведінку перед суспільством, університетським колективом і студентською групою. Наставник при цьому повинен виступити в ролі особи, яка творить лідерське поле, конструє потрібну для розвитку і прояву творчості молодшої людини сприятливу для лідерської діяльності ситуацію. Наприклад, для підвищення рівня громадської активності конкретній молодій людині чи групі осіб варто доручати роботу, від якості виконання якої залежить підсумковий результат діяльності всього колективу. Сам факт адресування молодій людині відповідального доручення свідчить про позитивне, довірливе відношення до неї з боку педагога і групи. Ставлення, яке передбачає віру в спроможність адресата доручення краще від інших виконати свою місію, надихає на працю з повною самовіддачею. Досягнення бажаного результату приносить

моральне задоволення і позитивні емоції, що спонукає виконавця доручення знову братися за громадську роботу і досягати успіху. Тому уся система органів студентського самоврядування – це і є виконання прямих чи опосередкованих доручень університетського колективу або колективу академічної групи, педагога, інших формальних і неформальних суб'єктів впливу. Наставник, коли йдеться про конструювання поля лідерства, широко використовує залучення вихованців до діяльності органів студентського самоврядування та молодіжних громадських організацій, вмотивовує до участі в управлінні процесами життєдіяльності академічної групи.

Педагогу-куратору для створення поля лідерства доцільно, культивувати ділові ігри, інші інтерактивні форми роботи (тренінги, семінари, наради активу), у яких учасники виконують визначену місію, несуть відповідальність, пробують себе в амплуа організатора. При цьому кожен студент може виступати в ролі людини, від рішень і активності якої залежить перспектива розвитку спільноти. Крім того, наставник для підсилення роботи з формування лідерства в підопічній академічній групі може ініціювати створення гуртка «Лідер-клуб», на засіданнях якого студенти засвоюють ази менеджменту організації, познайомляться із особливостями управлінської майстерності і психології управління, іміджологією, діловим спілкуванням, головними вимогами до складання ділових паперів, статутних документів, проаналізують окремі нормативно-правові акти тощо. Важливо, щоб наставник зосереджував увагу вихованців на вивченні методик ділового спілкування. У ході роботи гуртка «Лідер-клуб» наставник з метою мотивації студентів-учасників повинен наголошувати на корисності набутих ними знань, умінь і навичок у повсякденному житті та майбутній професії. Інтерактивні форми дозволяють виробити в студентів звичку функціонування в діловій атмосфері, здатність самостверджуватися.

Доцільно в ході роботи засідань «Лідер-клубу» розглянути такі тематики «Лідер організатор колективу»; «Формальні та неформальні

лідери»; «Стиль керівництва в роботі лідера»; «Комунікативні навички, вміння слухати й аналізувати невербальні сигнали»; «Важливі аспекти формування команди» тощо.

Продуктивними у формуванні лідерів будуть екскурсії до місцевих органів державної влади та самоврядування, які наставник може організувати для студентів. При цьому молода людина може ознайомитися зі специфікою функціонування керівних органів, поспілкуватися з їх лідерами, отримати поради практиків-організаторів громад щодо оптимізації функцій управління людьми.

Наставник власним прикладом, підкреслюючи досвід інших успішних людей, виразно показує важливість розвитку інтелектуальної сфери, рівня професійної компетентності в процесі завоювання позицій лідера в різних видах діяльності агропромислового комплексу України. Адже відомо, що тільки професіонал забезпечить помітний прогрес у виробництві, не завдавши при цьому шкоди суспільству та природі.

Наставник повинен користуватись авторитетом і повагою серед студентів академічної групи, будувати з молоддю довірливі стосунки на засадах педагогіки співробітництва. Лише у такий спосіб процес управління груповою діяльністю та активністю кожного її індивіда забезпечить посилення ефективності виховної роботи у формуванні лідерських якостей.

Опитування, проведені в рамках досліджуваної проблеми фахівцями кафедри педагогіки Національного університету біоресурсів і природокористування України, свідчать про позитивне ставлення студентів до наставників академічних груп. На запитання анкети «Чи потрібен наставник студентській групі?» 73% студентів відповіли «Так». Високий показник позитивного ставлення студентів до наставників відстежуються як тенденція впродовж 1996-1999 та 2010-2012 рр. Студенти бачать необхідність у роботі наставників. Прослідковується також згасання цієї потреби в міру дорослішання, тобто студенти перших курсів відчувають більшу потребу в наставництві, аніж студенти старших курсів [261, с. 18]. 3

огляду на зазначене наставник повинен на перших курсах дбати про розвиток у студентів уміння постійного оновлення своїх знань, лідерських якостей (господарності, працелюбності, любові до землі, екологічної культури), здатності постійно вчитися, вдосконалювати нахили і обдарування шляхом самовиховання.

Разом із тим, робота наставників академічних груп не позбавлена певних проблем. В останні роки спостерігається нестабільна інтенсивність діяльності інституту кураторів. Це зумовлено динамічними процесами трансформації у сфері вищої освіти, зміною ролі студента і наставника в навчально-виховному процесі в зв'язку з його наближенням до вимог Болонської конвенції, світових і європейських стандартів. Такі зміни викликали певну розгубленість серед організаторів освітнього процесу у вищих навчальних закладах. Окремі з них вдавались до крайнощів і вказували на відсутність потреби в опіці студента з боку наставника, бо молода людина, яка навчається в університеті, свідома свого обов'язку, активна в пізнанні предмету, самовдосконаленні та самовихованні, вмотивована усвідомленням реалій ринкових відносин. Інші вважали, що європейське тьюторство – це індивідуальна робота з кожним студентом гувернерів-менторів. У зв'язку з відсутністю чіткого усвідомлення важливості роботи наставника його роль стала декоративно-формальною. Сьогодні, коли на ряду з модними у Західній Європі та Америці особистісно-орієнтованими підходами в освіті, реанімовано систему виховання молодшої людини в колективі та через колектив, відбувається поворот у бік реставрації колишнього високого статусу наставника як ключового суб'єкта виховної роботи, але варто враховувати, що наставник – це, у першу чергу, науково-педагогічний працівник, який згідно з регламентуючим нормативом, викладає фахові дисципліни, виконує навчальне навантаження в обсязі близько 900 год. Така дихотомія призводить до перевантаження роботою, обмежень у часі, що не може не позначитись на якості діяльності. Окрім того, відсутні матеріальні стимули, еквівалентні затраченим зусиллям, часу та

відповідальності, яких вимагає робота наставника з групою та кожним студентом під час занять, поза аудиторіями, у гуртожитках, на дозвіллі тощо. У зв'язку із цим престиж наставницької роботи різко знизився, що призвело до виходу за її межі, практично самоусунення досвідчених, авторитетних науково-педагогічних працівників і закріплення обов'язків наставника за молодими фахівцями, вчорашніми аспірантами.

Одними із перших вирішувати проблему посилення ефективності діяльності інституту наставників академічних груп взялися в Національному аграрному університеті (нині Національному університеті біоресурсів і природокористування України), де було запроваджено рейтингову оцінку діяльності науково-педагогічного працівника, згідно з якою наставникам академічних груп для роботи відводилось 139 год., що становило 9% від навантаження, а відтак і розміру посадового окладу [368, с. 32]. Згодом така практика через науково-методичну раду Науково-методичного центру аграрної освіти була екстрапольована на більшість аграрних ВНЗ III–IV рівнів акредитації. Це дало свої позитивні результати.

Крім того, у рамках організації системи формування лідерських якостей майбутніх фахівців АПК України нами було проведено педагогічний експеримент з реформування інституту наставництва в цілях посилення його ефективності (наказ ректора Національного аграрного університету від 10.07.2006 р. № 452). Експеримент спочатку проводився в академічних групах перших курсів на таких факультетах, як: економічному, екології та біотехнології, агрохімсервісу та ґрунтознавства. Уже в 2011 році до експерименту приєдналися всі факультети університету. При проведенні моніторингових зрізів у ході педагогічного експерименту було залучено близько 500 студентів і понад три десятки науково-педагогічних працівників.

Реалізована експериментальна методика полягала в тому, що один наставник працював із кількома студентськими групами. У ході експерименту перевірялася гіпотеза про те, що якість навчально-виховної роботи буде покращуватися, якщо:



а) на посаду наставника академічної групи призначати найбільш досвідченого, авторитетного науково-педагогічного працівника, який має достатню психолого-педагогічну підготовку та бажання відповідально працювати зі студентами;

б) наставнику академічної групи збільшити навантаження і стимули в частині культурно-виховної роботи за рахунок зменшення долі інших видів робіт (навчальної, методичної, наукової, інноваційної).

В експериментальних групах наставники працювали з потоком студентів (студентським курсом), який складався із 2-4 студентських груп. Відповідно до «Тимчасового положення про наставників академічних груп» наставник студентського курсу – науково-педагогічний працівник, який за поданням деканату та відділу з навчально-виховної роботи і студентських справ наказом ректора призначений виконувати у визначених студентських групах упродовж терміну їх навчання культурно-виховну роботу і є особою, яка здійснює окреме відповідальне доручення ректора, спрямоване на формування в студентів гармонійно розвиненої особистості, патріотичних якостей, особистих рис громадянина України, високої розумової, моральної, правової, екологічної, естетичної та трудової культури.

Для діагностики ефективності роботи наставників було розроблено ряд критеріїв і показників (див. Табл. 3.1). Основними критеріями, за якими визначалася ефективність роботи наставника, були такі: навчально-наукова діяльність студентів підопічної групи, їх рівень вихованості, сформованість студентського колективу, професійна спрямованість студентів та оцінка роботи наставника академічної групи.

## Критерії та показники ефективності роботи наставника

Критерії	Показники
Навчально-наукова діяльність студентів	а) середній бал успішності групи; б) ставлення до навчання (сумлінне, задовільне, індиферентне); в) середня кількість пропущених занять із неповажних причин; г) кількість студентів, які займаються науковою роботою
Вихованість студентів	а) рівень моральної вихованості; б) рівень правової культури; в) рівень політичної культури; г) рівень громадської активності; д) рівень громадянської вихованості; е) працелюбність; є) рівень екологічної культури; ж) здоровий спосіб життя
Сформованість студентського колективу	а) згуртованість групи; б) соціально-психологічний клімат у групі; в) стадія розвитку студентського колективу
Професійна спрямованість студентів	а) середній бал успішності з навчальних дисциплін із циклу професійних; б) бажання у майбутньому працювати за спеціальність (стійке, не визначене, відсутнє); в) професійне самовдосконалення (постійне, періодичне, відсутнє)
Оцінка роботи наставника групи	а) середній бал оцінки студентами групи; б) середній бал оцінки деканатом факультету; в) самооцінка наставником проведеної роботи

Аналіз результатів даних засвідчив, що виховна робота в експериментальних групах покращилася за такими критеріями: навчально-наукова діяльність студентів, рівень вихованості студентів, оцінка роботи наставника; істотних змін не було зафіксовано в професійній спрямованості студентів і сформованості студентського колективу.

Про ефективність реалізованої методики можна судити за таким важливим показником як оцінка роботи наставника студентами групи. Так, студентам експериментальних груп було запропоновано оцінити роботу їх наставника в балах від 0 до 3. Отримали такі результати: середній бал у експериментальних групах – 2,5, у контрольних – 1,6. Розподіл за балами подано на діаграмі (див. Рис. 3.1).

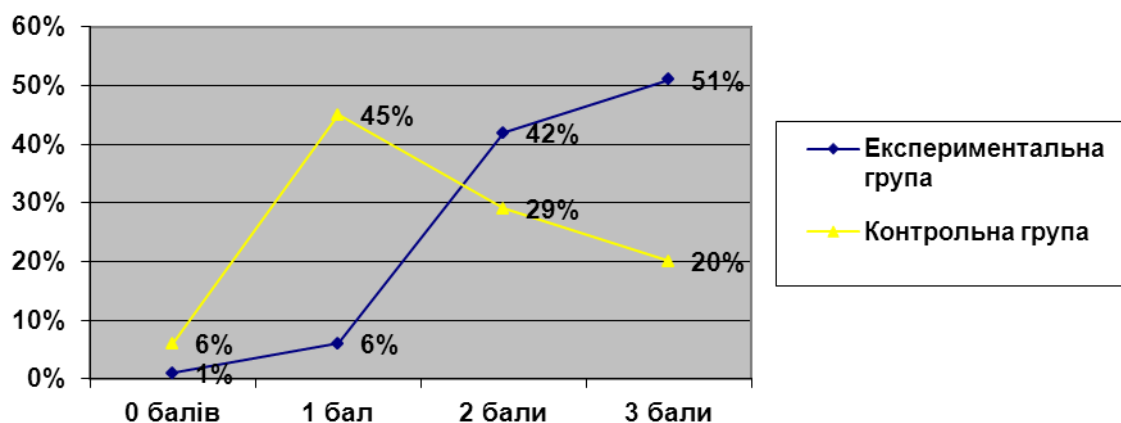


Рисунок 3.1. Результати оцінки студентами групи роботи наставника в контрольних й експериментальних групах

Значно вище оцінювали роботу наставників академічних груп і декани факультетів, на яких наставники працювали за експериментальною методикою.

У процесі експериментальної роботи було також встановлено, що всі студенти експериментальних груп знають свого наставника, його координати і при потребі звертаються за допомогою, консультаціями. Серед студентів контрольних груп цей показник становив 69%.

У студентів експериментальних груп було зафіксовано позитивну динаміку рівня вихованості лідерських якостей, так збільшилося кількість студентів із високим і середнім рівнем. У студентів контрольних груп рівень вихованості лідерських якостей не зазнав суттєвих змін.

Отже, результати експериментальної роботи свідчать про те, що запроваджувана експериментальна методика роботи наставників академічних груп у Національному університеті біоресурсів і природокористування України забезпечила зростання ролі інституту наставників у навчально-виховному процесі; посилення виховного впливу наставників на особистість студентів у ході формування лідерських якостей; якісні зміни в студентів, зокрема в їх навчально-науковій роботі та рівні вихованості; такі наставники є прикладом для студентів і мають більші можливості щодо вмотивування молоді до лідерства.

### 3.3. Колектив

Упродовж навчання студент вищого закладу агроосвіти формується як особистість у різних колективах. Першим і найважливішим буде первинний або контактний колектив академічної групи. Але він як форма виховання лідерських якостей не може розглядатись абстраговано, відірвано від колективів вищого рівня – факультету, навчально-наукового інституту, студентського колективу, колективу університету в цілому. Кожен вихованець автоматично є членом усіх вищеперелічених спільнот. Реалізуючи себе, молода людина може діяти в колективах спортивної секції, гуртка, клубу за інтересом, громадської організації тощо. Тому студент, у ході навчально-виховного процесу та у вільний від занять час залучений до функціонування різних колективів. Їх морально-психологічний клімат, громадська думка, мікрогрупи, індивіди, норми й цінності, органи самоуправління, зміст предметної діяльності постійно впливають на особистість. З огляду на зазначене роль колективу у формуванні лідерських якостей майбутніх фахівців АПК є ваговою, різноплановою та багатогранною.

Відзначимо, що підходи до трактування колективу зарубіжною педагогікою і психологією та радянською, а нині українською національною певною мірою відрізняються. Західноєвропейські, американські дослідники не використовують поняття «колектив» взагалі, позначаючи цей номен терміном «мала група». «Мала група» в розумінні зарубіжних вчених не ідентична за характеристиками нашому колективу, який з їх точки зору є породженням командно-адміністративної системи, пригнічує особистість, нівелює її індивідуальну неповторність, творчу самобутність і формує конформістську поведінку.

З проголошенням Україною незалежності в усіх сферах суспільного життя спостерігалась емансипація від стереотипів тоталітарного минулого, відбувалась переоцінка цінностей. Зазнала певних змін і наукова парадигма.

Це відобразилось і в концепціях інтерпретації ролі колективу у формуванні особистості. Від однієї крайності (підготовка майбутнього будівника комунізму тільки в колективі) перейшли до іншої (формування громадянина виключно на засадах особистісно-орієнтованого, індивідуалізованого навчання і виховання. На сучасному етапі вища школа, педагоги повертаються до позитивного досвіду формування особистості фахівців в умовах колективу. Він займатиме і надалі належне місце в системі навчально-виховної роботи вищого навчального закладу.

Вивченням колективу займались як українські (в минулому радянські), так і зарубіжні дослідники: А. Макаренко [241], В. Сухомлинський [469, с.427-644], А. Петровський [352], Л. Новікова [307], М. Красовицький [202], В. Коротов [198], А. Кондратенков [187], К. Огієнко [312], М. Бондаренко [48], П. Лузан [233], Е. Берн (мала група) [30] тощо.

Для глибшого розуміння формування особистості фахівця-лідера в колективі зосередимо увагу на його сутності та головних ознаках. У розрізі нашої теми найбільш ґрунтовним є визначення А. Петровського, який вважав, що колектив – це група людей, де міжособистісні взаємини опосередковуються суспільно-цінним, особистісно-значимим змістом спільної діяльності [352, с. 47].

У посібнику «Практична педагогіка виховання» за редакцією М.Красовицького подано таке визначення колективу, – як група, яка об'єдналась добровільно на ґрунті сусідства, спільної трудової, навчальної, громадської культурної діяльності або спільних інтересів і цілей [271, с. 142]. У посібнику виділено також особливі ознаки колективу, які відрізняють його від інших нестійких об'єднань і малих груп, а саме: єдність моральних цінностей, які становлять основу громадської думки колективу, його традицій і норм поведінки; гуманістичні взаємини, повага до особистості, її неповторності та індивідуальних особливостей, турбота про кожного члена колективу; свобода вибору та відповідальність особистості перед колективом; можливість кожної особистості у вираженні власного «Я», своєї

неповторності, оригінальності; захищеність особистості в колективі; взаємна залежність і відповідальність у спільній діяльності; відкритість колективу до взаємодії із спільнотами вищого та еквівалентного рівнів.

До названих ознак колективу варто додати такі принципово важливі характеристики, які виділяє А.С. Макаренко та інші вчені: наявність суспільнокорисної мети; спільна діяльність спрямована на її досягнення; спільна організація праці; функціональні органи самоврядування; суверенітет колективу (людина вільно входить у колектив, а колектив вимагає від цієї особистості неухильної покори); відносини відповідальної залежності; «мажорний тон» (оптимістичність і здоровий морально-психологічний клімат); дисципліна руху вперед; наявність сформованої педагогічно-спрямованої колективної думки; об'єднуючі традиції; згуртованість колективу (наявність міцних як емоційних, так і опосередкованих метою і змістом практичної діяльності, міжособистісних зв'язків індивідів); орієнтація на гуманістичні, високоморальні цінності тощо.

Як відзначено, колектив відрізняється від малої групи комбінацією вищенаведених ознак, тому тільки зрілий, розвинений колектив може бути об'єктом і суб'єктом виховання. Тобто педагоги, у першу чергу, наставники (куратори), повинні забезпечувати формування колективу академічної групи, а відтак сам колектив буде здійснювати виховний вплив на особистість кожного індивіда («паралельна педагогічна дія», А. С. Макаренко). Студенти першого курсу на початку навчання у вищому закладі агроосвіти ще не можуть вважатися колективом, бо група, до якої вони входять, не сформувала потрібних якісних ознак. Та група, яка розвивалась у часі і накопичила досвід спільної діяльності, може мати перспективу як колектив. А. Макаренко, як відомо, виділяв чотири стадії розвитку колективу. Його виховні впливи найефективнішими будуть на 3-4 стадіях. Саме на цих стадіях у більшості членів колективу уже сформувалася така моральна риса особистості, як колективізм (встановлено, що існує взаємозв'язок між рівнем розвитку колективу і колективізму як якості, притаманної його членам).

Оскільки лідер не існує поза межами групи, він є центром її процесів, найбільшою мірою відповідає груповим очікуванням, знаходиться не «над», не «збоку», а всередині групи, будує взаємовідносини з іншими її членами, здатний поводити себе відповідно до високих стандартів соціальної поведінки, то для майбутнього фахівця виховання в колективі в плані формування лідерських якостей буде мати велике значення. Навіть зарубіжні психологи стверджують, що існує так званий «груповий тиск» на індивіда (С. Аш, Р. Крачфілд). Особистість знаходиться під тиском навіть у дифузній групі (від лат. *diffusion* – розсіювання, розливання), яка є антиподом колективної згуртованості. Цей тиск викликає явище конформності (уподібнення) та сугестивності (навіюваності). Радянські психологи, зокрема А. Петровський, стверджують, що, на відміну від малої групи, у колективі, де відносини опосередковані змістом предметно-практичної, суспільно-значимої діяльності, не виникає бездумного повторення, уподібнення індивідів. Насправді, кожен член колективу має можливість вибору у прийнятті чи відхиленні того, що йому пропонується, і цей вибір називається колективним самовизначенням, тобто особистість розсудливо оцінює ситуацію і приймає рішення, орієнтуючись на значиму спільну діяльність. Тому може виникати одноманітна поведінка членів колективу, але вона є результатом їх усвідомленого вибору. Отже, студент, знаходячись у колективі, стосовно важливих дилем щоразу робить усвідомлений вибір, і цей вибір здійснюється під впливом колективу. Тому виховання майбутнього лідера залежить від того, який рівень зрілості, сформованості колективу, які цінності для нього є визначальними, як працюють органи самоуправління, який морально-психологічний клімат домінує тощо.

Для глибшого пізнання процесу формування лідерських якостей у студентському колективі і через колектив, звернемо увагу на його характерні особливості в аграрних вищих навчальних закладах. По-перше, студентський колектив в основному сформований із молодих людей-вихідців із сільських територій. По-друге, віковий поріг для членів такого колективу

коливатиметься в межах 16-25 років. По-третє, головною діяльністю для членів такого колективу буде навчання та сільськогосподарська праця (у період практик). По-четверте, професійна спрямованість. По-п'яте, вік студентів академічної групи – це період, коли відбувається активне становлення особистості, формується її характер, розвивається інтелектуальна сфера; разом із тим молоді люди цього віку характеризуються гострим сприйманням, критичністю, вразливістю, підвищеною емоційністю. По-шосте: відносна стабільність, незмінність складу студентського колективу впродовж 5 років. По-сьоме, студентський колектив, як і багато інших спільнот, має своїх кращих (актив, відмінники навчання, соціометричні зірки або референтна група) і гірших членів, які разом формують відповідне ідейно-ціннісне, морально-психологічне тло.

Таким чином, ми розуміємо студентський колектив аграрних вищих навчальних закладів як групу молодих людей віком 16-25 років, об'єднаних навчальною, трудовою, громадською, творчою діяльністю, направленою на здобуття професійних знань, умінь і навичок; розвиток лідерських якостей, гармонійне становлення особистості, розширення її кругозору; отримання соціального досвіду тощо.

А. Макаренко стверджував, що справжнє виховання не розглядає молодих людей як педагогічне явище, з окремою особистістю старший наставник діла не має, він зосереджує свою увагу на формуванні колективу. Тому при підготовці фахівців як майбутніх лідерів АПК, варто впливати на особистість студента через колектив. Важливими тут будуть чіткі, зрозумілі, доступні педагогічні вимоги і впливи. Від цих вимог і впливів залежить формування колективної думки, яка є чи не найефективнішим інструментом дії на кожного члена колективу.

Студенти становлять актив колективу, який і здійснює суттєвий вплив на власне формування громадської думки як виховуючого чинника («лідери колективної думки»). Тому у колективі, під керівництвом наставника студент вчиться, займаючи відповідну позицію, формувати громадську думку і



водночас бути її виразником. Лідер, як відомо, повинен представляти інтереси, цінності, виражати прагнення певної групи, спільноти. Саме в колективі студенти можуть отримувати відповідні навички, необхідні для завоювання ведучих позицій в умовах агровиробництва. Це і навички впливу на інших для потрібної зміни їх поведінки, направленої на досягнення організаційних цілей.

У контактному колективі кожен студент, у тому числі і його актив, отримують відповідний досвід соціальної взаємодії, займають свою нішу, місце в ієрархії міжособистісних відносин (ієрархія лідерства). При цьому студенти розуміють, що їх статус у «піраміді лідерства групи» залежить від досягнень у сфері предметно-практичної діяльності, у першу чергу навчання, сільськогосподарській праці, організаторській, громадській, творчій роботі. Ці види діяльності визначають місце особи в структурі взаємовідносин. Студент у колективі усвідомлює, що чим старанніше він трудиться, чим більше докладає зусиль у вирішенні завдань спільної діяльності, тим вищим буде його статус. Отримуючи визнання, на основі результатів власної діяльності, студент вчиться будувати відносини з іншими членами колективу з «висоти» свого становища, тобто з певних щаблів ієрархії лідерства. Таким чином, молоді люди з активною життєвою позицією отримують у колективі досвід лідерства.

Оскільки колектив – це група людей, між якими існують, як емоційні так і опосередковані змістом спільної суспільнокорисної діяльності зв'язки, то студенти розвивають комунікативні вміння. Вони спілкуються зі своїми колегами, пробують вербально впливати на інших індивідів. Спілкування – це приватний вид комунікації. Під комунікацією розуміють взаємодію, зв'язок 2 систем, у ході якого від однієї системи до іншої передається сигнал, що несе інформацію. У процесі комунікації чи спілкування відбувається не просто обмін інформацією, але й обмін емоціями. Тому людське спілкування – це зв'язок між людьми, який передбачає виникнення двостороннього психічного контакту, що супроводжується передачею

партнеру інформації (вербальної чи невербальної) і направлений на встановлення взаєморозуміння та взаємного переживання. У цьому контексті можна говорити про потребу в спілкуванні [155, с. 205]. Контакти у первинному колективі відзначаються інтенсивністю. Після занять студенти проводять час в інших колективах: гуртожитку, спортивної секції, художніх студій, гуртка тощо. Таким чином, колектив створює молодій людині умови для перманентного спілкування. Зміст і напрям міжособистісної комунікації визначається домінуючими в колективі інтересами, мотивами індивідів, рівнем їх культури. Тому педагог, відповідно до головних завдань вищого навчального закладу повинен формувати мотиваційну сферу колективу, спонукати його членів до лідерства в обраній галузі чи предметі, викликати інтерес до АПК, професійних і екологічних знань, до навчання та опанування фахом. Студентський колектив – це колектив навчальний, головна мета якого оволодіти знаннями, тому базою формування відповідних відносин має стати передусім навчальна діяльність. Треба так спрямовувати виховну роботу, щоб зробити змістом життя колективу діяльність, пов'язану з навчанням. Це і буде одним із аспектів створення поля лідерства. Протягом усього семестру група стежить за тим, щоб студенти навчалися сумлінно і систематично, своєчасно організовують допомогу тим, хто її потребує. Під час підготовки до заліків і екзаменів, сильніші студенти допомагають слабшим. Уболіваючи за своїх колег, турбуючись про їх справи молоді люди вчаться розуміти проблеми оточуючих, чутливо відноситися до їх психологічних станів. Небайдуже, уважне ставлення до людей на основі співпереживання є однією із притаманних лідерам ознак (встановлено біографічним методом та методом анкетування).

У результаті диференціації ролей студенти можуть виконувати різноманітні доручення колективу. Практика громадських доручень має стимулюватися наставником. Перебуваючи в полі дії вимог колективу, під пильним контролем громадської думки, студент-виконавець доручення – почуває на собі певну відповідальність. Він намагатиметься якнайкраще

справитись із довіреною йому роботою, своєчасно відзвітувати колективу та педагогу про виконане. При цьому такий студент, реалізуючи громадське доручення, повинен проявити активність, наполегливість, винахідливість, творчість, силу волі, працьовитість, обов'язковість, зосередженість на результаті – лідерські якості, розвиток яких заохочується власне колективом як організованою спільнотою, що має єдину мету, завдання та направляє діяльність своїх членів на їх вирішення. Колектив слідує за тим, як протікає виконання окремих доручень, закріплених за певними членами в рамках спільної діяльності. Тому особа, яка взяла на себе відповідні обов'язки в колективі ставиться до отриманих завдань з усією серйозністю. Успіх чи невдача при виконанні доручення визначатимуть не тільки статус виконавця, а й позначаться на результативності функціонування всього колективу. Уся діяльність колективу (як навчальна так і громадська чи виробнича у період практик) розподіляється між його членами. Навіть результати навчально-пізнавальної діяльності з опанування тих чи інших дисциплін, окремо взятим студентом, чи його досягнення, перемоги і поразки в спортивних змаганнях, творчих конкурсах розглядаються громадською думкою з позицій здобутків чи невдач усього колективу. Тому колектив як середовище виховання майбутнього лідера агропромислового комплексу створює «нормативне поле», вихід за рамки якого викликає відносно члена – «порушника писаних чи неписаних норм» відповідні санкції. Перебуваючи в такому полі, демонструючи високі досягнення, поводячись етично, приймаючи цінності колективу, старанно навчаючись, сумлінно виконуючи громадські доручення, студент може заохочуватися та стимулюватися колективом у різний спосіб. Це і похвала, і відзначення, і делегування офіційних повноважень, і завоювання лідируючого статусу, і довіра членів колективу тощо.

Але колектив не тільки заохочує кращі поривання своїх членів, він гальмує деструктивне. Наприклад, шкідливі звички, нездоровий спосіб життя, аморальну поведінку, грубість і безкультурність. Ці явища піддаються

осуду, колектив апелює до сумління індивіда, спонукає його до самоаналізу негідного вчинку чи ненормативної поведінки. Це ті проступки, які є згубними для ділового лідерства. Крім того, колектив наділений правом карати за порушення. І це покарання повинно бути справедливим і адекватним. Самі члени колективу аналізують поведінку своїх колег. Вчать давати їй оцінку з позицій моралі, державницьких інтересів, правових норм, екологічних принципів, здорового способу життя тощо. Тобто ті члени колективу, які визначають моральну атмосферу, а це, як правило, активісти, вчать справедливо використовувати заохочення і стягнення як засоби управління поведінкою індивідів. Це підтверджується результатами спостереження, здійсненими в рамках педагогічного експерименту.

У контексті впливу колективу на формвання лідерських якостей, треба звернути увагу на референтні групи, які є орієнтиром для студента. Зазначимо, що поняття «референтна група» було вперше введено Г. Хайменом, який у 30-х рр. ХХ ст. займався визначенням соціального статусу. Опитуючи піддослідних і з'ясовуючи, з ким вони себе порівнюють, коли хочуть уявити характер свого соціального статусу, Г.Хаймен встановив, що стандарти, на які рівняється особистість, є детерміновані не стільки стандартами тих груп, членом яких вона є, а стандартами тих груп, до яких вона відчуває себе приналежною. Останні й виступають для неї в якості референтних груп [352, с. 103]. Було визначено саме поняття референтна група (група вибору) – це група, яка чимось приваблює людину, норми і цінності якої вона розділяє чи прагне до них пристосуватися, членом якої вона хотіла б стати. Референтна група – це коло осіб, з яким людина себе порівнює, яке слугує їй точкою відліку для оцінки самої себе та інших людей. З великої кількості оточуючих індивід вибирає тих, кого він наділяє особливою суб'єктивно важливою якістю, характеристикою, яка відображає рівень професіоналізму, компетентності, моральності члена референтної групи. Референтометрія, проведена нами разом із наставниками в студентських групах, свідчить, що до референтного вибору студентів входять

не тільки члени контактної колективу, але й науково-педагогічні працівники, які ведуть профільні дисципліни і відзначаються високим рівнем володіння предметом і педагогічною майстерністю. З 97 опитаних студентів у 27 % випадків респонденти до референтної групи віднесли декана факультету, директора інституту і навіть ректора університету. Простежується, ще одна характерна особливість. Ті студенти, які обіймають у контактному чи колективі вищого рівня самоврядні посади, як правило, до референтної групи відносять лідерів університетського життя – провідних науковців, педагогів, керівників підрозділів. Поведінка окремих осіб референтної групи студента є для нього своєрідним взірцем. Із кращих студентів, науково-педагогічних працівників університетського колективу вихованець бере приклад. Водночас він сам може бути еталоном для інших членів колективу. На референтні групи впливає якісний, а також кількісний склад колективу. При цьому особливі вимоги повинні направлятися педагогами на самих себе. Їхня позиція, їхній вибір, рівень кваліфікації, звички, вчинки та поведінка, навіть зовнішній вигляд мають бути бездоганними. Особи, які входять до референтної групи студента, схильного до лідерства, виступають, як вважає Е. Щедріна, свого роду призмою, через яку індивід намагається здійснювати акти соціальної перцепції. Таким чином, студент звертається до колективів різних рівнів університету як до джерела орієнтації. У колективі є свої лідери. Вони спроможні передати знання, вміння і навички, досвід іншим студентам. Чим більше членів колективу, особливо з числа науково-педагогічних працівників, сповідують лідерську поведінку чи стиль, тим більше зразків для наслідування вони пропонують вихованцям.

Наш особистий досвід і спостереження за поведінкою студентів, схильних до лідерства, підтверджує, що більшість із них не сприймають вимоги необґрунтованого характеру або недостатньо логічно доведених і аргументованих. Дуже часто у кращих студентів проявляється амбіційність та негативізм. Останній є невмотивованим спротивом суб'єкта, здійснюваним

на нього психологічними впливами. Негативізм часто проявляється у впертості. До того ж, студенти із високим статусом в ієрархії відносин колективу є нонконформістами та слабше піддаються навіюванню. Для глибшого розуміння понять, які характеризують членів студентських колективів, схильних до лідерства, візьмемо за основу визначення конформності та сугестивності, які подає Є. Ільїн [155, с. 100]. Так, конформність, на думку російського психолога, – це схильність людини добровільно, свідомо змінювати свої реакції для зближення з реакцією навколишніх, внаслідок визнання більшої правоти останніх. Розрізняють зовнішню і внутрішню конформність. При внутрішній конформності людина зберігає прийнятну групову думку навіть тоді, коли тиск припинився. При зовнішній конформності, яка якраз і притаманна особам з вищим рівнем розвитку мотивації до лідирування, людина повертається до своєї думки, як тільки зникає груповий тиск. Навіюваність розглядається як схильність суб'єкта до некритичного сприйняття впливів інших людей, їх порад, вказівок, навіть коли вони суперечать установкам, інтересам і переконанням особи, яка піддається навіюванню (сугерент).

Отже, обдаровані молоді люди, які відзначаються активною громадською позицією і мають високий статус у колективі, піддаються у меншій мірі внутрішньогруповій сугестії. З огляду на зазначене, педагогіка паралельної педагогічної дії через колектив на майбутнього фахівця-лідера повинна здійснюватися шляхом використання диференційованого або індивідуального підходу із застосуванням неімперативних методів: переконання, поради, прохання тощо.

У середовищі академічної групи чи університетського колективу, особливо під час масових зібрань, ідеї, погляди, думки, знання, цінності будуть засвоюватися краще. Колектив, як відомо, має здатність підсилювати ефект сугестії. Перебуваючи у середовищі собі подібних, вихованець легше піддається навіюванню, водночас чутливо реагує на все, що стосується його персонально. Поведінка окремих членів колективу (як кращих, так і просто

хороших) має ставати предметом розгляду на загальних зборах. Молодих людей, які навчаються на відмінно, демонструють високу громадську активність, добросовісно та якісно виконують доручення колективу, змагаються за першість, допомагають слабшим, варто ставити за приклад усім іншим, а також заохочувати морально і матеріально. У процесі визначення кращих мають брати участь самі члени колективу. Під керівництвом педагога вони повинні прийняти розсудливі, зважені й об'єктивні рішення. У такий спосіб у колективі будуть стимулюватися громадська активність, зосередженість на навчанні, обізнаність і професійна компетентність, необхідні майбутнім фахівцям для завоювання лідерства в агропромисловій галузі.

Під час формування студентського колективу, важливо враховувати досвід А. Макаренка, який наголошував на необхідності побудови системи перспективних ліній або стимулів людського життя, що складають завтрашню радість [241, с. 214-125]. Для студентів колективу академічної групи педагог розкриває значимість і важливість їх професії, хліборобської праці, показує місце висококваліфікованого фахівця у виробництві сільськогосподарської продукції. Наставник акцентує увагу колективу на зростанні ролі випускника на ринку праці тільки у випадку ґрунтовної фахової підготовки, досягнення майбутнім аграрієм відповідного рівня професійної і загальної культури, які дозволятимуть йому утверджуватися в організації виробництва чи в системі управління агропромисловою галуззю як лідеру. У студента формується переконання, що лідер це непересічні досягнення, суспільне визнання і високий статус. У колективі студент усвідомлює, що лідер – це будівничий держави. Це почесно і престижно, тому здобуття лідерства в обраній галузі професійної діяльності для академічної групи слід подавати як віддалену перспективу. З метою усвідомлення кожним студентом того, що наближення цієї бажаної перспективи можливе лише за умови успішного навчання та реалізації творчого потенціалу в споріднених з їх талантом сферах життєдіяльності

колективу наставник формує громадську думку. Усі інші досягнення на шляху сходження до лідерства (успішно складений іспит, отримання патенту на винахід, захист випускної роботи, перемога в спортивних змаганнях, на олімпіаді, творчому конкурсі тощо) повинні інтерпретуватись як проміжні щаблі сходження до вершин лідерства.

Студент у колективі дисциплінується, адаптується до норм співжиття з іншими, звикає до поведінки згідно із груповим каноном (Е. Берн). А. Макаренко стверджував, що дисципліна заборон гальмує людину, стримує її. У справжньому колективі треба домагатися такої дисципліни, яка спонукатиме рух вперед. У колективі майбутній лідер повинен постійно працювати, активно діяти, невпинно розвивати свій потенціал, направляти творчу енергію в конструктивне русло. У такий спосіб цілком виключаються девіантні прояви поведінки, оскільки студентом взято за основу заохочувану колективом особистіснозначиму, суспільноспрямовану діяльність.

Крім того, колектив – це своєрідна інтерактивна форма набуття соціального досвіду. Щодня в колективі кожен студент вступає у відносини з іншими індивідами. На основі результатів діяльності, емоційно-психологічних зв'язків займає своє місце в системі міжособистісних взаємин. Розвивається індивідуальний стиль соціальної поведінки, яка є підґрунтям для становлення особи як лідера певної спільноти. *Стиль ми розуміємо як типову, повторювану, символічно-значиму властивість людської діяльності, що лежить в основі манери поведінки та залежить від індивідуально-психологічних якостей особистості, її ціннісних орієнтацій, поглядів і переконань, рівня загальнолюдської та професійної культури, досвіду дипломатичних відносин тощо.*

Використовуючи колектив як форму виховання лідерів, педагог повинен враховувати формальну і неформальну структуру міжособистісних відносин у ньому. На цих питаннях загострювали увагу харківські дослідники Т. Прохоренко і О. Зборовська [390, с. 8-13]. Ними відзначено, що, окрім формальних лідерів групи, уповноважених представників



колективу, можуть існувати неформальні лідери. Останні виступають як члени малої групи, керують нею зсередини. Неформальні лідери частіше за формального керівника (старосту, профорга, культорга) взаємодіють з групою, краще знають кожного її члена. Чим сильніший авторитет неформального лідера, тим легше йому маніпулювати думкою групи і направляти її діяльність у потрібному напрямку. Група становить собою замкнену одиницю, з центру якої неформальний лідер здійснює свій вплив. Формальний лідер, який керує ззовні, постійно наштовхується на згуртований «фронт», що знаходиться всередині групи під значним впливом неформального лідера. Для досягнення спільної мети, запобігання й усунення конфліктів у групі формальний лідер має впливати на групу через неформального лідера. Формальний керівник віддає розпорядження рядовим членам групи в однібічному порядку, і тільки з лідером у нього встановлюється двобічний зв'язок. Лідер ніякими формальними відносинами не скутий. Він будує двосторонні стосунки, обмінюючись з кожним членом групи діловими й особистими зв'язками. При цьому сфери впливу керівника й авторитету йдуть по різних вимірах і не суперечать один одному. Формальна і неформальна структура групи не завжди перебувають у згоді, частіше між ними виникають суперечки. Завдання лідера – добре знати та відчувати це джерело внутрішнього напруження і вести справу так, щоб зблизити формальну і неформальну структури організації. Таким чином студенти, які представляють з позицій лідерів формальну і неформальну структуру колективу, вчаться відповідному стилю взаємодії, опановують певні механізми поведінки, перебувають у системі складних міжособистісних зв'язків. При цьому студент має можливість на практиці опановувати мистецтво управління конфліктами. У результаті цього, енергія членів колективу, задіяних у конфлікти, повинна направлятись у творче русло і йти на користь групі. Наставник повинен контролювати міру ескалації протистояння, не допускаючи її переростання в згубну поляризацію відносин між членами групи.

Колектив – це організована форма життя і діяльності вихованців, яка неможлива без самообслуговування. Окремі дослідники розглядають самообслуговування колективу як один із найдієвіших методів виховання особистості [198, с. 6]. Метод організації колективу шляхом включення членів цього колективу в трудову діяльність зі створення найбільш сприятливих умов для життя і роботи є продуктивним у формуванні якостей (найперше практичного мислення і господарності) і вмінь студентів як лідерів. Повсякденна турбота студента про умови праці і побуту поступово переростає в турботу про інші колективи, про все суспільство. Самообслуговування в створенні і згуртуванні колективу проявляється в тому, що саме тут, у конкретній діяльності на благо колективу, у студента формуються такі лідерські ознаки, як господарське, ошадне, бережне ставлення до матеріальних цінностей, уважне ставлення до людей (емпатія). Однією із форм самообслуговування можна вважати різного роду чергування (у гуртожитку, на території, у їдальні, у навчальних корпусах, у деканаті). Культивуючи чергування як форму самообслуговування колективу, молодь накопичує певний досвід і удосконалюється. Відтак можна переходити до колективного чергування (наприклад, чергування академічних груп, факультетів). Ці колективні чергові діляться на бригади, закріплені за визначеними ділянками роботи (гуртожиток, гардероб, вестибюль, поверх). Згодом число чергових колективів по ВНЗ може бути збільшено (наприклад 2 академічні групи). Зазвичай першими до чергування залучаються студенти старших курсів і груп. Коли буде складено традиції чергування, і студенти звикнуть до чергових, тоді можуть підключатися чергові з молодших курсів і груп. Говорити про налагоджене чергування у ВНЗ можна тоді, коли в ньому беруть участь студенти молодших курсів, і їм вдається ефективно виконувати свою роботу. Якщо першокурсник підкоряється п'ятикурснику, то він бачить у ньому людину, яка тільки фізично сильніша і старша, авторитету колективу тут майже немає. А коли п'ятикурсник підкоряється першокурснику, то він, перш за все, бачить у ньому уповноваженого

колективу, чує силу, поважнішу за фізичну, – волю. Ці думки є класичними і належать А. Макаренку.

Місія уповноваженого колективу нами розглядається як виконання однієї із функцій лідерства. Опанування цих функцій, апробація моделі поведінки людини, наділеної колективом статусною владою, – є способом реалізації студентом лідерського потенціалу.

У колективі панує дух змагальності між його членами. Здорова конкуренція повинна заохочуватися наставником. Для цього треба розвивати різні традиції колективу: урочисті заходи з відзначення відмінників навчання, обговорення результатів успішності студентів на зборах. При цьому оцінюються результати діяльності, вчинки, дії поведінка студента з позиції норм моралі і права чи перспективних шляхів розвитку колективу. Правильні оцінки дають позитивний виховний ефект: змінюється особистість студента, прагнучи до самореалізації і самовдосконалення. Навчальна група – первинний студентський колектив, відносини в ньому мають характер безпосередніх особистих контактів. Частота цих контактів незрівнянно вища, ніж у будь-якому іншому колективі ВНЗ. Звідси випливає, що оцінка якостей кожного студента з боку колективу буде найточнішою з усіх можливих: громадська думка групи про своїх членів найрухоміша, часовий інтервал від вчинку до його колективної оцінки – найкоротший [312, с. 58]. Групова форма «втягує» в активну роботу навіть пасивних, слабо мотивованих студентів, оскільки вони не можуть відмовитися виконувати свою частину роботи, не піддавшись обструкції зі сторони товаришів. Поряд із цим виникає установка на змагання бути не гіршим від інших, тобто формується потреба в лідируванні та високих досягненнях.

Особливо ефективною традицією, направленою на виховання лідерських якостей молоді, може бути проведення рейтингу студентських досягнень. Така практика широко розповсюджена нами в Національному університеті біоресурсів і природокористування України в рамках реалізації експерименту з формування лідерських якостей майбутніх фахівців

агропромислової галузі. Змагальність націлює людину на результат, зосереджує її увагу на меті, захоплює працею, направленою на підвищення свого статусу. Відносини лідерства можна вважати своєрідним змаганням, адже від особистих досягнень у сфері практичної діяльності колективу (навчання, сільськогосподарській праці, громадській роботі, науці, художній самодіяльності) залежить ієрархія статусів його індивідів. Крім того, мотивація посилюється в зв'язку із тим, що рейтинг студента у контактному колективі, колективах вищого рівня визначає його порядковий номер у черговості поселення на кращі місця в гуртожиток, можливості щодо відпочинку в оздоровчих таборах університету, отриманні премій тощо. Все це є інструментом мотивування членів колективу до завоювання лідируючих позицій у навчанні та інших видах діяльності.

За А. Макаренком, колектив проходить чотири стадії свого розвитку. Спираючись на власний досвід роботи, а також дослідно-експериментальну базу, напрацьовану разом із наставниками академічних груп у Національному університеті біоресурсів і природокористування України за період з 2005-2012 рр., розроблено й описано характерні особливості роботи з виявлення у студентів певних схильностей і формування в них лідерських якостей на різних стадіях становлення колективу. *На першій стадії*, коли зараховані на навчання студенти лише розподілені по групах (кінець першої декади серпня), закріплюється наставник, який упродовж двох тижнів організовує підопічну групу з метою реалізації заходів із самообслуговування (підготовка навчальних аудиторій, житлових кімнат гуртожитку). Паралельно здійснюється знайомство членів групи з історією університету, його структурою, головними напрямками діяльності. Наставником проводиться анкетування на предмет виявлення нахилів і обдарувань студентів. Самооцінка студентом своїх здібностей перевіряється фахівцями кафедр гуманітарного спрямування, керівниками творчих колективів (танцювальних, вокальних, театральних, інших), тренерами спортивних секцій, лідерами студентського самоврядування університету. Виявляються

ті, хто за попередніми даними на основі інтерв'ювання, анкетування, прослуховування має задатки до художньої самодіяльності, здібності до організаторської роботи, відповідну фізичну, спортивну підготовку. Це сприяє всебічному включенню студента в багатогранну діяльність університетського колективу, збагачує вихованця новим соціальним досвідом, є умовою самореалізації молодою людиною її творчого потенціалу, розвитку здібностей, нахилів і обдарувань. Уже на першій стадії становлення колективу виключається помилка в самовизначенні молодої людини. На основі експертної оцінки наставник фіксує в журналі індивідуальні особливості студентів. Спираючись на це у подальшій роботі, направляє розвиток підопічної групи, включаючи її індивідів у роботу відповідних колективів і різну за змістом соціальноспрямовану діяльність, що сприяє прагненню особи до самореалізації в якості лідера в певній сфері життєдіяльності. Члени академічної групи першого курсу беруть участь у «Школі лідерства». Уся ця превентивна робота з організації групи дозволяє виявити можливості студентів, безпомилково визначитись у підборі осіб, які візьмуть на себе частину функцій з управління групою діяльністю (староста, профорг, культорг, спорторг тощо). По суті, на цій стадії формується ядро колективу, яке вже готується не тільки сприймати вимоги педагога, а й підтримувати їх, екстраполюючи на всіх членів групи. Оскільки першу стадію розвитку колективу затягувати не рекомендується, то вже до початку навчального року група «розігривається», скорочується термін входження в нові умови, пришвидшується процес адаптації. З початком нового навчального року, коли відбувається включення в спільну навчально-пізнавальну діяльність, входження в роботу на лекціях, семінарських заняттях, студенти групи опановують основні алгоритми поведінки, що відповідає їх новому соціальному статусу.

*На другій стадії*, яка в основному розпочинається після першої сесії, вже сформувались органи самоврядування, частина вихованців, які увійшли до формальної структури групи, ставлять свої вимоги до товаришів і до

самих себе. Студенти починають звикати до органів управління колективом, вчать їм підкорятися. Неофіційна структура групи узгоджує свої позиціонування із офіційною, знаходячи порозуміння, хоча через недостатню згуртованість групи можуть мати місце конфлікти. Завдяки цьому реалізація педагогічних вимог може здійснюватися двома каналами впливу, через формальну і неформальну структуру міжособистісних зв'язків, що посилює виховні функції колективу. Крім того, неформальна структура – це ціла низка ієрархізованих статусних позицій, завоювання яких дозволяє молодій людині набутися вміння і навички лідерської поведінки. Проте актив (офіційна структура групи) у зв'язку з відсутністю досвіду роботи потребує постійної підтримки й допомоги наставника, який на цій стадії повинен приділяти особливу увагу органам самоврядування. Варто ознайомити студентів-активістів із правами та обов'язками, якими наділяються уповноважені представники колективу, нормативно-правовою базою університету, методами та прийомами організаторської роботи, способами виконання громадських доручень. На цій стадії при правильному управлінні наставником процесом становлення колективу може спостерігатися циркуляція осіб із лідерським потенціалом із неофіційної в офіційну структуру групи. Це означає, що вертикаль студентського самоврядування посилюється за рахунок кооптування залучення до процесу управління колективом нових активістів, наділених відповідними повноваженнями (спорторг, культурорг, контролер громадського порядку, фізорг тощо). Хоча може існувати відкрита чи прихована опозиція до офіційної структури, але педагог і актив легко справляються з нею. Така опозиція відіграє і позитивну роль «компаса», за яким звіряється правильність офіційно обраного курсу, прийнятого рішення, даної події чи явища, оцінки тощо. На другій стадії зростає відповідальність членів групи у прийнятті рішень, що стосуються особистих виборів чи самовизначення в колективі. Відомою є теза екзистенціалістського філософського напрямку стосовно щосекундного вибору, яким кожна людина визначає ким їй бути. Ці вибори можуть

здійснюватися на користь досягнення поставленої мети, опанування фаху, завоювання лідерських позицій у навчанні, громадському житті університету, самореалізації в різних сферах функціонування колективу, прагнення розкрити власний потенціал, пізнання своєї сутності, розвитку таланту. Поряд із цим існує і легка, тільки з першого погляду зваблива і безтурботна альтернатива, – розваги, відпочинок, життя у своє задоволення, отримання яскравих і незабутніх вражень ціною ігнорування підготовки до семінарських занять чи пропусків лекцій. У цей період педагог повинен надавати колективу в цілому, кожному із його членів посильну допомогу (порада, переконання, вмотивування до навчання, формування відповідної педагогічно спрямованої громадської думки) у здійсненні соціально-орієнтованих виборів, в основі яких навчально-виховні цілі. По суті у цей час відбувається фундаментальне самовизначення членів колективу, у результаті чого з часом на основі обраних алгоритмів дій формуються і відповідні звички, які визначатимуть поведінку. Тут наставнику треба домагатись, аби у молодих людей формувались установки на досягнення виняткових результатів у сфері групової діяльності, насамперед навчанні, науковій роботі, спорті та художній самодіяльності.

*На третій стадії*, яка настає в основному наприкінці другого року навчання, вимоги до членів колективу виходять від лідерів, що дає змогу активу апробувати способи впливу на членів групи, домагатись виконання відповідних розпорядків та норм. При цьому актив колективу власним прикладом демонструє зразкову поведінку. Усі члени колективу гуртуються в єдиній діяльності, а міжособистісні відносини опосередковуються її змістом. Укріплюється авторитет активу, зростають його кількісні та якісні показники. Оцінка членами групи лідерів базується на результатах їх діяльності. Лідери групи стають надійними помічниками наставника, хоча продовжують потребувати його підтримки та допомоги. Вимоги наставника й активу групи збігаються і приймаються членами колективу як керівництво до дії. Ця стадія розвитку колективу може тривати протягом третього року

навчання. Як засвідчує педагогічне спостереження та підтверджують експерименти російських науковців-психологів, у структурі студентської групи може бути (в залежності від ситуацій) велика кількість лідерів. Інколи одна особа може виконувати дві і більше лідерських ролей. Такі спостереження знаходять своє підтвердження в досліджах Б.Паригіна [333, с. 245].

Так колектив на різних стадіях свого розвитку розкриває унікальні можливості становлення студентського лідерства. Біографічний метод дослідження видатних організаторів агропромислового виробництва підтверджує, що більшість із них у студентські роки проявляли себе як лідери, тобто спостерігається своєрідний ефект переносу. Людина, яка досягла хоча б раз у житті провідних позицій, отримавши позитивні емоції і задоволення від визнання, бажатиме пережити подібне щастя повторно. Крім того, студент усвідомлює, що, на перший погляд, таке далеке лідерство цілком досяжне, треба тільки докласти зусиль.

*На четвертій стадії* колектив набуває усіх головних ознак і його потенціал як суб'єкта виховної діяльності суттєво зростає. Тепер кожен студент сприймає колективні вимоги як вимоги до себе персонально. На четвертій стадії актив і члени колективу можуть засвоювати, підтримувати і виконувати складні вимоги. Як відомо, педагогічні вимоги можуть бути простими та інтегрованими. Прості – «поводься гідно», «будь ввічливий з тим хто тебе оточує», «не вживай спиртного», «дотримуйся тиші в гуртожитку після 23.00 год.», «не пали в громадських місцях» тощо. Складні – «веди здоровий спосіб життя», «дотримуйся правил внутрішнього розпорядку університету», «не задовольняйся досягнутим, прагни найвищого», «поступай згідно із моральним ідеалом лідерської поведінки» і т. д. Навіть на четвертій стадії розвитку колективу до вихованців треба ставити вимоги посилені, до виконання яких адресат вимог дозрів. Педагогічна вимога на різних стадіях розвитку колективу, від першої і до четвертої, рухається від простої до складної. Формулюючи вимоги,



наставник має справу з ланцюгом умовних рефлексів, між яким утворюються умовні зв'язки, і кожен попередній рефлекс – сигнал для майбутнього. Настає момент, коли достатньо одного лише першого сигналу, щоб привести в дію весь ланцюг рефлексів або запустити алгоритм лідерської поведінки [198, с. 38]. І. Павлов зазначав: «Якщо ми сформуваємо ряд умовних рефлексів з числа подразників різної інтенсивності, а також гальмівних, які застосовуються щодня з визначеним проміжком часу між подразниками, то ми цим створюємо в півкулях головного мозку стереотип процесів». Наслідком таких стереотипів процесів мають стати дії студента, направлені на постійне оновлення знань, вдосконалення вмінь і навичок, підвищення рівня професійної майстерності, підтримання активної життєвої позиції, задоволення професійного інтересу, етичне спілкування та побудова міжособистісних відносин на гуманістичній основі.

На четвертій стадії первинний колектив відзначається згуртованістю, тісною інтегрованістю із загальноуніверситетським колективом і колективом науково-педагогічних працівників, що підсилює виховні впливи. На цій стадії активістам додає досвіду організаторської роботи підтримка і розвиток традицій, що згуртовують: урочистих відзначень успішно складених екзаменів, підсумкових зборів групи, участь членів групи в щорічних мистецьких фестивалях і конкурсах, «екватори», змагальність у досягненнях, вітання членів колективу з днем народження тощо.

### **3.4. Студентське самоврядування та громадські об'єднання**

У вищих навчальних закладах України однією із найефективніших форм виховання майбутніх лідерів, керівників, організаторів членів трудових колективів є органи студентського самоврядування. Вони виникли на базі первинних осередків ЛКСМ України на початку 90-х рр. XX ст. Їх поява в сучасному демократичному варіанті пов'язана з проголошенням Україною державної незалежності, переходом від командно-адміністративної, монопартійної політико-економічної системи до ринкових відносин і

відкритого громадянського суспільства. Але традиції студентського самоуправління сформувалися ще в період зрілого Середньовіччя, у час, коли було створено перші університети в Болоньї (1119 р.), Оксфорді (Англія, XII ст.) Парижі (Сорбона, 1257 р.), Сієні (Іспанія, 1240 р.). Перші європейські університети виникли в людних місцях, де зосереджувалася молодь, яка прагнула здобути відповідні знання та кваліфікацію. З цією метою вона разом із талановитими вченими та педагогами об'єднувалася, в своєрідні корпорації. Особи, що здобували освіту в цих університетах, самі вирішували де, проживати, які предмети опановувати, яких професорів підбирати для вивчення дисциплін. Отже, перші університети були організовані на засадах повного самоврядування студентів [278, с. 15-16].

Історично ідея самоврядування пов'язана із середньовічним привілеєм 1188 р., що передбачав визволення міських громад від центральної королівської, феодалної чи церковно-клерикальної залежності. Перший випадок емансипації міської громади з правом вибору керівних органів юридично оформлено в XIII ст. в місті Магдебург. Право, яким користувалось це німецьке місто, стало називатися Магдебурзьким. Згодом значна кількість міст Європи отримує Магдебурзьке право і переходить на самоврядування [498, с. 807].

Зачатки студентського самоврядування на українських теренах можна шукати в Києво-Могилянській академії, де самими студентами були засновані конгрегації. У них призначалися студентські секретарі для спеціального обліку як пожертв на потреби студентів, так і видатків на благодійні трапези та інші заходи. З цих коштів збудовано для молоді «Храм студентства», у якому в недільні дні вивчали Катехизис, Святе Письмо. У «Храмі студентів» самі студенти, проводили випускні вечори, розважальні та урочисті заходи [278, с. 213-214].

У Західній Європі фіксується досвід розвитку власне самоврядних шкіл. Одним із їх засновників у XVII – XVIII ст. вважається німецький педагог Валентин Тротцендорф. У школах, побудованих за його ідейною

моделлю, владні відносини будувалися за принципом «Римської республіки» з відповідним розподілом посад: консул, префект, претор тощо. Ці посади обіймали особи, що навчаються [463, с. 11].

Для повнішого розуміння суті студентського самоврядування зупинимося на трактуванні термінів «самоврядування». Тлумачний словник української мови визначає «самоврядування» як форму управління, за якою суспільство чи певна організація, господарська чи адміністративна одиниця тощо має право самостійно вирішувати питання внутрішнього керівництва; виборна установа, яка здійснює таке управління [306, с. 142].

В Українському педагогічному словнику С. Гончаренка під «дитячим самоврядуванням» розуміють «участь дітей в управлінні і керівництві справами свого колективу ... є однією із головних умов розвитку самостійності особистості» [88, с. 295].

Енциклопедія освіти за редакцією В. Кременя трактує поняття «студентське самоврядування» як форму організації управління студентами різноманітною життєдіяльністю свого колективу на принципах свободи, рівноправності, безпосередньої участі в керівництві справами [117, с. 880].

У працях Н. Крупської, С. Шацького, А. Макаренка, В. Сухомлинського було викладено теоретичні основи самоврядування учнів, які стали фундаментом подальшого розвитку ідеї самоврядування. На сьогодні дослідження діяльності органів студентського самоврядування мають широке відображення в науковій літературі у працях І. Коляки «Студентський рух в Україні наприкінці 80-х на початку 90-х рр.» (1994.), О. Єригіна «Особливості формування і діяльності студентських громадсько-політичних об'єднань в умовах становлення багатопартійності в Україні» (Харків, 1993), В. Іздебської «Студентське самоврядування як чинник формування самосвідомості молоді» (Київ, 2000), О. Корольчука, М. Поночовного «Форми розвитку та функціонування студентського самоврядування у вищих навчальних закладах» (Київ, 2002), В. Куліка, Т. Голобуцької, О. Голобуцького «Молода Україна: сучасний організований

молодіжний рух та неформальна ініціатива» (Київ, 2001), О. Невмержицької «Студентське самоуправління у контексті демократизації вищої освіти України» [300] К. Потоки [372], Ю. Краценка [203] та ін.

Незважаючи на це, у науковій літературі немає визначення поняття «студентське самоврядування», яке б повно відображало його суть. Так, О. Корольчук, М. Поночовний стверджують, що студентське самоврядування – це активна, соціальна та патріотична, свідомо громадська діяльність студентів, яка здійснюється ними згідно з тими завданнями і метою, які ставляться перед студентськими колективами та студентами, ректоратом, деканатами факультетів [197, с. 49-52].

У статті «Становлення студентського самоврядування у вищих навчальних закладах» З. Сергійчука, кандидата педагогічних наук, головного спеціаліста управління гуманітарної освіти та виховання Міністерства освіти і науки України, читаємо: студентське самоврядування – це самостійна громадська діяльність студентів з реалізації функцій управління вищим навчальним закладом, яка визначається директором (ректором), зав. відділеннями (деканами) і здійснюється молоддю [418, с. 4-7].

Семантично близьким до самоврядування є поняття «самоорганізація» – це продукт безлічі випадкових, різнорівневих і різнонаправлених процесів, що ведуть до утворення в існуючому середовищі, яке існує (студентський колектив, спільнота) достатньо стійкої системи тієї чи іншої складності. Професор Дніпропетровського національного аграрного університету В. Сметанін вважає: «...при всьому зовнішньому розмаїтті складових, що впливають на прийняття конкретного рішення стосовно поведінки людей, велике значення мають суб'єктивні фактори». Серед них він виділяє матеріальні – первинні; нематеріальні – вторинні. Останні поділяються на духовні (моральні, релігійні, культурні) та інтелектуальні (наукові, технологічні, «ноу-хау») [429, с. 169].

В умовах незалежної України було прийнято цілий ряд нормативних і законодавчих актів, у яких визначалася сутність, основні завдання, зміст

діяльності та форми студентського самоврядування. Одним із перших таких документів стало «Положення про державний вищий навчальний заклад» затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 5 вересня 1996 р. №1074, де студентському самоврядуванню присвячений окремий розділ. У цьому розділі зазначено, що студентське самоврядування у вищому навчальному закладі, функціонує з метою забезпечення виконання студентами своїх обов'язків і захисту їх прав, і сприяє гармонійному розвитку особистості студента, формуванню в нього навичок майбутнього організатора, керівника. До основних завдань самоврядування віднесено: забезпечення і захист прав та інтересів студентів, виконання ними своїх обов'язків; сприяння навчальній, науковій і творчій діяльності студентів; сприяння у створенні необхідних умов для проживання та відпочинку студентів; створення різноманітних студентських товариств, гуртків, об'єднань і клубів за інтересами; сприяння працевлаштуванню студентів тощо. Також, у Положенні вказано, що студентське самоврядування здійснюється на рівні академічної групи, факультету, гуртожитку, вищого навчального закладу [365, с. 439-440].

Уже в 2001 році наказом міністра освіти і науки України №166 затверджено спеціальне, окреме «Положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах». У ньому зроблено акцент на тому, що «самоврядування у вищому навчальному закладі – це самостійна громадська діяльність студентів із реалізації функцій управління вищим навчальним закладом, яка визначається ректоратом (адміністрацією), деканатами (відділеннями) і здійснюється студентами відповідно до мети і завдань, що стоять перед студентськими колективами». У Положенні наголошено на недопустимості залежності студентського самоврядування від релігійних об'єднань, партій і рухів. Діяльність органів студентського самоврядування направлялась в основному на удосконалення навчально-виховного процесу, якісне навчання, виховання духовності та культури студентів, підвищення рівня соціальної активності молоді та формування у

неї відповідальності за доручену справу. Самоврядування покликане створити умови для: реалізації творчих здібностей студентів, формування в них моральних якостей, підвищення ініціативності [375]. Отже, навіть на нормативно-правовому рівні було чітко визначено, що студентське самоврядування служить справі виховання майбутніх керівників, організаторів з відповідним набором затребуваних якостей.

У січні 2002 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про вищу освіту», у 38 статті якого детально окреслена компетенція, шляхи фінансування, напрями діяльності студентського самоврядування. Відстежується розширення повноважень представників студентства в процесі самоорганізації і управління вищими навчальними закладами. Цей Закон формує відношення до студентської молоді як такої, що здатна разом із дорослими членами колективу виконувати функції з організації роботи та управління життєдіяльністю освітньої установи. Усе це створює правові засади формування таких лідерських властивостей, як відповідальність, організаторські здібності, ініціативність і громадська активність [139].

Важливою віхою розвитку студентського самоврядування у вищих навчальних закладах було створення в 2007 році за ініціативи провідних університетів, студентських активістів і Міністерства освіти і науки України робочої групи з підготовки нової редакції Типового положення про студентське самоврядування. Робочій групі, сформованій з представників Національного університету ім. Т.Г. Шевченка, Національного університету «Києво-Могилянська Академія», Національного аграрного університету (нині Національний університет біоресурсів і природокористування України), провідних функціонерів Асоціації правозахисних організаторів студентів, голів студентських самоврядних організацій вищих навчальних закладів державної та приватної форми власності, належало підсумувати досвід діяльності студентського самоврядування, визначити його головні завдання з урахування вимог часу, основних тенденцій, що розгортаються у сфері вищої освіти в зв'язку з її входженням в Болонський процес. У розробленому

документі нами як представниками Національного аграрного університету в робочій групі було запропоновано чітко прописати, що метою студентського самоврядування є «...створення умов для самореалізації особистості студентів, формування в них організаторських навичок, лідерських якостей, відповідальності за результат своєї праці» [375]. Таким чином, вказувалося на необхідності діяльності студентського самоврядування як форми самовиховання студентами лідерських якостей.

Як зазначає О.В. Єгорова, «довгий час студентські та молодіжні громадські організації, окремі політики вели активну боротьбу за права студентського самоврядування», щоб наблизити його до рівня держав членів Європейського Союзу. Для цього на початку 2010 р. було внесено зміни і доповнення до Закону України «Про вищу освіту». Цим суттєво розширено повноваження студентського самоврядування, а саме: студенти отримали 15% квоту представництва в колегіальних органах управління університетами (вчені ради, конференція трудового колективу); відрахування, поновлення студентів з університету чи їх виселення з гуртожитку, переведення з бюджету на контракт і навпаки відбувається тільки за погодженням з органом студентського самоврядування; фінансовою основою діяльності самоврядування мають стати 0,5 % коштів спеціального фонду, які відраховуються з бюджету вищого навчального закладу [121, с. 58-62]. Все це підвищило роль студентського самоврядування та визначило його статус як дієвої форми виховання майбутніх лідерів для різних сфер життєдіяльності суспільства, галузей народного господарства та промисловості.

Таким чином, на основі досвіду, аналізу довідкової літератури, законодавчих актів і нормативно-правових документів сформуємо робоче визначення студентського самоврядування в аграрних ВНЗ під яким ми розуміємо форму самовиховання осіб, що навчаються, яка діє з метою реалізації творчого потенціалу студентів, розвитку в них організаторських навичок, управлінських умінь, формування соціальної зрілості та

відповідальності, громадської активності й ініціативності інших лідерських якостей, необхідних майбутнім фахівцям, як керівникам агропромислової галузі шляхом залучення студентів до процесу розробки, прийняття та втілення управлінських рішень, що стосуються життєдіяльності вищого навчального закладу.

На наш погляд, вдалий педагогічний супровід діяльності студентського самоврядування передбачає створення належних умов для його роботи (матеріально-технічне забезпечення, виділення кабінетів, аудиторій, оснащення їх комп'ютерною та іншою оргтехнікою тощо); ознайомлення студентів з історією самоврядування у ВНЗ України, правовими засадами його функціонування, важливістю для побудови громадянського суспільства, демократизації освіти та розвитку особистості майбутнього лідера; мотивація вихованців до участі в діяльності студентського самоврядування, виконання громадських доручень та прояву ініціативи; сприяння роботі студентських самоврядних структур різних рівнів (консультування, надання організаційно-методичної допомоги).

Для глибшого розуміння впливу студентського самоврядування на формування лідерських якостей студентів звернемо увагу на мотивацію їх участі в громадському житті університетів. Для цього нами в 2010 та 2012 рр. було проведено опитування активу Студентської організації Базового ВНЗ НУБіП України та його регіональних підрозділів (158 осіб). Результати відповіді респондентів на запитання анкети «Що спонукає Вас брати участь у діяльності студентського самоврядування?» вміщені у таблиці 3.2.

Отже, майже всі студенти-активісти НУБіП України розглядають студентське самоврядування як спосіб самореалізації та набуття досвіду управлінської діяльності, співпраці з іншими людьми.

Крім того студенти активісти позитивно оцінюють факт існування різних форм студентського самоврядування у вищих навчальних закладах України. Зокрема 91% студентів аграрних ВНЗ України вважають, що ці форми самоуправління студентської молоді є однозначно позитивними. 6% –



потрібними, тому, що «це по європейськи модно». Негативно оцінюють студентське самоврядування як діяльність, яка відволікає від навчання, тільки 3% студентів.

Таблиця 3.2.

Мотивація до участі у роботі органів студентського самоврядування

№п/п	Відповіді	У відсотках (%)
1.	Бажання самореалізації, самоствердження в колективі	47
2.	Пільги і переваги, якими користуються активісти (премії, матеріальні допомоги, позачергове поселення на кращі місця в гуртожиток, авторитет організатора «працює» і під час сесії)	-
3.	Потреба у владі над іншими людьми	17
4.	Самоврядування прославить мене і зробить людиною, яку впізнають	-
5.	Хочу отримати досвід управлінської діяльності, організаторської роботи, співпраці з іншими людьми (командна робота)	67
6.	У такий спосіб маю змогу реалізувати своє бажання служити студентському колективу й університету	23

Зосередимо увагу на аспектах, притаманних студентському самоврядуванню в плані виховання лідерських якостей.

1. Включаючись у роботу самоврядування, молода людина вибирає активну життєву позицію, діє перетворюючи об'єктивну реальність відповідно до ідеалу. Робота організованих структур самоврядування вимагає від кожного учасника певної самовіддачі, реалізації інтелектуальних, комунікативних, творчих, організаційних можливостей і задатків, які розвиває самореалізація особистості.

2. Громадська діяльність носить безоплатний характер і передбачає добровільну участь, тому активіст студентського самоврядування здійснює самопожертву заради колективних інтересів, накопичує досвід альтруїстичної, соціально-зорієнтованої, моральної поведінки, розвиваючи в собі потребу в безкорисливій допомозі іншим до рівня звички (емпатія).

3. Самоврядні функції – це феномен колективу. Їх виконання – це взаємодія з іншими індивідами, тому студент-активіст отримує досвід співпраці із своїми однолітками та старшими колегами, навчається працювати в команді.

4. Участь у діяльності органів студентського самоврядування дозволяє утверджуватися в ролі лідера, розвиває вміння і навички впливу на інших людей, змінюючи (трансформуючи) їх поведінку відповідно до цілей і статутних завдань організації.

5. Практика спілкування з іншими членами університетського колективу розвиває комунікативні здібності активіста студентського самоврядування. Молоді люди, задіяні до діяльності самоврядних структур, опановують вміння проведення нарад, ділових зустрічей. Просте дружнє чи товариське спілкування, яке передбачає отримання емоційного задоволення, відрізняється від ділового тим, що результатом другого стають конкретні домовленості у вирішенні організаційних питань, просуванні справи, досягненні цілі. Тому обмін інформацією в діловому форматі в рамках нарад або офіційних зустрічей покладає на учасника такої трансакції більшу відповідальність, бо при цьому переслідується не тільки індивідуальний, а дуже часто груповий інтерес.

6. Діяльність органів студентського самоврядування, направлена на підготовку і проведення різноманітних культурно-просвітницьких, спортивно-масових заходів, створює умови для апробації і вдосконалення активом своїх організаторських умінь і навичок. При цьому молода людина на практиці вчиться виокремлювати головне від другорядного, визначатись із пріоритетними завданнями діяльності, планувати роботу, розподіляти обов'язки, контролювати виконання субзавдань у рамках визначеної справи, коригувати командну роботу з досягнення потрібного кінцевого результату. У процесі організаційної діяльності засвоюється її типовий алгоритм (послідовні етапи розгортання). Цей алгоритм, як вважає П.Решетніков, включає формування проектної команди; маркетинг ідей; презентацію і реалізацію проекту; еволюцію подій [401, с. 49-65]. На кожному етапі засвоюються відповідні вміння, навички, досвід організаторської роботи.

7. Самоврядування – «це гра за правилами» в конкретному правовому полі з визначеними статутними завданнями та обов'язками

кожного. Діяльність активу повинна узгоджуватися з нормативами та розпорядчими документами окремо взятого вищого навчального закладу, законодавчою і правовою базою країни. Студенти-активісти в процесі громадської роботи настановлюються на певні заборони, законодавчі обмеження, відкривають для себе шляхи легальної, заохочуваної суспільством діяльності. У результаті цього в молодій людині розвивається правосвідомість і зростає рівень правової культури. Так, як свідчать результати опитування, проведеного нами в 2007 р. в Національному аграрному університеті (нині НУБІП України), у студентів, задіяних до роботи органів самоврядування, вищий рівень правової культури в порівнянні з іншими їх однолітками. Активісти студентського самоврядування, які тривалий час працюють на різних рівнях самоврядної вертикалі, краще диференціюють правові поняття, знають закони та нормативну базу (когнітивна сфера), свої дії і вчинки схильні узгоджувати з вимогами та нормами права (праксична сфера).

8. Активіст студентського самоврядування в процесі своєї діяльності використовуючи слово, направляє творчу енергію групи чи окремих індивідів. Виступаючи на різних нарадах, масових зібраннях, вчиться тримати себе перед публікою впевнено, розвиває вміння переконувати. Саме це дозволяє здобути досвід промовця, думки і слова якого усвідомлено сприймаються аудиторією. Знання «психології мас» здобуваються як апріорі, так і апостереорі. Поєднання теоретичних знань з їх апробацією на практиці дозволяє студенту-активісту розвинути в собі ораторський талант, необхідний для завоювання лідерських позицій. Спостереження за діяльністю студентського активу свідчать, що останні чітко і точно можуть сформулювати свої ідеї, думки і донести їх до широких аудиторій. Це, як правило, ті студенти, які задіяні в студентському самоврядуванні два і більше років. Вони використовують різні комунікативні стилі, уміють впливати на емоційну сферу слухачів, під час

промов оперують образами, посилюючи сприймання тих ідей, які вони доносять до слухачів.

9. Перебуваючи на відповідних громадських посадах, очолюючи певні сектори, напрямки роботи чи будучи керівником організації на рівні академічної групи, курсу, факультету, відділення, інституту, університету, гуртожитку чи студмістечка, студент згідно зі статутом чи положенням наділяється не лише повноваженнями та правами представляти колектив і діяти від його імені, але й несе еквівалентну його статусу персональну відповідальність за дії чи бездіяльність перед студентською громадою, керівництвом вищого навчального закладу. Кожен захід, дію чи вчинок активіст змушений ретельно продумувати і планувати, аналізувати можливі наслідки, тобто у своїй роботі студент-активіст вчиться поводити себе *відповідально*.

10. Функціонерам студентського самоврядування необхідно проявляти ініціативність у справах, що стосуються життєдіяльності університетського колективу, оптимізації навчально-виховного процесу, покращення соціально-побутових умов студентського містечка, організації змістовного дозвілля молоді. Суспільно корисна ініціативність, заохочується, стимулюється педагогічно спрямованою громадською думкою. Творча ініціатива виникає тоді, коли організаційна діяльність виступає для студентів в якості важливого засобу самореалізації, коли вона дозволяє розкритися їх креативним можливостям. Для того, щоб розвивати в студентів ініціативу, треба надати їм визначену свободу у виборі справ, які вони могли б реалізувати. Чим частіше студенти досягають успіху в організаторській діяльності і чим частіше вони отримують задоволення від неї, тим частіше проявляють творчу ініціативу.

11. Активісти, задіяні в роботі самоврядних організацій, працюючи на громадських засадах, у вирішенні поставлених завдань проявляють практичну кмітливість, направлену на отримання потрібного результату ціною найменших затрат. Отже, студентське самоврядування формує в

молоді такі якості: підприємливість і господарність. Активіст вчиться вести роботу таким чином, щоб її якісні та кількісні параметри з кожним наступним випадком покращувались, діяльність впорядковувалась, раціонально і економно досягалась бажана ціль.

Так, К. Патока визначила сукупність *соціально-педагогічних умов* організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах. Серед них орієнтація особистості студента на гуманістичні і смисложиттєві цінності в нових соціально-економічних умовах суспільства; визначення цілей життєдіяльності майбутнього фахівця; демократичний характер відносин між управлінською і самоуправлінською структурами; підхід до самоврядування як до цілісної саморозвивальної системи; розвиток студентського самоврядування на основі науково обґрунтованої моделі, змістом якої є навчальна діяльність; наявність спільної мети для підсистем управління і самоврядування; узгодженість дій для здійснення колективної діяльності; делегування студентам відповідальності і повноважень; співробітництво професорсько-викладацького і студентського колективів, у перспективі – об'єднання в єдиний педагогічний колектив; групова та індивідуальна самооцінка діяльності; педагогічне керівництво в процесі спільної діяльності педагогічного та студентського самоврядування; формування позитивної спрямованості, групова та індивідуальна самооцінка діяльності.

Погоджуємось із тим, що вищевказані соціально-педагогічні умови забезпечують ефективний розвиток студентського самоврядування як саморегулювальної системи, а також формування в студентів професійно значущих якостей: громадської активності, управлінської компетентності, чесності, відкритості, цілеспрямованості, відповідальності, демократичності, патріотизму, конкурентоспроможності, самоорганізованості, прагнення до самовдосконалення і саморозвитку та ін.

Можна виділити етапи включення молодої людини в діяльність органів студентського самоврядування. Умовно назвемо їх «точками росту

лідерства». Вони відповідають рівням, на яких реалізується у вищому навчальному закладі студентське самоврядування (академгрупа, курс, відділення, факультет, інститут, університет, гуртожиток, студмістечко). Вихідною «точкою росту лідера» є участь студента в організаційній діяльності на рівні члена первинного студентського колективу, потім масштаб організаційної діяльності може розширитися до рівня структурного підрозділу чи університету. Наступною «точкою росту лідера» є вихід студента-організатора в широкий соціальний простір, його кооперація з різними молодіжними організаціями та іншими соціальними партнерами поза стінами ВНЗ. На кожному рівні студент може займати різні статусно-рольові позиції. Найбільш поширеною є позиція активного спостерігача, зацікавленого учасника, що відповідає за локальну ділянку роботи і лідера-генератора ідей. Особливістю пропонованої схеми становлення студента – організатора є можливість поєднання статусно-рольових позицій, характерних для тих чи інших студентів у різних «точках росту лідерства». Наприклад, лідер генератор ідей у контактному студентському колективі може виступати в якості співкерівника на рівні факультету, учасника студентських ініціатив у масштабі університету й активного спостерігача в реалізації соціально значимого проекту міста, регіону чи всієї країни.

Отже, студентське самоврядування – це об'єкт і результат складної форми педагогічного управління колективом. Наставники, враховуючи етапність включення, «точки росту лідерства», супроводжують процес передачі функцій управління групою студентам, інструктуючи, консультуючи їх. У молоді потрібно виробити звичку активної участі в громадській роботі. Треба розуміти, що роль наставника в управлінні діяльністю самоврядування зводиться до координації. Наставник не повинен виконувати замість студентів їх обов'язки, не можна підмінювати їх в організаторській роботі, тому що тоді така важлива якість, як самостійність, у майбутнього лідера не сформується. Самостійність не проявляється у вихованців сама собою – вона є результатом спеціальних вправ,

організованих наставником. Вихованці-активісти повинні постійно вправлятися у самостійному, ініціативному вирішенні питань життя студентського колективу. На перших порах наставник повинен детально інструктувати актив, контролювати кожен їх крок і своєчасно підказувати правильні рішення.

Як зазначає В. Коротов [198, с. 117-118], серед вправ, які застосовує педагог у формуванні активістів самоврядування, можна виділити три групи (ускладнюються по зростаючій), які застосовуються послідовно, в міру зростання кваліфікації волонтерів. **I стадія** – відпрацювання окремих компонентів завершених дій. У цей момент вихованці роблять все за вказівкою педагога і під його прямим наглядом. **II стадія** – самостійне виконання вихованцями окремих закінчених дій, що раніше виконувалися з допомогою педагога. Тепер він обмежується тим, що дає саме завдання і не втручається в процес його виконання. І вже після цього контролює роботу волонтерів самоврядування. **III стадія** – включення окремих відпрацьованих дій у систему діяльності студентів у цілому. Студенту тепер доручають не окрему роботу, а певний розділ роботи, виконуючи яку, треба в міру доцільного вдаватися до тих чи інших заходів. Так виховується в студентів самостійне орієнтування в умовах роботи і вміння правильно вибирати потрібні засоби та прийоми для вирішення завдань, що виникають.

На основі особистого досвіду участі в студентському самоврядному русі та педагогічного спостереження за його функціонуванням можна виділити чотири етапи входження студента в громадську роботу. *Перший.* Студент (найчастіше молодших курсів) спілкуючись, з колегами, педагогами, наставником академічної групи, отримує інформацію про факт існування різних форм студентського самоуправління; беручи участь у роботі багатьох кворумів, цікавиться життєдіяльністю колективу, спостерігає за позицією і поведінкою кращих студентів-активістів. Відвідуючи різні заходи, знайомиться зі специфікою роботи студентського самоврядування, його місцем і роллю внавчально-виховному процесі та управлінні вищим

навчальним закладом. При цьому ще не проявляє ініціативи, не бере участі в обговоренні питань (у зв'язку з відсутністю досвіду та знань), не включається в процес виконання громадських доручень. *Другий*. На основі пізнавального інтересу, направлено на розкриття сутності студентського самоврядування, накопичених уявлень і знань про нього, виникає бажання спробувати себе в якості активіста. Від випадку до випадку проявляється ініціатива у виконанні громадських доручень. Тут важливо, щоб перший досвід участі в самоврядуванні був позитивним, приніс морально-психологічне і емоційне задоволення від досягнутого результату. Тому педагогічний супровід включення майбутнього лідера в процес студентського самоуправління повинен базуватися на позитивних емоціях і передбачати толерантну підтримку перших спроб студента в ролі організатора. *Третій*. За умови досягнення бажаного результату на попередньому етапі, студент набуває певного авторитету в очах інших студентів. Йому починають довіряти важливіші справи, що передбачають багатоходові організаційні операції, роблять на його користь вибір у вирішенні проблем предметно практичної діяльності органу. На цьому етапі росте не тільки соціометричний статус студента, він може набувати ознак соціометричного лідера (коли симпатії групи і офіційна посада в структурах студентського самоврядування збігаються). За таких умов активіст включається в системну громадську і організаційну діяльність студентського колективу. *Четвертий*. Працюючи на провідних позиціях в органах студентського самоврядування різних рівнів, студент набуває організаторського досвіду, добре усвідомлює цілі самоврядування. Шляхом самовдосконалення, самовиховання розвиває управлінські вміння і навички, поглиблює знання про специфіку діяльності організованих структур, психологію міжособистісних відносин, вчиться управляти конфліктами, направляти в конструктивне русло творчу енергію інших індивідів. Все це дозволяє творчо застосовувати отриманий досвід і знання громадської роботи в умовах швидкоплинних змін і навіть кризових ситуаціях. Такий студент на основі пізнання основних тенденцій тих чи



інших процесів, розвитку інтуїції може робити короткотермінові та довготермінові прогнози стосовно справ студентського самоврядування та життєдіяльності колективу.

Також педагоги, які забезпечують супровід студентського лідерства, повинні враховувати міру поглинання молоді людини громадською діяльністю яка залежить від самовіддачі студента-активіста. Існує фактичний потенціал – це максимум роботи, яку може виконати активіст у структурах студентського самоврядування за одиницю часу (годину, тиждень, місяць). За цим показником студенти активісти гетерогенні, будуть диференціюватися від найпродуктивнішого до просто дієвого. Працювати тривалий час на максимумі потенційних можливостей шкідливо для психічного та фізичного здоров'я, хоча можуть бути і винятки, наприклад, коли робота приносить емоційно-психологічне задоволення, а отримані результати стимулюють. Як правило, кожен студент-активіст встановлює рамки самообмеження, які повинні коригуватися педагогом відповідно до оптимальних параметрів збалансованого, всебічного, гармонійного розвитку особистості. Отже, участь у громадському житті не повинна перешкоджати професійному й інтелектуальному становленню майбутнього лідера. Розподіл дозвілля має врахувати час для підготовки до занять, фізичної культури та спорту, читання додаткової літератури тощо. Сфокусованість студента лише на проблемах громадського життя може призвести до поверховості знань або розумової деградації.

Зазначимо, що односторонньою буде позиція організаторів виховної роботи, які вважають єдиною основою участі молоді в студентському самоврядуванні – орієнтування на їх інтереси і нахили. Участь у самоврядуванні не повинна розглядатися з позиції привабливості справи та добровільності виконання доручення. Робота студента в органах самоврядування – не тільки право, а, перш за все обов'язок. Домогтися від усіх студентів брати участь у самоврядуванні на будь-якій, не лише цікавій ділянці роботи, найголовніше завдання педагогічного супроводу. Ці думки

відстежуємо в ідейній спадщині А.С.Макаренка, який є автором принципу відносин у колективі, що базуються на засадах відповідальної залежності.

Зазначимо, що в історії діяльності вищих навчальних закладів як Європи, так і колишнього Радянського Союзу чітко виділяються 3 типи студентського самоврядування: 1) імітаційний, або ігровий – для нього характерна організація спільноти студентства як наслідування державного ладу (наявність парламенту, конституції, суду); 2) псевдоділовий, або бюрократичний – цей тип самоврядування робив самоціллю створення бюрократичного апарату в студентському середовищі під виглядом підготовки активістів-організаторів, коли для розширення студентського активу створюються чисельні ради, штаби, комісії, не зайняті реальними справами; 3) демократичний – його розвиток і вдосконалення обумовлені сучасними умовами життєдіяльності суспільства і вимогами до особистості студента. Демократія передбачає й соціальне партнерство, й особисту участь кожного в управлінні суспільством, частиною якого він є [404].

Зрозуміло, що найефективнішим для формування майбутніх лідерів є третій тип студентського самоврядування, який передбачає реальний вплив студентів на процеси життєдіяльності вищого навчального закладу та закріплює за ними не бутафорну, а реальну відповідальність. Саме демократичний тип студентського самоврядування передбачає суб'єкт-суб'єктні відносини наставників і вихованців та базується на принципах педагогіки співробітництва. Такий тип самоврядування варто розвивати в усіх вищих навчальних закладах України, коли мова йде про підготовку висококваліфікованих фахівців з розвиненими лідерськими якостями.

Варто враховувати, що ефективним у вихованні лідерів буде самоврядування, яке, за В. Коротовим [198, с. 103-104], є розвиненим і характеризується такими тенденціями: постійним збільшенням членів активу, уповноважених, довірених осіб колективу; участю в управлінні ВНЗ; розширенням сфери діяльності; демократичністю і виборністю знизу догори; ніколи не вироджується у формування касти начальницьких елементів чи

існування формальних посад («парадних королів»); регулярною змінністю активістів на виборних посадах; до вибраних осіб пред'являються високі вимоги самими членами самоврядування і колективу, з боку педагогів.

Непоправну шкоду студентському самоврядуванню може нанести поділ студентського колективу на «привілейовану верхівку» і – «маси». Це може виникнути у зв'язку з дублюваннями функцій самоврядних посад. Інколи через нерозмежованість сфер впливу та функцій повторення може спостерігатись у студентському самоврядуванні, профкомі та молодіжних організаціях.

Для розуміння ролі студентського самоврядування у формуванні лідерських якостей студентів звернемо увагу на зміст його діяльності. Досвід роботи органів самоуправління різних аграрних вищих навчальних закладів свідчить, що спектр їх функціонування надзвичайно широкий і торкається не тільки культури, навчального процесу, а й охоплює соціально-побутові, фізкультурно-спортивні, фінансово-господарські міжнародні та інші питання життєдіяльності колективу. Так, студентський актив для розвитку духовної культури, естетичних смаків, патріотичних почуттів членів відповідних клубів за інтересами, що діють при студентському самоврядуванні Дніпропетровського національного аграрного університету, організовує безкоштовні відвідування Академічного театру опери і балету, залу органної музики, перегляди дипломних постановок студентів театрального коледжу. Там молоді люди мають можливість долучитися до творів спадщини сучасного мистецтва, фольклорних шедеврів [161, с. 4].

У Харківському національному технічному університеті ім. П. Василенка за ініціативи та активної участі студентського самоврядування проводяться вже традиційні екологічні заходи. Студком щороку очолює акцію «Посади дерево». Студенти впорядковують територію біля корпусів і гуртожитків, у парках та скверах міста. Викладачі екологічних дисциплін разом із відповідними секторами студкому організовують цикли лекцій з проблем охорони довкілля Харківського регіону. До складу Студкому

входить також наукове товариство, актив якого разом зі спеціальними кафедрами розробляють способи раціонального й економного використання паливно-мастильних матеріалів, електроенергії, зменшення шкідливих викидів у виробничій діяльності [240, с. 10]. Все це підвищує рівень екологічної культури майбутніх лідерів, сприяє формуванню в них навичок бережного відношення до навколишнього природного середовища, вчить економному використанню енергоресурсів і способам ведення господарювання, яке передбачає мінімізацію техногенного навантаження на довкілля.

Об'єднана рада студентського самоврядування аграрних вищих навчальних закладів ініціює проведення щорічних конкурсів «Гуртожиток – наш дім». Завданням цього конкурсу є покращення умов проживання та відпочинку студентів у гуртожитках. Згаданий конкурс стимулює актив аграрних вищих навчальних закладів до роботи із впорядкування житлових приміщень, місць загального користування (кухні, читальні зали, кімнати відпочинку, спортивні кімнати, комп'ютерні класи, пральні, буфети) та прилеглої до гуртожитків території. Для цього в більшості вищих навчальних закладах органами самоврядування створюються трудові загони, які формуються з небайдужих, працьовитих студентів. Наприклад, у Харківському національному університеті ім. П. Василенка силами комітету сім'ї молоді та спорту, студентського активу з року в рік формується 11 трудових загонів чисельністю 250 осіб, які в ході підготовки навчального закладу до нового навчального року направляють свою діяльність на ремонт гуртожитків і навчальних корпусів, освоюючи разом із господарською частиною значні суми коштів. Також формуються механізовані загони для виконання господарських робіт на агропідприємствах Харківської області. Роботи, які виконують студентські загони, оцінюються сотнями тисяч гривень [240, с. 10]. Така практика студентського самоврядування формує в студентів – активістів підприємливість, господарність, ощадливість, працьовитість, розвиває економічну культуру. Молода людина на

добровільних засадах приєднується до процесу перетворення навколишньої дійсності. Активна участь у діяльності трудових загонів, які функціонують при студентському самоврядуванні, є формою самовиховання молоддю активної життєвої позиції, усвідомленого відношення до праці як єдиного ефективного засобу досягнення бажаного результату в соціально-побутовій сфері, благоустрої, вирощуванні високих врожаїв сільськогосподарських культур.

Окремі форми роботи, які є звичні для студентського самоврядування, сприяють розвитку комунікативних якостей його членів, підвищують рівень політичної культури. Так, при Студентській колегії Миколаївської державної аграрної академії (нині Миколаївський національний аграрний університет) діє друкований орган «Агросвіт», актив якого висвітлює події студентського життя, доносячи їх до широкої аудиторії читачів. До того ж традиційними стали зустрічі з видатними людьми міста й області в диспут-клубі «E-Dialog», де студенти-активісти спілкуються з лідерами різних галузей економічного, духовно-культурного та політичного життя регіону. Поряд із цим силами студентських активістів створено нормативно-правову базу, що регулює життєдіяльність студентського колективу та кожного його індивіда (розроблено та вдосконалено такі документи: Положення про студентське самоврядування, Положення про діяльність студентських клубів за інтересами, Положення про права і обов'язки чергового в гуртожитку студента, Правила внутрішнього розпорядку). Усе це сприяє розвитку рівня правової культури членів студентського самоуправління Миколаївської державної аграрної академії [311, с. 8].

Системною в плані формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі є діяльність Студентської організації НУБіП України. Разом із молодіжними лідерами в 2006 році нами було розроблено модель студентського самоврядування, яка охопила громадські ініціативи молоді не тільки Базового ВНЗ НУБіП України, але й його 13 регіональних підрозділів. Крім того, відбувався інтенсивний розвиток по лінії нарощення діяльності

існуючих та створення нових клубів за інтересами, включених до орбіти самоврядування закладу. Станом на сьогодні Студентська організація університету об'єднує 37 тисяч осіб, які навчаються і має свої осередки в Київській, Тернопільській, Чернігівській областях і Автономній Республіці Крим.

Ще з 2004 року нами в НУБіП України було ініційовано впровадження іноземного досвіду щодо фінансового заохочення провідних функціонерів студентського самоврядування. Відзначимо, що у Великобританії голова студради є керівником, який працює повний робочий день і отримує за це заробітну плату. Такого голову студради називають «Sabbatical officers». Ті активісти, які працюють повний або неповний робочий день і не отримують заробітної плати, називаються «Non-sabbatical officers». В НУБіП України голова Студентської організації та його заступник зараховуються на 0,5 ставки спеціалістів відділу виховної роботи та студентських справ, посадові інструкції яких передбачають координацію діяльності та сприяння розвитку органів студентського самоврядування університету, організацію і проведення культурно-виховних і спортивно-масових молодіжних заходів. Такий підхід мотивує студентів-активістів до самовираження з позиції лідера, посилює конкурентну боротьбу за першість.

Лідерство в самоврядній організації великого навчального закладу не позбавлене цілого ряду незручностей і обмежень, а саме: вільний час доводиться присвячувати організаційній роботі та виконанню громадських доручень (інколи нехтуючи підготовкою до занять); виконання відповідальної місії представника та виразника інтересів багатотисячного колективу є особливо відповідальною справою та викликає управлінський стрес; роль лідера самоврядної організації вимагає постійного напруження фізичних і розумових сил; ненормований робочий день керівника студентського самоврядування (працювати доводиться постійно, навіть у вихідні та святкові дні); лідер студентського самоврядування перебуває в стані здорової конкуренції, а інколи жорсткої політичної боротьби з тими

студентами, хто опонує обраному курсу; лідер знаходиться в полі зору студентської громади та всього колективу університету, тому завжди повинен бути активним, демонструвати зразкову поведінку (пасивність, фривольності та інфантилізм – непростимі, можуть призвести до пониження впливу, а відтак і втрати спочатку неформального, а потім і формального статусу).

Плата за роботу на посаді голови студентського самоврядування чи його заступника, піднімає престиж діяльності органу самоврядування, спонукаючи все більшу кількість студентів-активістів досягати наступних «точок росту лідера».

В НУБіП України створюються належні умови для роботи самоврядування, виділено значну кількість площ для офісів структур студентського самоврядування, облаштованих меблями та оснащених оргтехікою, що сприяє ширшому залученню молоді до громадської роботи та посилює її ефективність. Так, спеціально для роботи клубів за інтересами Студентської організації в 2009 р. з ініціативи А.Білоуса при підтримці адміністрації, введено в експлуатацію приміщення площею 60 квадратних метрів. На наш погляд, зазначене відноситься до розряду вдалого педагогічного супроводу діяльності студентського самоврядування як форми виховання лідерів.

Продуктивним у плані підсилення підготовки лідерів, використовуючи зміст роботи студентського самоврядування, є заохочення його розвитку шляхом створення клубів за інтересами. Найпопулярнішим серед студентів НУБіП України є клуб менеджера, заснований активом профільного факультету. Діяльність клубу направлена на проведення зустрічей з успішними агробізнесменами, «круглих столів» на тему ефективного менеджменту та лідерства в організаціях і на підприємствах, тематичних занять тощо. Метою цих форм роботи, як зазначає голова клубу менеджера І. Даценко, є розвиток практичного мислення, господарності та підприємливості студентів як майбутніх керівників. Доповідачами

тематичних зустрічей є самі активісти клубу менеджера. Така методика передачі знань за принципом «рівний – рівному» не тільки викликає довірливе сприйняття, глибше розуміння та засвоєння почутого, а й сприяє кращому оволодінню азами мистецтва управління тими, хто передає ці знання.

Формуванню бережного відношення своїх членів до навколишнього природного середовища сприяє екологічний клуб «Едельвейс», заснований студентами факультету екології і біотехнології. До основних напрямків діяльності екологічного клубу належить формування в громадськості екологічної культури, проведення тематичних «круглих столів»; сприяння розвитку й популяризації екологічного туризму; здійснення практичних заходів з метою охорони природи; організація екологічного моніторингу та науково-аналітичної діяльності студентів. Один із активістів екологічного руху університету С. Обітник зазначає: «Завданням студентського самоврядування з огляду на проблеми сьогодення є поширення загальноосвітніх екологічних і біотехнологічних знань серед студентів усіх спеціальностей через проведення відкритих семінарів, конференцій, тренінгів, екскурсій у заповідні території, музеї; сприяння підготовці фахівця для екологічно безпечної діяльності, пов'язаної із біотехнологічними процесами й апаратами виробництва, переробкою сільськогосподарської продукції...Необхідно впливати не тільки на розум, а й на емоції і почуття людей... Наслідком чого має бути формування нового типу екологічної свідомості» [311, с. 43-44].

У цьому контексті варто підкреслити тонкий педагогічний хист і знання психологічних механізмів засвоєння нових знань, якими володіють лідери студентського самоврядування в справі розвитку екологічної культури своїх членів (послідовників). Адже, як зазначає доктор психологічних наук, член-кореспондент АПН І. Бех, особистісну якість людина може набути не тільки тоді, коли вона глибоко усвідомила певні положення чи засвоїла



знання про них, а й емоційно оцінила це положення, бо емоції наділяють певні способи поведінки суб'єктивною цінністю [39, с. 24]

Розвитку інтелектуальної сфери особистості лідерів сприяє діяльність Клубу знавців, актив якого традиційно проводить чемпіонати з інтелектуальної гри «Брейн-ринг» між збірними факультетських команд університету та серед команд першокурсників. Члени клубу беруть участь у турнірах місцевого, регіонального та всеукраїнського рівнів. Останнім здобутком клубу є перемога збірної команди НУБіП України з інтелектуальної гри «Брейн-ринг» у відкритому Чемпіонаті Національного університету «Києво-Могилянська академія». Такі перемоги вмотивовують студентів до першості, орієнтують на високі досягнення, що є однією з ознак лідерства.

Діяльність Наукового клубу направлена на створення оптимальних умов для розвитку розумових здібностей студентів і молодіжних наукових досліджень, зростання професійної компетентності молоді. Така діяльність реалізується шляхом зустрічей з провідними науковцями України, проведення наукових конференцій, семінарів, створення гуртків за науковими інтересами студентів. Так, 2011 р. науковий клуб з ініціативи голови Студентської організації НУБіП України І. Дмитренка, провів Міжнародну науково-практичну конференцію на тему: «Роль студентів у глобалізації світового наукового простору та соціокультурного розвитку людини», на якій активом обговорювалися такі важливі проблеми: «Використання геоінформаційних технологій в екологічних дослідженнях молодих науковців»; «Використання генно-модифікованих організмів у харчових технологіях»; «Якість харчової продукції АПК як складова національної безпеки держави»; «Проблеми правового регулювання використання генно-модифікованих організмів у харчових технологіях»; «Відновлювані енергоресурси як основа подальшого розвитку країни» тощо [221, с. 58].

Цікавими в плані діяльності студентського самоврядування в частині формування таких лідерських якостей, як господарність, працьовитість, підприємливість, ціннісне ставлення до землі, емпатія, правосвідомість і правова культура є ініціативи молоді щодо впорядкування в ході місячників з благоустрою території навчально-дослідних господарств НУБіП України, розташованих у сільській місцевості; проведення добродійних акцій зі здачі крові, матеріальної допомоги дитячим будинкам; діяльність юридичної клініки, яка силами активу проводить заходи з правового всеобучу.

Окрім студентського самоврядування, в аграрних вищих навчальних закладах функціонують первинні осередки профспілкових організацій студентів, молодіжні громадські об'єднання, громадські формування з підтримки правопорядку та захисту державного кордону. Перші зібрали значний досвід роботи ще в радянські часи, інші – виникли в умовах незалежної України в 90-х рр. ХХ ст. Молодіжні організації своєю діяльністю, разом із студентським самоврядуванням заповнили вакуум, який утворився в громадському житті університетів після самоліквідації комсомолу (21 вересня 1991 р.).

За роки незалежності всі названі структури накопичили значний досвід, розширили свою членську базу, збагатили й урізноманітнили зміст і форми роботи. Молодіжні об'єднання, які діють сьогодні в аграрних ВНЗ, є лідерськими, ієрархізованими структурами. Їх очолюють студенти. Власне студенти, є основою членської бази молодіжних громадських організацій, направляють їх діяльність, тому роль і значення профспілок, громадських об'єднань у формуванні лідерських якостей майбутніх фахівців аграрної галузі важко переоцінити. Зазначимо, що в плані виховання і самовиховання майбутніх фахівців, профспілки та молодіжні громадські організації багато в чому схожі зі студентським самоврядуванням, проте зміст їх діяльності має певну специфіку та відкриває унікальні можливості для формування окремих лідерських якостей.

Первинні осередки студентських профспілкових організацій в аграрних вищих навчальних закладах діють відповідно до Закону України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» [100]. У цьому законі зазначається, що професійна спілка – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Згідно зі Статтею 30, профспілки можуть брати участь у розвитку масової фізичної культури та спорту, туризму, охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу. Також профспілки можуть проводити громадські екологічні експертизи, брати участь у створенні умов загальнодоступного користування громадянами надбанями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України. З метою реалізації статутних завдань профспілки створюються як юридичні особи, можуть здійснювати необхідну господарську та фінансову діяльність шляхом заснування підприємств, установ, організацій, формувати відповідні фонди, кредитні спілки.

Але найголовніше завдання студентських профспілок полягає в захисті соціально-економічних і правових інтересів своїх членів. Особливу увагу профспілки зосереджують на підтримці соціальнонезахищених категорій молоді. До них можна віднести студентів із малозабезпечених сімей, студентів, позбавлених батьківського піклування, студентів-напівсиріт та сиріт, студентів із обмеженими фізичними можливостями.

Студентська профспілка в аграрних вищих навчальних закладах має свою вертикальну структуру. Представником профспілки в кожній академічній групі є профорг, на рівні факультету – голова профбюро, на рівні університету – рада голів профбюро факультетів, тому чисельність активістів профорганізації вищого навчального закладу в основному залежить від кількості академічних груп. В аграрних ВНЗ III-IV рівнів акредитації, не

враховуючи відокремлених підрозділів (коледжів, технікумів, інститутів), що входять до їх структури, нараховується від 200 до 500 академічних груп. До цієї цифри варто додати 10-15 голів профбюро, голову студентського профкому університету та його двох заступників. Отже, профспілкова організація відкриває значні можливості молоді для апробації своїх сил у ролі лідерів студентського руху університету.

Завданням педагогічного супроводу є вмотивування студентів до участі в профспілковому русі. Входження профактивіста в процес функціонування організованих структур сприятиме формуванню *ініціативності*.

Специфічний зміст діяльності профспілок дозволяє активісту розвивати в собі загальні та потрібні для успішної роботи в агропромисловому комплексі лідерські якості, а саме: профорги, голови профбюро факультетів працюючи із соціально незахищеними категоріями молоді, організують для них надання матеріальної допомоги, безкоштовне проживання в гуртожитках, оздоровлення в літніх таборах відпочинку та санаторіях, що формує *організаторські здібності*; лідери профспілкового руху, взаємодіючи з дітьми-сиротами чи дітьми, позбавленими батьківського піклування, студентами з обмеженими потребами, вчать розуміти їх внутрішні емоційні стани, співпереживати їхнім матеріальним і моральним труднощам, з розумінням, турботливо відноситися до їх потреб. Все це розвиває такі лідерські якості: *моральність, співчутливе відношення до навколишніх, емпатію*. Участь профактиву в накопиченні фінансових і матеріальних ресурсів, необхідних для підтримки молоді яка цього потребує, раціональний їх розподіл, управлінні лікувально-оздоровчими закладами, таборами відпочинку підвищують *рівень економічної культури, формують організаторські здібності, виховують господарність і працелюбність*; виконання профактивістами статутних завдань, пов'язаних із охороною довкілля, створенням умов для користування надбаннями національної культури сприяє формуванню в них, відповідно *екологічної культури та патріотизму*.

У вищих навчальних закладах аграрного профілю діють осередки Всеукраїнської молодіжної громадської організації Союз аграрної молоді (нині Спілка молодих аграріїв України – далі Спілка). У статутних документах Спілки зазначено, що метою її діяльності є задоволення та захист законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних, інших спільних інтересів своїх членів та сприяння формуванню і реалізації молодіжної політики в Україні, збереження кращих традицій українського селянства [357].

Членську базу Спілки становлять, в основному, студенти аграрних вищих навчальних закладів України. Програмні документи Спілки акцентують на тому, що в її лавах гуртуються молоді люди, які прагнуть відродити українське село, а головними завданнями Спілки є сприяння реформуванню та становленню агропромислового комплексу України; залучення молоді до процесу розвитку аграрної науки, культури й освіти; захист соціально-економічних, національно-культурних інтересів сільської молоді України; здійснення заходів щодо подолання адміністративно-бюрократичних методів управління на селі; сприяння формуванню демократичної української сільської інтелігенції.

Таким чином, у самій концепції роботи Спілки закладені інтенції на детальне вивчення членами організації стану справ на селі, проблем розвитку аграрного сектору економіки України. Члени організації потрапляють у поле дії ідеології, яка привчає адептів турботливо відноситися до села, цікавитися агропромисловим комплексом. Наприклад, первинний осередок Союзу аграрної молоді Сумського національного аграрного університету за словами його лідерів Д. Сокола та І. Сирова, спрямовує зусилля на підготовку нового покоління господарів на землі задля розвитку аграрної галузі та духовного відродження кращих традицій українського селянства [430, с. 26-28].

Спілку можна розглядати не тільки як об'єкт, а й як суб'єкт виховання лідерських якостей. Упродовж останніх років вона займалась організацією практичного навчання студентів за кордоном на базі провідних

транснаціональних агрокорпорацій Польщі, Німеччини, Голландії. Так, первинний осередок Спілки Національного аграрного університету (нині НУБіП України) розробив і впровадив програму «Навчайся і працюй!» направлену на підготовку покоління молодих фермерів-фахівців якісно нового рівня. Програмою передбачено навчально-виробниче стажування студентів за кордоном. Голова спілки М. Мельничук зауважував: «АПК в Україні потребує лідерів – організаторів виробництва... Для цього потрібно вивчати досвід країн з розвиненою ринковою економікою, опанувати передові технології виробництва, переробки, зберігання, реалізації сільськогосподарської продукції ...» [373].

Ще однією громадською організацією широко розповсюдженою в аграрних ВНЗ, є студентські формування з підтримки правопорядку та захисту державного кордону. Їх діяльність активізовано у зв'язку із почастишенням правопорушень і злочинів на території студентських кампусів. Ці об'єднання діють на підставі Закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» [142].

До складу формування можуть входити громадяни віком 18 років, які об'єднуються для участі в охороні громадського порядку і державного кордону, сприяння органам місцевого самоврядування, правоохоронним органам, Прикордонним військам України та органам виконавчої влади, а також посадовим особам у запобіганні та припиненні адміністративних правопорушень і злочинів, захисті життя та здоров'я громадян, інтересів суспільства та держави від протиправних посягань, а також у рятуванні людей і майна під час стихійного лиха та інших надзвичайних обставин. Включення студентів у діяльність цих громадських формувань з підтримки правопорядку націлює їх на ретельне вивчення законодавчих і нормативно-правових документів. Потрапляли в роботу у ситуації припинення правопорушень, незаконних дій, молоді люди вступають у серйозні юридично-правові взаємовідносини, що і формує їх *правосвідомість і підвищує рівень правової культури*. Крім того, у Статті 12 згаданого закону

зауважуємо, що членами громадських формувань з охорони громадського порядку та державного кордону можуть бути громадяни України, які виявили бажання брати участь у зміцненні правопорядку і в охороні державного кордону та здатні за своїм *станом здоров'я виконувати* на добровільних засадах взяті на себе зобов'язання. Отже, норма закону спонукає молодих людей, які входять до формувань з підтримки правопорядку, постійно *вдосконалюватися фізично*. Практика діяльності первинних осередків громадських формувань у НУБіП України свідчить про існування тісного взаємозв'язку керівництва цих об'єднань із фахівцями кафедри фізичного виховання. Останні надають допомогу членам формування в справі *підтримки належної фізичної форми*. Кожного семестру всі хто, задіяний у громадських формуваннях, проходять відповідні співбесіди та складають норматив на відповідність стану фізичного здоров'я встановленим вимогам. Завданням педагога є вмотивування майбутніх фахівців до участі в громадських формуваннях з підтримки правопорядку, що, у свою чергу актуалізує *дію вимог здорового способу життя*.

## ВИСНОВКИ

Ідеї щодо виховання дбайливого господаря та їх практична реалізація виявляють себе ще у первісному суспільстві. У добу стародавнього Сходу за підготовку людини до господарського життя відповідав батько, який передавав сину своє ремесло. Значна увага господарсько-економічному вихованню приділялась у період античності. Так, у праці «Труди і дні», автор пропагує ідею виховання дбайливого господаря. У період Стародавнього Риму значний вклад у розвиток ідей щодо формування господарської дбайливості здійснив відомий політик і землевласник Марк Порцій Катон, який у праці «De agri cultura» пропонує знання з організації моделі прогресивного господарського комплексу (латифундії). У середні віки, господарські знання, уміння і навички підприємницької, ремісничої діяльності формувались у цехових, гільдійських школах. В епоху Відродження і Реформації розвінчувалось стара, схоластична, рутинна система виховання в основі якої церковна ідеологія, а Реформаційний рух XV-XVI ст. у Західній і Центральній Європі пропагував ідею успішності і багатства як вияву доброго ставлення Бога до людини. Значний вклад у розвиток філософсько-педагогічних вчень щодо формування господарської дбайливості здійснили мислителі Нового часу Я.А.Коменський, Жана Боден, Дж. Локк та ін. Новітній час доповнив ідеї виховання господарської дбайливості надбаннями трудової школи (Г. Кершенштайнер), інструменталізмом Дж. Дьюї.

Значний досвід підготовки підростаючого покоління до господарського життя знаходимо у практиці виховання древніх слов'ян, а також у філософсько-педагогічній спадщині українських мислителів. Слов'янські племена привчали своїх дітей до господарності у процесі їх включення у конкретні види трудової діяльності. Давньою українською народною традицією виховання господарності була і є толока. У добу Козаччини цікавим феноменом були зимівники – господарства козаків, де поряд зі



скотарством розвивалося землеробство, бджільництво, зброярство тощо. Цінними у плані нашого дослідження є філософсько-педагогічні надбання Г.С Сковороди, який навчав, що людина пізнаючи свої нахили може правильно визначити своє місце в суспільстві й принесе найбільшу користь (ідея «сродної праці»). Ідеї виховання господарності закладені у працях О.В.Духновича, М.Корфа, Х.Алчевської, К.Ушинського, які були переконані, що основним фактором і засобом виховання, становлення особистості є праця. До теоретичного обґрунтування і створення системи виховання якостей господарника доклались й С.Т.Шацький (дитяча літня трудова колонія «Бадьоре життя»), П.П.Блонський («Трудова школа» 1919 р.), А.С.Макаренко (виховання господарника у колективі) та ін.

Господарську дбайливість студентів аграрних коледжів ми будемо розуміти, як інтегративне особистісне утворення, здатність уміло, впорядковано, творчо вести господарство чи керувати господарськими справами при оптимальному використанні наявних фізичних можливостей, матеріальних, технічних і природних ресурсів (темпами, що дозволяють останнім відновлюватись). Господарська дбайливість особистості це інтегративне психологічне утворення, що включає господарські потреби, мотиви, інтереси, знання, вміння, навички, звички поведінки, рефлексію намірів господарської діяльності, розвинене практичне мислення, підприємницькі здібності, відповідальне ставлення до природи, гуманне ставлення до тварин, дбайливе ставлення до матеріальних благ і цінностей студентів коледжів, як особливої вікової, професійної і соціальної групи.

Вважаємо, що найвищим рівнем розвитку господарської дбайливості є поведінка людини спрямована на забезпечення раціонального, впорядкованого функціонування господарського об'єкту з мінімальними затратами ресурсів, максимальним виробничим ефектом без порушення моральних, соціальних норм, без завдання шкоди природному середовищу.

Соціальна потреба у вихованні господарської дбайливості студентів аграрних вищих начальних закладів зумовлена, як існуючими проблемами та

труднощами в аграрному секторі економіки України, так і об'єктивними чинниками. До основних, найбільш важливих проявів господарської недбалості віднесено: нераціональне використання посівних площ, що призводить до виснаження одних ґрунтів та відсутність обробітку на інших; низька врожайність, яка обумовлена низьким рівнем впровадження сучасних, в тому числі органічних технологій вирощування сільськогосподарської продукції; суттєве зменшення виробництва продукції тваринництва, що призвело до суттєвого відхилення від норми у споживанні населенням м'ясо-молочних продуктів; орієнтація на отримання максимального прибутку, нехтуючи законами землеробства, що призводить до виснаження людських, земельних ресурсів, забруднення навколишнього середовища, вирощування неякісних, екологічно небезпечних продуктів харчування.

До об'єктивних чинників, що зумовлюють потребу у вихованні господарської дбайливості студентів аграрних коледжів віднесено: необхідність забезпечення якісними продуктами харчування населення планети, країни, регіону, населеного пункту, окремої родини та людини; необхідність ведення сільськогосподарської діяльності ефективно, раціонально, ощадно, екологічно, на засадах сталого розвитку; необхідність розвитку аграрного потенціалу країни; необхідність дбати про соціальний розвиток сільських територій; необхідність функціонування системи підготовки дітей, молоді, дорослого населення до дбайливого ведення господарської діяльності; необхідність дбати про умови праці людей.

Наведені основні прояви господарської недбалості фахівців агропромислового комплексу України та об'єктивні чинники обумовлюють необхідність розробки системної, обґрунтованої методики виховання господарської дбайливості студентів аграрних вищих навчальних закладів.

Нами розглянуто *лідерство в АПК*, яке ми розуміємо як процес соціально-психологічної взаємодії членів групи чи колективу агропромислової галузі, коли у важливій для неї виробничій ситуації

розподіляються ролі, ієрархізуються стосунки та виникають відносини домінування-підлеглості, при яких окремих індивідів, визнаних групою як найбільш компетентний, авторитетний та впливовий її член, спрямовує групові зусилля на досягнення високих показників виробничої продуктивності.

*Лідер АПК* – це найбільш авторитетний член групи або іншої спільноти в агропромисловій галузі, який завдяки своїм розвиненим соціально-психологічним, професійним та індивідуальним якостям виділився в результаті міжособистісних взаємовідносин на роль неофіційного, або формального, керівника, здійснює суттєвий вплив на групову активність, відображає її інтереси та забезпечує організацію спілкування і виробничої діяльності членів групи, стимулюючи їх на досягнення високої продуктивності з мінімальними затратами ресурсів та максимальним виробничим ефектом, при цьому не завдаючи шкоди навколишньому природному середовищу.

Для АПК важливим є забезпечення формування компетентного, соціоорієнтованого, етичного, патріотично налаштованого, прогресуючого, екобіоорієнтованого, гуманістичного типу лідера.

Автори різних наукових підходів, шкіл і напрямів досліджень виділяють окремі групи якостей, зокрема такі: фізичні, індивідуально-психологічні, морально-етичні, емоційно-вольові, інтелектуальні, соціальні та інші, від розвитку яких може залежати місце людини в ієрархії спільноти чи групи або лідерство. У результаті дослідницько-експериментальної роботи шляхом застосування методів математичної статистики та узагальнення нами виділено три групи якостей, а саме: 1) загальні управлінські (професійна компетентність, практичне мислення, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм); 2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, емпатія, моральність); 3) специфічні – характерні для агропромислової галузі (екологічна культура; ціннісне ставлення до землі, здатність передбачати й

оцінювати мінливі природні фактори, готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах, гуманне ставлення до тварин, господарність, інтерес до АПК, турботливе ставлення до села).

Підготовка майбутніх фахівців з означеним набором лідерських якостей може здійснюватись в аграрних ВНЗ, які накопичили в цьому певний досвід. Професійна компетентність і когнітивні властивості особистості, її інтелектуальні якості формуються в ході навчального процесу, опанування головних – як профільних, так і гуманітарних – дисциплін. Часто навчально-виховна робота проводиться в цілому і стосується формування гармонійно розвиненої особистості студента без окремого акценту на підготовці лідерів для агропромислової галузі, проте різні навчальні заклади також розвивають ефективні форми та методи виховання майбутніх керівників-організаторів. Значна робота в цьому сенсі здійснювалась координуючим загальнонаціональним органом при Міністерстві аграрної політики і продовольства України – Науково-методичним центром агроосвіти. Такі форми роботи, як Об'єднана рада студентського самоврядування, зльоти іменних стипендіатів і відмінників навчання «Лідери АПК XXI століття», творчі й інтелектуальні конкурси, спортивні змагання тощо, є продуктивними у мотивації студентів до лідерства та розвитку якостей, необхідних майбутнім керівникам. Однак у більшості ВНЗ відсутня системна, цілеспрямована робота, яка б передбачала нормативом закріплену єдність суб'єктів навчально-виховної діяльності у справі виявлення осіб, найбільш схильних до лідерства, і формування в них відповідних компетенцій. Корисним для нас у плані впровадження нових форм і методів роботи щодо виховання лідерів є зарубіжний, зокрема російський та американський досвід.

Аналіз навчальних планів вищих навчальних закладів свідчить, що їх нормативна та вибіркова частина включають дисципліни, які мають потенціал для розвитку господарської дбайливості студентів коледжів. Документи свідчать, що певні особистісні властивості пов'язані з

господарністю майбутніх фахівців формуються під час практичного навчання та виконання курсових і дипломних проєктів. Аналіз планів виховної роботи підтверджує, що формування господарських якостей студентів аграрних навчальних закладів здійснюється в рамках трудового виховання. Основними заходами, які плануються викладачами і наставниками у цьому зв'язку є різноманітні акції із впорядкування навчальних корпусів, гуртожитків та прилеглих територій (суботники, санітарні дні, трудові десанти, ремонтні бригади); організація чергувань; організація тематичних виховних годин.

Узагальнення вітчизняного досвіду виховної роботи в аграрних вищих навчальних закладах доводить, що основними формами виховання господарської дбайливості є ділові ігри, інтерактивні курси, тренінги, трудові зағони, «Дні поля», святкове відзначення «Дня працівника сільського господарства». В окремих навчальних закладах існують й інші заходи із формування господарської дбайливості студентів, зокрема: Міжнародний конкурс професійної майстерності серед вищих навчальних закладів України «Господарі землі»; впровадження альтернативних джерел енергії; залучення студентів до участі у Всеукраїнській акції «Україна – наш дім. Збережемо його»; проведення конкурсу «Кращий молодий агроном»; організація проєкту «Стале домогосподарство – новий тренд серед студентів».

Аналіз зарубіжного досвіду щодо розвитку у студентів аграрних вищих навчальних закладів господарської дбайливості свідчить, що в європейських, американських, канадських сільськогосподарських навчальних закладах основна увага акцентована на індивідуальну роботу зі студентами, яка передбачає допомогу наставників, батьків, фахівців навчального закладу в своєчасному самовизначенні молодій людині щодо вибору сфери майбутньої професійної діяльності та планування й реалізацію власного кар'єрного росту. Навчальні заклади пропонують студентам багато різноманітних програм, проєктів, студентських клубів за інтересами, які дають можливість молодим людям розвивати у собі якості лідера – успішного управлінця господарством, вивчати передовий досвід ведення господарювання,

проходити стажування та практики у передових господарствах (які зацікавлені у співпраці із студентами та майбутньому їх працевлаштуванні), знайомитися із проблемами певного регіону та планувати шляхи розвитку сільських територій на місцевому рівні.

Обґрунтовано модель виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів, яка включає наступні компоненти: соціальна потреба (у дбайливому, впорядкованому, ефективному, екологічнобезпечному господарюванні); цільовий компонент (передача студентам господарських знань; забезпечення розвитку практичного інтелекту студентів; формування у студентів господарських потреб, мотивів та інтересів; виховання у студентів ціннісного ставлення до: праці, господарської діяльності; природи; вироблення у молоді господарських умінь, навичок і звичок поведінки); методологічний (філософські системи: екзистенціалізм; теорії: біхевіоризму, потреб (А.Маслоу), рис, сталого розвитку суспільства; підходи: особистісно-орієнтований, діяльнісний, системний, суб'єкт-суб'єктний; принципи: обумовленості господарської поведінки студентів системою присвоєних національних і екологічних цінностей; залежності якості господарювання майбутніх фахівців АПК від сформованих потреб, інтересів, поглядів і переконань); змістовий (господарсько-економічні, загальнолюдські, екологічні, особистісні цінності); діагностичний (авторська методика діагностики господарської дбайливості); операційно-діяльнісний (підбір і застосування методів, прийомів, форм засобів виховання); етапи (інформаційно-мисленнєвий; мотиваційно-ціннісний; діяльнісно-поведінковий); результат (сформовані господарсько-економічні знання, потреби, ціннісне ставлення до праці і господарювання, уміння і навички дбайливого господарювання, здатність упорядковано, ефективно господарювати з дотриманням загальнолюдських і національних цінностей, вимог сталого розвитку суспільства); контрольно-корекційний (можливість, шляхом використання діагностичних інструментів, пересвідчитись чи

відбулись потрібні зміни в особистісних характеристиках; якщо ціль не досягається, то вносяться зміни у відповідні компоненти моделі).

Обґрунтовано та експериментально перевірено чотири педагогічні умови виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів, а саме: 1) забезпечення готовності наставників академічних груп до формування у студентів аграрних коледжів господарської дбайливості; 2) вмотивування студентів аграрних коледжів до самовиховання господарської дбайливості; 3) ознайомлення студентів з особистісними якостями керівників успішних агрогосподарств; 4) залучення студентів до суспільно-корисної і продуктивної праці в колективі.

Лідерство розглядається нами не як унікальне явище, що може бути втілене шляхом домінування і вивищення однієї особи над іншими, а як загальнодоступний стан максимальної творчої, професійної самореалізації людини з позицій ведучого фахівця в обраній галузі або провідного організатора виробничих чи невиробничих процесів. Така самореалізація буде визнаною і оціненою оточенням не за емоційним критеріями (симпатія – антипатія), а за мірою вкладу людини в соціально значиму предметно-практичну діяльність (постановка і розв’язання групового завдання). Тому розгортання лідерського потенціалу, формування відповідних якостей може відбутись шляхом включення студента в різні види діяльності (навчальна, наукова, спортивна, трудова, ігрова і т.д.) та соціально значимі відносини (лідерство як міжособистісна взаємодія).

Лідерство має соціально детерміновану природу: лідерами не народжуються – ними стають. Цей розвиток буде ефективним при умові створення системи формування лідерських якостей студентів, врахування їх вікових та індивідуальних особливостей, коли забезпечується ставлення до вихованця як найвищої цінності та активного учасника навчально-виховного процесу (суб’єкт-суб’єктні відносини), який на різних етапах становлення повинен досягати граничного максимуму, «акме» в розвитку.

Професійна підготовка висококваліфікованого фахівця, конкурентоздатного на сучасному ринку праці, із розвинутими лідерськими якостями чи компетенціями, вимагає від вищого навчального закладу використання компетентнісного підходу, який передбачає, у першу чергу, необхідність створення структури якостей сучасного фахівця, що включатиме комплекс властивостей, здатностей, знань, умінь і навичок, якостей (компетенцій) як професійного, так і соціально-культурного характеру.

Головними суб'єктами виховання лідерських якостей студентів в аграрних ВНЗ є НПП, наставники академічних груп, колектив, органи студентського самоврядування та молодіжні громадські організації. Успішність роботи НПП у цьому руслі значною мірою залежить від їхньої професійної компетентності, знання предмета викладання, педагогічної майстерності, досвіду роботи, теоретичної підготовки, умінь і навичок практичної діяльності. НПП не тільки передають знання, навчають своїх студентів, розвивають у них різноманітні компетенції, але й виховують особистим прикладом, тому досягнення НПП у навчальній, науковій, інноваційній діяльності повинні бути високими. Для цього, окрім самоосвіти, НПП обов'язково повинні проходити курси підвищення кваліфікації, у тому числі з напрямку психолого-педагогічної підготовки, лідерології. Прослухавши їх, НПП будуть ефективніше забезпечувати підготовку майбутніх фахівців як лідерів АПК. Окрім того, отримані нові знання з дидактики, теорії і методики професійної освіти посилюють можливості НПП у прищепленні молодій людині інтересу до професії, підвищенні рівня зацікавленості предметом. Важливим при цьому є формування НПП у студентів спонукальних мотивів до постійної праці над собою, оновлення знань. Це позитивно впливає на якість фахової підготовки та статус молодої людини в ієрархії лідерства колективу. Ефективним видом діяльності у вихованні майбутніх лідерів, організацію та реалізацію якого забезпечують



НПП, є науково-дослідна робота. До неї НПП повинні вмотивовувати і залучати студентів. Однією з форм наукової роботи є функціонування гуртків, де майбутні фахівці мають можливість під керівництвом НПП розробляти перспективні наукові тематики. Включення у гурткову роботу сприяє формуванню як специфічних (екологічна культура, ціннісне ставлення до землі, господарність), так і загальних (творчість, комунікативність, професійна компетентність, практичне мислення тощо) лідерських якостей. До того ж НПП є керівниками курсових, дипломних і магістерських робіт студентів. Саме наставники повинні тематично спрямовувати вибір напрямків дослідження студентів, схильних до лідерства, таким чином, щоб вони передбачали оптимізацію виробництва, переробки та реалізації продукції АПК.

НПП, вміло координуючи роботу студентів у ході навчальних, виробничих і переддипломних практик, можуть забезпечувати формування у вихованців таких лідерських якостей, як готовність до праці у важких погодних умовах, здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори, господарність, турботливе ставлення до села, організаторські здібності.

НПП гуманітарних кафедр, насамперед культурології, української мови та іноземних мов, фізичного виховання, історії України, соціології і політології, мають можливість, використовуючи зміст дисциплін, вмотивовувати студентів до лідерства, формувати в молоді здоровий спосіб життя, творчість, працелюбність, комунікативність, моральність, патріотизм, політичну культуру, владність.

Наставник академічної групи є ключовим суб'єктом формування лідерських якостей студентів і зв'язною ланкою всієї системи виховної роботи вищого навчального закладу. Саме він забезпечує безпосередню взаємодію з колективом академічної групи, кожним її індивідом. Виконуючи свої функціональні обов'язки, наставник є педагогом, який всесторонньо вивчив індивідуально-психологічні особливості своїх підлеглих, що дозволяє

адекватно підбирати форми, методи і прийоми їх вмотивування, виховного впливу, орієнтуючись при цьому на зону актуального та найближчого розвитку. Наставник є особою, якій довіряє та яку позитивно оцінює нинішній студент. Така довіра зростає разом із підвищенням рівня професійної компетентності наставника, його здатності невимушено, делікатно й толерантно, використовуючи широкий арсенал педагогічних умінь і навичок, впливати на особистість молодої людини, вмотивовуючи її до лідерства. Цього можна досягти шляхом залучення наставників до участі в науково-методичних семінарах, на яких розглядаються теоретичні й практичні аспекти виховної роботи. Наставник наділений офіційними правами та повноваженнями, що дозволяють йому конструювати лідерське поле, де максимально проявляються та розвиваються відповідні якості студентів як майбутніх керівників та організаторів агропромислового виробництва. Роль НПП у формуванні лідерських якостей студентів зростає у випадку збалансованості навантаження та досягнення розумного співвідношення між навчальною, науковою, науково-методичною, інноваційною і виховною роботою в сторону збільшення частки останньої за рахунок зменшення навантаження в інших видах діяльності; використання стимулів матеріального та морального заохочення; а також якщо на посаду наставника призначати найбільш авторитетного, досвідченого науково-педагогічного працівника, який у професійному плані зорієнтований відповідно до профілю підготовки студентів довіреної йому академічної групи.

Колектив у плані формування лідерських якостей є одним із найефективніших суб'єктів навчально-виховної діяльності. Завдяки своїм особливим властивостям (наявність особистісно значимої, суспільно корисної мети; діяльність, направлена на її досягнення; педагогічно спрямована громадська думка; актив, який разом із наставником за логікою паралельної педагогічної дії ставить вимоги до себе та до інших членів групи; сформовані традиції; побудова відносин за принципом їх ієрархізації

та диференціації ролей; сприятливий морально-психологічний клімат; гуманістично та патріотично ціннісні орієнтації) він створює сприятливі соціально-психологічні та педагогічні умови для розвитку таких особистісних якостей, як громадська активність, господарність, етичне ставлення до людей, відповідальність, колективізм (здатність працювати в команді з іншими людьми), творчість, працелюбність тощо.

Потрапляючи в поле дії колективних виховних впливів, кожен студент під тиском громадської думки зобов'язаний відповідально ставитися до навчання, наполегливо здобувати фахові знання, вміння і навички, постійно працювати над собою, вносячи при цьому свою долю в спільну діяльність. Колектив збагачує кожного свого індивіда досвідом соціальної поведінки, розвиває толерантність і дипломатичність. При цьому також формуються вміння та навички взаємодії з іншими членами колективу з позицій лідера. У колективі студенти-активісти опановують навички управління громадською думкою, вчаться використовувати в ролі інструмента управління людьми засоби стягнення і заохочення. В університетському колективі студенти добирають людей референтного кола, на думку яких вони орієнтуються, з якими порівнюють себе. Ці люди є для вихованців своєрідним груповим зразком. Як зазначалося, до референтної групи студентів можуть входити провідні науково-педагогічні працівники, керівники підрозділів, ректор, засновники наукових шкіл, тобто ті особи, які вже утвердились у колективі як лідери певних напрямів діяльності (адміністративна робота, викладацька, дослідницька та інша).

Студентське самоврядування є практичною школою для всіх, хто бажає спробувати себе в ролі керівника, організатора, лідера. Своїм змістом і формами реалізації воно сприяє вихованню цілого ряду лідерських якостей: самостійності, ініціативності, комунікативності, підприємливості, передбачливості, працелюбності, господарності, творчості; соціальної активності, відповідальності; професійної компетентності; інтересу до

агропромислового виробництва; ціннісного ставлення до землі; екологічної культури; практичного мислення; співчутливого ставлення до тих, хто оточує лідера, тощо.

Студентське самоврядування забезпечує соціалізацію особистості, допомагає студентам накопичити досвід побудови міжособистісних стосунків, формувати власну соціальну позицію, створює умови для самореалізації, самовдосконалення; дає можливість студентській громаді здійснювати функції управління, тобто виступати не тільки в ролі об'єкта, а й суб'єкта реалізації владних повноважень; створює умови для розвитку в студентів самоконтролю і саморегуляції; вчить спільному веденню справ, обстоюванню своїх законних інтересів і прав на основі самодіяльності та самовідповідальності.

Окрім студентського самоврядування, в аграрних ВНЗ також діють інші громадські формування, залучення студентів до діяльності яких також сприяє розвитку лідерських якостей. Молодіжні громадські організації у вищих навчальних закладах України так само, як і студентське самоврядування, є структурами лідерського типу та передбачають ієрархізацію взаємовідносин за принципом «ведучий-послідовники». Це дає можливість студентам з активною життєвою позицією спробувати себе в ролі лідерів у результаті накопичення відповідного досвіду поведінки. Окрім того, громадські організації є суб'єктами і об'єктами формування лідерських якостей, про що свідчить зміст їх діяльності. Реалізуючи головні програмні настанови, ці організації формують такі якості, як *моральність, емпатію, турботливе ставлення до села, інтерес до агропромислового виробництва*, не тільки у широкого загалу студентів, а, перш за все, у своїх членів.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Абалкин Л.И. Новый тип экономического мышления. – М.: Экономика, 1987. – 189 с.
2. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании. – М.: Наука, 1982. – 199 с.
3. Авдеева А. А. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в вузе : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08. «Теория и методика профессионального образования» / А. А. Авдеева. – Тамбов, 2010. – 21 с.
4. Авдеева А. В. Психолого-педагогические условия формирования профессиональных лидерских качеств выпускника вуза / А. В. Авдеева, Н. П. Пучков // Вопросы современной науки практики . – 2010. – № 1-3 (28). – С. 83– 88.
5. Агапов И.Г. Организационно-педагогические условия применения деловых игр в процессе экономической подготовки учащихся: дисс. канд. пед. наук. – М., 1997. – 160 с.
6. Аграрна реформа в Україні / П. І. Гайдуцький, П. Т. Саблук, Ю. О. Лупенко та ін.; за ред. П. І. Гайдуцького.- К.: ННЦ ІАЕ, 2005. – 424 с.
7. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку: Інформ.-аналіт. зб. / За ред. П. Т. Саблука та ін. – 2003. – Вип. 6. – 764 с.
8. Акмеология : методология, методы и технологии [Электронный ресурс] : материалы научной сессии, посвященной 75 – летию члена-корреспондента РАО, Президента МААН Нины Васильевны Кузьминой / Режим доступа : <http://akmeolog.narod.ru/kus.html#4>
9. Алифанов С. А. Основные направления анализа лидерства / С. А. Алифанов // Вопросы психологи. – 1991. – № 3. – С. 90–96.
10. Алфімов Д. В. Зміст феномену «лідерські якості особистості» / Д. В. Алфімов // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і

загальноосвітній школах : зб. наук. праць / ред. кол. : Т. І. Сущенко (голов. ред.) [та ін.]. – Запоріжжя, 2010. – № 11. – С. 44–51.

11. Алфімов Д. В. Формування позитивної мотивації учнів до виховання лідерських якостей / Д. В. Алфімов // Освіта Донбасу. – 2011. – №1 (144). – С. 68 – 73.

12. Абульханова-Славская К. А. Психология и сознание личности / Абульханова-Славская К. А. – М. ; Воронеж, 1999. – 224 с.

13. Амеліна С. М. Теоретико-методичні основи формування культури професійного спілкування студентів вищих аграрних навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / С. М. Амеліна. – Х., 2008. – 40 с.

14. Аменд А.Ф. Теория и практика непрерывного эколого-экономического образования. – Челябинск, 1996. – 152 с.

15. Ангелова Б.П. Экономическая культура и трудовая активность личности: дисс. канд. филос. наук. – М., 1993. – 172 с.

16. Андреева Г. М. Социальная психология / Галина Михайловна Андреева. – М. : Аспект-Пресс, 2010. – 368 с.

17. Аристотель. Риторика. Поэтика / Аристотель ; [пер. с древнегреч. О. П. Цыбенко, В. Г. Аппельрот]. – М. : Лабиринт, 2000. – 224 с.

18. Архипова И. А. Лучшие тесты самодиагностики личности старшеклассников и студентов : психологический практикум / Архипова И. А. – СПб. : Наука и Техника, 2009. – 288 с.

19. Асмолов А. Г. Психология лидерства / Асмолов А. Г. – М. : Издательство МГУ, 1988. – 188 с.

20. Ахрямкина Т. А. Формирование эмпатии студентов в процессе обучения в педагогическом вузе [Электронный ресурс] : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Ахрямкина Тамара Александровна. – Самара, 2003. – 161 с. // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. – Режим

доступа : <http://www.dissercat.com/content/formirovanie-empatii-studentov-v-protssesse-obucheniya-v-pedagogicheskom-vuze#ixzz2A96RiZQy>

21. Ашихмин А. Н. Развитие профессиональных лидерских качеств у курсантов вузов МВД России средствами физической подготовки и спорта : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Ашихмин Алексей Николаевич. – СПб., 2006. – 150 с.

22. Батароев К. Б. Аналогии и модели в познании / Батароев К. Б. – Новосибирск : Наука, 1981. – 320 с.

23. Батаршев А. В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности / Анатолий Васильевич Батаршев . – М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 176 с.

24. Батышев С.Я. Трудовая подготовка школьников // Вопросы теории и методики. – Каунас: Швиеса, 1985. – 171 с.

25. Безрукова В. С. Основы духовной культуры [Электронный ресурс] : энциклопедический словарь педагога / Безрукова В. С. – Екатеринбург, 2000. – Режим доступа : <http://didacts.ru/dictionary/1010/word/spravedlivost>.

26. Бендас Т. В. Психология лидерства: учеб. пособ. / Бендас Т. В. – СПб. : Питер, 2009. – 448 с.

27. Белебеха І. О. Слово до студентської молоді / І. О. Белебеха // Практичне впровадження концепції виховної роботи в аграрних вищих навчальних закладах : зб. наук. праць з питань національного громадянського виховання студентів аграрних вищих навчальних закладів України. – К. : «Аграрна освіта», 2002 . – № 1. – С. 37–39.

28. Беляев Г.Г.Формирование экономической культуры студента в ходе обучения [Электронный ресурс] / Г. Беляев. – 20.10.2007– Режим доступа : [http://www.e-magazine.meli.ru/Vipusk\\_20/270\\_v20\\_Belyaev.doc](http://www.e-magazine.meli.ru/Vipusk_20/270_v20_Belyaev.doc). – Назва з екрану.

29. Беляцкий Н. П. Менеджмент. Основы лидерства: учеб. пособ. / Беляцкий Н. П. – Мн. : Новое знание, 2002. – 250 с.
30. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Эрик Берн. – М. : Эксмо, 2008. – 288 с.
31. Бернс Р. Что такое Я-концепция. // Психология самопознания. Хрестоматия. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2007. – 672 с.
32. Беседіна О. В. Студентське самоврядування – перший крок до виховання лідерів / О. В. Беседіна // Молодь і реформи в АПК : матеріали III зльоту іменних стипендіатів та відмінників навчання [«Лідери АПК ХХІ століття»]. – Суми : Видавництво «Слобожанщина», 2001. – С. 8.
33. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. Кн. 2: особистісно-орієнтований підхід: науково-практичні засади. – К.: Либідь, 2003. – 344 с.
34. Бех І. Д. Нові методології виховання підростаючої особистості / І. Д. Бех // Український соціум. – 2004. – № 1 (3). – С. 88–94.
35. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: наук.-метод. посіб. / Іван Дмитрович Бех. – К. : ІЗМН, 1998. – 204 с.
36. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання: стратегія проектування [Електронний ресурс] / І. Д. Бех. – Режим доступу : <http://studentam.net.ua/content/view/7525/97/>
37. Бех І. Д. Принципи виховання / І. Д. Бех // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 712.
38. Бех І. Д. Психологічні механізми сходження особистості до духовних цінностей / І. Д. Бех // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал : матеріали наук.-практ. конф. за рез. наук.-досл. роб. Інституту проблем виховання НАПН України у 2010 р. / за ред. І. Д. Беґа, О. В. Мельника. – Івано-Франківськ : Видавництво «Тіповіт», 2011. – № 1. – С. 3–19
39. Бех І. Д. Психолого-педагогічні умови виховання у молоді громадянськості / І. Д. Бех // Громадянське виховання студентської молоді в



умовах трансформації суспільства : зб. наук. статей за матеріалами Всеукр. наук.-практ. сем. (Черкаси, 1998 р.). – Черкаси, 1998. – С. 23-27.

40. Білавич Г. Форми позашкільного виховання господарської культури дітей та юнацтва в західній Україні наприкінці ХІХ – на початку ХХст. //Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. Випуск 49, 2014. – С. 192.

41. Бодальов А. А. Акмеология и педагогика [Электронный ресурс] / А. А. Бодальов. – Режим доступа : <http://hpsy.ru/public/x813.htm>.

42. Боден Ж. «Шесть книг о государстве» / Жан Боден // История политических и правовых учений: хрестоматия / [сост. проф., д-р. ист. наук Г. Г. Демиденко]. – Харьков : Факт, 1999. – С. 127–130.

43. Божович Л. И. Изучение мотивации поведения детей и подростков / Божович Л. И. – М. : Педагогика, 1972. – 351 с.

44. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. – М., 1968. – С. 48.

45. Божович Л.И. Развитие мотивов учения у школьников / Божович Л.И., Морозова Н.Г., Славина Л.С. – М.: Известия АПН РСФСР, 1951. – 138 с.

46. Бойко А. М. Особистість / А. М. Бойко // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 627–628.

47. Большая психологическая энциклопедия. – М.: Эксмо, 2007. – 544 с.

48. Бондаренко М. П. Організація і виховання студентського колективу / Бондаренко М. П. – К.: «Вища школа», 1979. – 70 с.

49. Борисов В. В.. Теоретико-методологічні засади формування національної самосвідомості учнівської та студентської молоді : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / В.В.Борисов. – Т., 2006. – 40с.

50. Бояцис Р. Резонансное лидерство : самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии / Р. Бояцис, Э. Макки ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 300 с.

51. Бродовська В. Й. Тлумачний російсько-український словник психологічних термінів : словник / Бродовська В. Й., Грушевський В. О., Патрик І. П. – К. : ВД «Професіонал», 2007. – 512 с.

52. Будник О.Б. Господарське виховання школярів : науково-методичний посібник / Олена Будник. – Івано-Франківськ, 1998. – 160 с.

53. Будник О. Б. Інноваційні технології господарського виховання школярів: етнопедагогічний аспект / Олена Будник // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2005. – № 24. – С. 36–39.

54. Будник О. Б. Як виховувати господарську культуру у дітей / Будник О.Б., Скульський Р. П. / за ред. чл.-кор. АПН України Скульського Р.П. – Івано-Франківськ, 1996. – 112 с.

55. Бульвінська О. І. Куратор / О. І. Бульвінська // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. –С.443.

56. Бурдун В.В. Організація самостійної роботи студентів внз в процесі їх професійної підготовки [Електронний ресурс] / В. Бурдун // Гуманізація навчально-виховного процесу . - 2014. - Вип. 14(спец. вип.). - С. 29-36. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/gnvp\\_2014\\_14\(spets.\\_6.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/gnvp_2014_14(spets._6.pdf).

57. Бурдун В.В. Формування у старшокласників морально-ціннісного ставлення до продуктивної праці. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.07 – теорія і методика виховання. – Східноукраїнський національний університет імені В.Даля - Луганськ, 2006. – 20 с.

58. [Бучацький коледж ПДАТУ](http://bkpdatu.at.ua/index/virobnictvo_i_pererobka_produkcii_roslinnictva/0-97) [Електронний ресурс]. – Режим доступу:[http://bkpdatu.at.ua/index/virobnictvo\\_i\\_pererobka\\_produkcii\\_roslinnictva/0-97](http://bkpdatu.at.ua/index/virobnictvo_i_pererobka_produkcii_roslinnictva/0-97). – Назва з екрану.

59. Буяльська Т. Б. Робота кураторів академічних груп у вищому навчальному закладі : метод. посіб. / Буяльська Т. Б., Прищак М. Д., Мацко Л. А. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 154 с.
60. Вадатурський Олексій Опанасович. //Who-is-who.ua.Біографії. Довідники. Інформація. -[Електронний ресурс]. – режим доступу: <http://who-is-who.com.ua/bookmaket/robotodavci2008/14/103.html>. – Назва з екрану.
61. Вайда Т.С. Формування екологічної культури студентів як педагогічна проблема / Т.С.Вайда // Херсонський державний педагогічний університет. Збірник наукових праць. Педагогічні науки. – Херсон, 1998. – Вип. 1. – 104 с.
62. Вакуленко В.М. Готовність педагога до практичної педагогічної діяльності [Електронний ресурс] / В.М. Вакуленко. Режим доступу // [http://www.google.com.ua/Vakulenko.pdf&ei=J2-zUI-yIojLswbgr4DIAQ&usg=AFQjCNF6Qd9Sa8I0Vm\\_i\\_psLzfOr9h27qg](http://www.google.com.ua/Vakulenko.pdf&ei=J2-zUI-yIojLswbgr4DIAQ&usg=AFQjCNF6Qd9Sa8I0Vm_i_psLzfOr9h27qg) ]
63. Васильева О. С. Валеология – актуальное направление современной психологи / О. С. Васильева // Психологический вестник РГУ. – 1997. – № 3. – С. 406–411.
64. Василькова А. П. Эмпатия как один из специфических критериев профессиональной пригодности будущих специалистов-медиков : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.03 / Василькова Алла Панфиловна. – СПб., 1998. – 166 с.
65. Василькова О. І. Динаміка неформального лідерства в навчальній групі ПТУ : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Василькова Ольга Іванівна. – К., 2004. – 255 с.
66. Вебер М. Политика как призвание и профессия : избр. произведения / Макс Вебер ; [пер. с нем.] / общ. ред. Ю. Н. Давыдова. – М., 1990. – С. 644 – 766.
67. Вернадский В. И. Биосфера и ноосфера / Владимир Иванович Вернадский. – М. : Наука, 1989. – 262 с.

68. Вернадский В. И. Научная мысль как планетное явление / Владимир Иванович Вернадский. – М. : Наука, 1991. – 271 с.
69. Веряскина И. А. Организационно-педагогические условия развития лидерских качеств учащейся молодежи средствами социально-культурной деятельности : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.05 / Веряскина Ирина Александровна. – Тамбов, 2008. – 143 с.
70. Виховання особистості в контексті професійної підготовки студентів аграрних вищих навчальних закладів: колективна монографія / [С.М.Ніколаєнко, В.Д.Шинкарук, Р.В.Сопівник, І.М.Буцик, О.В.Васюк, С.В.Виговська, І.В.Зайченко, А.А.Каленський, Л.В.Канішевська, В.А.Кручек, Л.М.Маценко, Г.П.Шевченко; за заг. ред. проф. С.М.Ніколаєнка]. – К.Ніжин.: Видавець ПП Лисенко М.М., 2015. – 400 с. (Сопівник с. 99-119).
71. Вишневецький О. І. Теоретичні основи сучасної української педагогіки / О. І. Вишневецький. – 3-тє вид., доопр. і доп. – К. : Знання. – 2008. – 568 с.
72. Выготский Л.С. Психология искусства / Л.С. Выготский [под. ред. М. Г. Ярошевского]. – М. : Педагогика, 1987. – 344 с.
73. Выдай А. Лидерство и мотивация / А. Выдай // Персонал. – К., 2000. – № 3. – С. 81–85.
74. Відданий покликанню: до 65-річчя від дня народження Героя України, академіка НАНУ та УААН Мельничука Дмитра Олексійовича./ І.І. Ібатуллін, В.П. Лисенко, А.М. Черній, Т.Ф. Мельничук, В.Ф. Калуга. – К.,2008. – 340 с.
75. ВМГО «Студентська республіка» [Електронний ресурс] : Всеукраїнська молодіжна громадська організація. – Режим доступу : // <http://uk.wikipedia.org/wiki/>.
76. Волков И. П. Исследование лидерства как функции групповой задачи / И. П. Волков // Экспериментальная и прикладная психология. – Л. : ЛГУ, 1971. – № 4. – С. 36–39.

77. Волощук І. С. Основи наукових досліджень. Педагогіка: експериментальне видання / Іван Степанович Волощук. – К., 2006. – 107 с.
78. Воронянський О. В. Політклуб ВНЗ : нові перспективи підготовки молоді еліти села / О. В. Воронянський, Н. П. Москальова // Практичне впровадження концепції виховної роботи в аграрних вищих навчальних закладах : зб. наук. праць з питань національного громадянського виховання студентів аграрних вищих навчальних закладів України. – К. : «Аграрна освіта», 2002. – № 1 . – С. 72–73.
79. Вплив умов навколишнього середовища на здоров'я [Електронний ресурс] : Профілактична медицина. – Режим доступу : // [http://profmed.at.ua/index/navkolishne\\_seredovishhe\\_ta\\_zdorov\\_39\\_ja\\_ekologija\\_ljudini/0-6](http://profmed.at.ua/index/navkolishne_seredovishhe_ta_zdorov_39_ja_ekologija_ljudini/0-6)
80. Всеукраїнський фестиваль художньої творчості серед колективів аграрних вищих навчальних закладів «Софіївські зорі» : 10 років / [Мельник С., Синявська І., Іщенко Т., Хоменко М., Мандюк Т., Лепеха І., Дяченко М.]. – Львів : Видавництво Манускрипт, 2011 . – 111с.
81. Гаврилів Н. Наставництво як інструмент сучасної освіти / Н. Гаврилів // «Humanities & social sciences 2009» : міжнар. наук.-практ. конф., 14-16 травня 2009 р. : зб. наук. праць. – Львів, 2009. – С. 201–202.
82. Гаврилова Т. П. Понятіе емпатії в зарубіжній психології / Т. П. Гаврилова // Вопросы психологии. – 1975. – № 2. – С. 147–157.
83. Гандапас Р. Харизма лідера в бізнесі [Електронний ресурс] / Р. Гандапас. – Режим доступу : [http://www.veda.od.ua/gandapas\\_harizma](http://www.veda.od.ua/gandapas_harizma).
84. Гафуров Б. Г. Александр Македонский. Путь к империи / Б. Г. Гафуров, Д. И. Цыбукидис. – М. : Вече, 2007. – 480 с.
85. Гоббс Т. Левиафан / Томас Гоббс. – М. : Мысль, 2001. – 118 с.
86. Гончаренко С. У. Експеримент психолого-педагогічний / С. У. Гончаренко // Енциклопедія освіти – . С. 253-255.
87. Гончаренко С. Педагогічні дослідження. Методологічні поради молодим науковцям / Гончаренко С. – К. 1995. – 56 с.

88. Гончаренко С. Український педагогічний словник / Гончаренко С. – К. : Либідь, 1997. – 376 с.
89. Гончарук Н. Т. Формування й реалізація державної кадрової політики в установах, організаціях і на підприємствах аграрного сектора економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. управління : спец. 25.00.03 «Державна служба» / Н. Т. Гончарук. – К., 2002. – 20 с.
90. Горбатова Е.А. Теория и практика психологического тренинга: Учебное пособие / Е.А. Горбатова. – СПб.: Речь, 2008. – 320 с.
91. Горбонос Ф.В. Кооперація: Методологічні і методичні основи. – Л.: ЛДАУ, 2003. – 264 с.
92. Гордієнко К.Д. Аграрний маркетинг: Нормативно-правове регулювання: Зразки документів. – К.: КНТ, 2007. – 276 с.
93. Господарський кодекс України // Звід кодексів і законів України. - К.: Укр. агентство інформації та друку "Рада", 2007. - 800 с.
94. Грейда Н.Б. Екологічна культура та студентська молодь: Методичні рекомендації для викладачів та студентів природничих спеціальностей вузів / Н.Б.Грейда, В.Л. Крюков. – Луцьк, 1996. – 31с.
95. Грейсон Д. К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Д. К. Грейсон, К. О'Делл ; [пер. с англ.]. – М. : Экономика, 1991. – 319 с.
96. Грохольская О.Г. Теория и практика развития экономического образования в школах России: монография. – М.: ИОО МО РФ, 1996. – 270 с.
97. Гудзий Н. К. Хрестоматия по древней русской литературе XI-XVII веков. – М.,1973. - С. 35-40.
98. Давидов В. В. Проблемы развивающего обучения / В. В. Давидов. – М. : Педагогика, 1986. – 240 с.
99. Дайл Д. М. Трансформационное лидерство / Д. М. Дайл, Дж. П. Канджеми, К. Жд. Ковальски // Психология современного лидерства : американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. – С. 23–31.

100. Демокрит. Фрагменти и свидетельства о его учении // История политических и правовых учений : хрестоматія / [сост. проф., д-р. ист. наук Г. Г. Демиденко]. – Харьков : Факт, 1999. – С. 21-23.
101. День працівника сільського господарства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ifagramncol.at.ua/news/den-pracivnikiv-silskogo-gospodarstva/2013-11-14-76>. – Назва з екрану Faculty of Agricultural and Food Sciences [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://umanitoba.ca/afs/overview.html>. – Назва з екрану.
102. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. – Назва з екрану.
103. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: [монографія] / за ред. Н. Г. Ничкало. – Хмельницький : ТУП, 2002. – 334 с.
104. Джагаєва Т.Е. Формирование экономической культуры личности в условиях региональной образовательной системы :на примере Республики Южная Осетия: автореф. дис. на оискание уч степени д-ра.пед. 13.00.01 «Общая педагогика и история педагогики» / Т.Е. Джагаева. – Владивосток, 2006. – 20 с.
105. Дивак М. Наїждженою дорогою до нових здобутків / М.Дивак // Агробізнес. – 2011. – № 5. – С. 16-21.
106. Долгополов И. В. Теоретические предпосылки и исследования практического мышления [Электронный ресурс] : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Долгополов Игорь Викторович. – Тула, 2006. – 163 с. // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. – Режим доступа <http://www.dissercat.com/content/razvitie-prakticheskogo-myshleniya-budushchego-uchitelya#ixzz29IPUzVmE>
107. Дробноход М.І., Вольвач В.Ф., Іващенко С.П. Концептуальні основи формування екологічного мислення та здібностей людини будувати гармонійні відносини з природою./ М.І.Дробноход, В.Ф.Вольвач, С.П.Іващенко. – К.: МАУП, 2000. – 74 с.

108. Дружилов С. А. Психологические проблемы формирования профессионализма и профессиональной культуры специалиста / Дружилов С. А. – Воронеж : ИПК, 2000. – 127 с.

109. Дружинин В. М. Психология общих способностей / Дружинин В. М. – М. : СПб. ; Питер-Ком., 1999. – 368 с.

110. Дусановський С. Л., Білан Є. М. Економічні основи розвитку АПК в ринкових умовах. – Тернопіль: Економічна думка; Астон, 2003. - 198 с.

111. Экхардт Г. У. Необходимость различных стилей менеджмента / Г. У. Экхардт // Психология современного лидерства : американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. – С. 121–124.

112. Экологический туризм [Электронный ресурс] : Храбовченко В.В. Экологический туризм. Учебно-методическое пособие. - М.: Финансы и статистика, 2003. - 208 с. // – Режим доступа : [http://tourlib.net/books\\_green/hrabovchenko.htm](http://tourlib.net/books_green/hrabovchenko.htm)

113. Економічна енциклопедія // [Электронный ресурс] : Укрслово // – Режим доступа :

[http://ukrslov.com/economichna\\_entsyklopediya/page/pidpryjemlyvist.5845](http://ukrslov.com/economichna_entsyklopediya/page/pidpryjemlyvist.5845)

114. Елвін Тоффлер Третя хвиля / Перекладач: Андрій Євса, за редакцією Віктора Шовкуна. – 2000. – Київ : Видавничий дім «Всесвіт». – 480 с.

115. Ельбрехт О. Компетентнісний підхід як методологічна основа формування змісту професійної підготовки менеджерів / О. Ельбрехт // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Слов'янськ : СДПУ, 2011. – Ч. III, Вип. LVIII. – С. 54–64.

116. Энкельман Николаус Б. Харизма. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни / Энкельман Николаус Б. ; [пер. с нем.]. – М. : АО «Интерексперт», 2000. – 272 с.

117. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.



118. Евстифеева Н. В. Социально-психологическая адаптация женщин с лидерскими качествами : дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Евстифеева Надежда Васильевна. – Москва, 2007 – 195 с.
119. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства : теория и практика / Евтихов О. В. – СПб. : Речь, 2007. – 238 с.
120. Євтух М.Б., Лузік Е.В., Ладогубець Н.В., Ільїна Т.В. Педагогічна психологія: Підручник / М.Б.Євтух, Е.В.Лузік, Н.В. Ладогубець, Т.В.Ільїна. – К.: Тов. «Інтердрук», 2014. – 420 с.
121. Єгорова О. З історії студентського самоврядування України / О. Єгорова // Гуманітарний журнал. – Дніпропетровськ, 2009. – № 3-4. – С. 58–62.
122. Єфіменко Н.П. Особливості формування екологічної культури студентів вищих технічних закладів освіти: автореф. дис. канд. пед. наук: спец.: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н.П.Єфіменко. – Х., 2000. – 18 с.
123. Жигірь В. І. Професійна педагогіка : навч. посіб. / В. І. Жигірь, О. А. Чернега ; за ред. М. В. Вачевського. – К. : ТОВ «Кондор», 2012. – 336 с.
124. Жизненная компетентность личности: научно-метод. пособие / [под ред. Л. В. Сохань, И. И. Ермакова, Г. М. Нессен]. – М. : Богдана, 2003. – 520 с., с. 133.
125. Життєва компетентність особистості : від теорії до практики : наук.-метод. посіб. / за ред. Л. В. Сохань. – К. : Богдана, 2003. – 250 с.
126. Життєві форми в Шпрангера. Соціологія культури. Навчальні матеріали он-лайн. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://pidruchniki.com/11510409/sotsiologiya/zhittyevi\\_formi\\_shprangera](http://pidruchniki.com/11510409/sotsiologiya/zhittyevi_formi_shprangera) . – Назва з екрану.
127. Журавльова Н. П. Формирование инициативности студентов-первокурсников в ситуациях учебно-профессиональной деятельности : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Н. П. Журавльова. –

Пенза, 2006. – 21 с.

128. Журавлев Л. И. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом / Журавльов Л. И. – М., 1976. – ...с.

129. Журба К. О. Форми організації виховання // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 967.

130. Журнал та методичні матеріали наставника студентської групи. Навчальне видання [уклад. Лисенко В. П., Сопівник Р. В., Сопівник І. В.]. – К.: Видавничий центр НАУ, 2007. – 107 с.

131. Журнал та методичні матеріали наставника студентської групи / [уклад. Лисенко В. П., Сопівник Р. В., Сопівник І. В.]. – К. : Видавничий центр НУБіП України, 2010. – 123 с.

132. За рік площа ріллі в Україні збільшилася на 19,9 тис. га, однак сільгоспземель поменшало на 20,9 тис. га [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://кабмін.укр/kmu/control/ru/publish/article?art\\_id=246433436&cat\\_id=244277212](http://кабмін.укр/kmu/control/ru/publish/article?art_id=246433436&cat_id=244277212). – Назва з екрану.

133. Завадський Й. С. Менеджмент / Завадський Й. С. – К. : Українсько-фінський ін-т менеджменту і бізнесу, 1997. – Т. 1. – 543 с.

134. Загвязинский В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – 2-е изд., стер.– М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 208 с.

135. Загребельний С.Л. Формування у старшокласників інтересу до професії у процесі вивчення предметів фізико-математичного циклу. Автореферат десерт. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук: 13.00.07. «Теорія і методика виховання» / С.Л. Загребельний . – Луганськ, 2006. – 24 с.

136. Заикин В. Г. Краткий акмеологический словарь [Электронный ресурс] / Заикин В. Г. – Режим доступа : <http://vocabulary.ru/dictionary/870/word/akmeologija>

137. Загальна психологія : навч. посіб. / О. П. Сергєєнкова, О. А. Столярчук, О. П. Коханова, О. В. Пасєка. – К. : ЦУЛ, 2012. – 296 с.
138. Зайченко І. В. Педагогіка : навч. посіб. для студентів вищих педагогічних навчальних закладів / Зайченко І. В. – [2-е вид]. – К. : Освіта України; КНТ, 2008. – 528 с.
139. Законодавство України про освіту: зб. док. / упорядник Р. В. Гурак. – К. : Вид-во Європейського університету, 2002. – 206 с.
140. Закон України «Про професійні спілки їх права та гарантії діяльності» / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2000. – 27 с.
141. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2000. – С. 9–21.
142. Закон України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1835-14>.
143. Зайцева Е. М. Об актуализации одного из видов лидерства в группе / Е. М. Зайцева // Социально-психологические аспекты первичного коллектива / под ред. Л. И. Уманского. – Ярославль, 1978. – С. 121–125.
144. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. Социология экономической жизни: очерки теории. – Новосибирск: Наука, 1991 - 234с.
145. Захарова В. А. Формування моральних якостей у процесі вивчення життєвого і творчого шляху письменника : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.02. «Теорія і методика навчання (українська література)» / В. А. Захарова. – К., 2002. – 24 с.
146. Звіт сільськогосподарського краєвого товариства «Сільський господар» з діяльності за 1938 рік. – Львів : Сільський господар, 1939. – 82 с/ - С 88.

147. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования : компетентносный подход: учеб. пособ. / Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 216 с.

148. Зимняя И. А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблемам образования? / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С. 22–29.

149. Зимняя И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 11. – С. 14–20.

150. Зинев С. М. Харизматическая личность : идентификация и манифестация в трансформирующемся мире [Электронный ресурс] : дис. ... кандидата филос. наук : 09.00.13. / Зинев Сергей Николаевич. – Ставрополь, 2005. – 148 с. – Режим доступа : <http://www.dissercat.com/content/kharizmaticheskaya-lichnost-identifikatsiya-i-manifestatsiya-v-transformiruyushchemsya-mire#ixzz296wUeAVo>

151. Зірки першої величини. Агропромисловий комплекс України. – К.: «Агромедія-Про», 2010.- 352 с.

152. Зліт іменних стипендіатів та відмінників навчання «Лідери АПК ХХІ століття» [Електронний ресурс] / офіційний сайт Науково-методичного центру аграрної освіти. – Режим доступу : [http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article\\_id=91](http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article_id=91).

153. Зорина А. В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01. / Зорина Анна Викторовна. – Нижний Новгород, 2009. – 217 с.

154. Имидж лидера : психологическое пособ. для политиков / [Абашкина Е. и др.] ; отв. ред. Е. В. Егорова-Гантман. – М., 1994. – 264 с.

155. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Ильин Е. П. – СПб. : Питер, 2008. – 512 с. : ил. – (Серия «Мастера психологии»).

156. История Древней Греции [Текст]. – М. : Высшая школа, 1986. – 424с.

157. Іванова І. Е. Стратегічні аспекти вдосконалення виховної роботи куратора в системі підготовки висококваліфікованих фахівців АПК сучасного ВНЗ / І. Е. Іванова // Виховна робота у вищих навчальних закладах. З досвіду викладачів аграрних вищих навчальних закладів. – К.: «Агроосвіта», 2015. – С.43-48.
158. Ільф І.А., Петров Є.П. Дванадцять стільців. Золоте теля / Ільф І., Петров Є. - К.: Видавництво «Дніпро», 1972. – 511 с.
159. Ільченко О. Значення понять «мораль» і «цінність» для формування професійної особистості журналіста [Електронний ресурс] / О. Ільченко // Режим доступу : [http://www.lnu.edu.ua/faculty/jur/publications/visnyk27/Statti27\\_Ilchenko.htm](http://www.lnu.edu.ua/faculty/jur/publications/visnyk27/Statti27_Ilchenko.htm)
160. Інтерв'ю Д.К. Моторного – провела кореспондент Ірина Карпа.// Україна молода. - № 54-155 від 02.09.2011р. – С. 3-4.
161. Іщенко Т. Д. Роль і місце студентського самоврядування (з досвіду аграрних вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації) / Т. Д. Іщенко // Студентське самоврядування у системі навчально-виховного процесу аграрних вищих навчальних закладів. – К. : Науково-методичний центр аграрної освіти, 2005. – С. 3–6.
162. Іщенко Т. Формування творчої особистості в процесі підготовки фахівців аграрного профілю / Т. Іщенко, І. Лепеха // Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. – Львів, 2011. – Т – 13, № 3 (49). – С. 7–9.
163. Калашникова М. М. Развитие стрессоустойчивости сотрудников оперативного состава МВД [Электронный ресурс] : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.13 / Калашникова Миляуша Миннерависовна // Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat. – Казань, 2009. – 175 с. – Режим доступа : <http://www.dissercat.com/content/razvitie-stressoustoichivosti-sotrudnikov-operativnogo-sostava-mvd#ixzz28zY71RNa>.

164. Калініченко Н.А. Трудова підготовка учнів сільської школи у центральному регіоні України (друга половина ХХ століття). Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук за спеціальністю 13.00.01 – загальна педагогіка та історія педагогіки. – Інститут педагогіки АПН України – Київ, 2008.- 38 с.

165. Кампанелла Т. Город солнца / Томмазо Кампанелла. – М : Издательство Академии наук СССР, 1974. – 401с.

166. Канджеми Дж. П. Эффективное лидерство как средство достижения большей производительности и увеличения доходов / Дж. П. Канджеми // Психология современного лидерства : американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. – С. 162–165.

167. Канджеми Дж. П. Когда лидерство терпит неудачу : уроки, извлеченные из опыта 1990-х годов, и направления развития в третьем тысячелетии / Дж. П. Канджеми, Р. Миллер, Т. Холлопетер // Психология современного лидерства : американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. – С. 197–211.

168. Канджеми Дж. П. Что представляет собой успешно действующий руководитель? / Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальски // Психология современного лидерства : американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. – С. 113–119.

169. Карвасарский Б.Д. Психотерапевтическая энциклопедия / Б.Д. Карвасарский. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 752 с.

170. Карелин А. Большая энциклопедия тестов / А.Карелин. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с.

171. Карлейль Т. Герои и героическое в истории / Т. Карлейль – М. : Эксмо, 2008. – 865 с.

172. Карнеги Д. Как стать эффективным лидером / Д. Карнеги ; [пер. с англ. Г. И. Левитан]. – Минск : Попурри, 2010. – 208 с.

173. Кафедра історії України Вінницького національного аграрного університету [Електронний ресурс] / офіційний сайт Вінницького

національного аграрного університету. – Режим доступу :  
[http://vsau.org/web/vsau/vsau.nsf/web\\_alldocs/DocBSM4T](http://vsau.org/web/vsau/vsau.nsf/web_alldocs/DocBSM4T).

174. КВН / Виховна робота [Електронний ресурс] / офіційний сайт Науково-методичного центру аграрної освіти. – Режим доступу :  
[http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/index.php?cat\\_id=58](http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/index.php?cat_id=58).

175. Кершенштейнер Г. Трудовая школа. / Перевод с немецкого М. И. Дрей. Под ред. и с предисловием Н. В. Сперанского.. — М.: Задруга, 1913. — 64 с.

176. Кетс де Врис М. Мистика лидерства : развитие эмоционального интеллекта / Манферд Кетс де Врис ; пер. с англ. – [3-е изд., испр. и доп]. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 276 с.

177. Киричок В. А. Риси особистості / В. А. Киричок // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 777–778.

178. Книга правителя области Шан // История политических и правовых учений : хрестоматія / [сост. проф., д-р. ист. наук Г. Г. Демиденко]. – Харьков : Факт, 1999. – С. 16–19.

179. Книш А.Є. Структура особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів-тренерів // Теорія і практика управління соціальними системами, № 1. – 2014. – 84-92 с.

180. Коваленко Є.І. Історія зарубіжної педагогіки : хрестоматія: навч. посіб. / Є.І. Коваленко, Н.І. Белкіна. – К. : Центр навч. літ-ри, 2006. – 664 с., с 10-12.

181. Ковальчук Т. Світові потреби й українські перспективи / Т.Ковальчук // Агробізнес сьогодні [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
// <http://www.agro-business.com.ua/makroekonomika/541-svitovi-potreby-i-ukraiinski-perspektyvy.html> – Назва з екрану.

182. Коллектив. Личность. Общение : словарь социально-психологических понятий / [под. ред. Е. С. Кузьмина и В. Е. Семенова]. – Л. : Лениниздат, 1987. – 144 с.

183. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті : [монографія] / Наум Львович Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
184. Коломинский Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Коломинский Я. Л. – Минск, 1976. – 350 с.
185. Компетентнісний підхід у сучасній освіті : світовий досвід та українські перспективи : Бібліотека з освітньої політики / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : «К.І.С.», 2004. – 112 с.
186. Компетентносный поход : реферетивный бюлетень. – М. : РГГУ, 2005. – 27 с.
187. Кондратенков А. Коллектив отвечает за каждого / А. Кондратенков. – М. : «Просвещение», 1967. – 285 с.
188. Коньшева Л. Н. Формирование лидерских качеств студентов посредством участия в деятельности органов самоуправления : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / Л. Н. Коньшева. – Киров, 2009. – 19 с.
189. Коньшева Л. Н. Формирование лидерских качеств студентов посредством участия в деятельности органов самоуправления : дис ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Коньшева Людмила Николаевна – Киров, 2009. – 190 с.
190. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. : станом на 1 жовтня 2011 р. – Х. : Фактор, 2011. – 128 с.
191. Конфуций. Жизнь и его учения // История политических и правовых учений : хрестоматія / [сост. проф., д-р. ист. наук Г. Г. Демиденко]. – Харьков : Факт, 1999. – С. 13-16.
192. Концепция воспитательной работы Санкт-Петербургского государственного аграрного университета [Электронный ресурс] / официальный сайт Санкт-Петербургского государственного аграрного университета. – Режим доступа : [http://spbgau.ru/about/vospit\\_otdel/koncepciya/node/443](http://spbgau.ru/about/vospit_otdel/koncepciya/node/443).



193. Концепція національного виховання студентської молоді // Освіта і управління. – 2009. – Том 12, № 2. – С. 80-82.
194. Концепція сталого розвитку сільських територій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://minagro.gov.ua/node/12155> – Назва з екрану.
195. Концепція формування сучасного кадрового потенціалу в сільськогосподарському виробництві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1021.1863.0>.
196. Корнилов Ю. Что характерно для обобщения практического мышления? / Ю. Корнилов // Изучение практического мышления : итоги и перспективы : сб. статей / под. ред. проф. Ю. К. Корнилова. – Ярославль, 1999. – С. 5–29.
197. Корольчук О. П. Форми розвитку та функціонування студентського самоврядування у вищих навчальних закладах О. П. Корольчук, М. І. Поночовний // Студентський рух в сучасній Україні : реалії, тенденції та перспективи розвитку : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., Київ, 17 листопада 2002 р. / Національний аграрний університет. – К. : Національний аграрний університет, 2002. – С. 49-52.
198. Коротов В. М. Развитие воспитательных функций коллектива / Коротов В. М. – М. : «Педагогика», 1974. – 240 с.
199. Кочетов А. И. Как заниматься самовоспитанием / Кочетов А. И. – [3-е изд.] – М. : Высшая школа, 1991. – 287 с.
200. Кравець В.П. Історія класичної зарубіжної педагогіки та шкільництва Навч. посіб. для студентів пед. навч. закладів / Кравець В.П. – Тернопіль, 1996. – 436 с.
201. Краснова О. Н. Лидерство и компетентносной подход / О. Н. Краснова, С. Н. Трещилова // «Развитие лидерских умений студентов : проблемы и перспективы» : материалы Междунар. интернет-конференции. – Омск, 2012. – С. 10–14.
202. Красовицький М. Ю. Формування громадської думки учнівського колективу / Красовицький М. Ю. – К. : Рад. Школа, 1979. – 108 с.

203. Кращенко Ю. П. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.07 / Кращенко Юрій Петрович . – Київ, 2012. – 277 с.

204. Краткий психологический словарь / [ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под. общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с.

205. Крикунов С. Профессиональная подготовка будущего специалиста и роль куратора студенческой группы / С. Крикунов // Гуманізація навчально-виховного процесу. – Слов'янськ : СДПУ, 2011. – Спецвипуск 7. – С. 191–198.

206. Крисаченко В. С. Екологічна культура : теорія і практика: Навч. посібник / Крисаченко В. С. – К. : Заповіт, 1996. – 352 с.

207. Критсонис В. А. Психология лидерства в образовательных учреждениях / В. А. Критсонис // Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе (по материалам американских исследований). – Дубна : Феникс, 1997. – С. 155–164.

208. Кричевский Р. Л. Детерминанты ролевой дифференциации лидерства в малых группах / Р. Л. Кричевский // Вопросы психологи. – 1977. – № 1. – С. 28–38.

209. Кричевский Р. Л. О некоторых механизмах лидерства в коллективах старшеклассников: Сообщение I / Р. Л. Кричевский // Новые исследования в психологи. – 1977. – № 1. – С. 57–61.

210. Кричевский Р. Л. Мотивация групповой принадлежности и механизм выдвижения в позицию лидера / Р. Л. Кричевский // Новые исследования в психологи. – 1979. – № 1. – С. 95–101.

211. Кручек В. А. Психолого-педагогічні основи міжособистісного спілкування : навч. посіб. / Кручек В. А. – [2-ге видання, доп. і перероб.] – К. : НАКККиМ, 2011. – 302 с.

212. Кулініч І. О. Психологія управління : навч. посіб. / Кулініч І. О. – К. : Знання, 2008. – 292 с.

213. Кунцевська А. В. Екологічність діяльності фахівця у галузі соціальної роботи / А. В. Кунцевська // Актуальні проблеми психології. – К. : Міленіум, 2004. – Т. 7. – № 2. – С. 89–96.

214. Кузьменко В.А. Формирование экономической культуры у старшеклассников // Человек и образование. Академический вестник института образования взрослых Российской академии образования. - № 3 (20). – 2009. – с. 209-214.

215. Курлянд З.Н. Професійно-креативне середовище ВНЗ – передумова підвищення якості підготовки майбутніх фахівців // Педагогическая наука: история, теория, практика, тенденции развития. – 2009. - №1. – С. 18-26.

216. Кухта Б. Політичні еліти і лідери / Б. Кухта, Н. Теплоухова. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – Львів : Кальварія, 1997. – 224 с.

217. Кучерявий А.О. Формування готовності старшокласників до фермерської праці у начально-виховному процесі сільської школи. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / А.О.Кучерявий. – Херсон, 2003. – 20 с.

218. Лабунская В. А. Экспрессия человека : общение и межличностное познание / Лабунская В. А. – Ростов на Дону : Феникс, 1999. – 608 с.

219. Ламброзо Ч. Гениальность и помешательство / Чезаре Ламброзо. – СПб., 1892. – 182 с.

220. Лебон Г. Психология народов и масс / Гюстав Лебон ; пер. с франц. – Челябинск : Социум, 2010. – 378 с.

221. Левицкая О. С. Перспективы развития студенчества в рамках московской школы управления «Сколково» / О. С. Левицкая // Роль студентів у глобалізації світового наукового простору та соціокультурного розвитку людини : міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, жовтень 2010 р.) : тези доп. / ред. кол. А. Й. Мазуркевич, А. М. Білоус, О. В. Зазимко, А. В. Витриховська /

Національний університет біоресурсів і природокористування України. – К. : НУБіП України. – 2011. – 60 с.

222. Левчук З.К. Экономическое воспитание учащихся 4 - 6 классов сельских школ в учебной и внеклассной работе по математике: автореф. дис. на оискание уч степени д-ра.пед. 13.00.01 «Теория и история педагогики» / З.К.Левчук. – Минск, 2004. – 20 с.

223. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. / Леонтьев А. Н. – М. : Политиздат, 1975. – 303 с.

224. Линенко А. Ф. Педагогічна діяльність і готовність до неї : [монографія] / А. Ф. Линенко // АПН України Півд. укр. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського. – Одеса : ОКФА, 1995. – 77 с.

225. Липинський В. Листи до братів- хліборобів / В'ячеслав Липинський [ред. Я.Пеленський]. – Київ-Філадельфія. – 470 с.

226. Лист Міністерства освіти і науки України від 31.07.2008 р. N 1/9-484 головам робочих груп МОН України з розроблення галузевих стандартів вищої освіти та головам науково-методичних комісій МОН України – 67 с.

227. Лобанова Т. Н. Построение модели ключевых компетенций / Н. Т. Лобанова // Справочник по управлению персоналом. – 2002. – № 11. – С. 11-26.

228. Лозниця В.С. Психологія менеджменту [Текст] : навч. посіб. / В. С. Лозниця. – К. : КНЕУ, 1997. – 245 с.

229. Локк Джон. Думки про виховання. // Історія зарубіжної педагогіки. Хрестоматія: Навчальний посібник / Укладачі і автори вступних статей Є.І.Коваленко, Н.І. Белкіна. Заг. ред.. Є.І. Ковеленко. – Київ, Центр навчальної літератури, 2006. – С. 186-201.

230. Ломова Л. А. Формирование профессионально значимых лидерских качеств будущих учителей музыки : дис. кандидата пед. наук : 13.00.08 / Ломова Лариса Алексеевна. – Воронеж, 2006. – 232 с.

231. Лоринг М. Т. Гуманное лидерство в XX столетии / М. Т. Лоринг // Лидерство. Психологические проблемы в бизнесе. – Дубно : Феникс, 1997. – 176 с.
232. Лоркипанидзе Д.О. Ян Амос Коменский. Изд. 2-е. [Науч. ред. А.И.Пискунов. ] . – М., «Педагогика», 1970. – 440 с.
233. Лузан П. Г. Педагогические условия формирования коллектива студенческой группы на примере с.-х. вузов : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01. / Лузан Петр Григорьевич. – К., 1987. – 178 с.
234. Лузан П. Г. Педагогічний довідник викладача-аграрника : словник-довідник / П. Г. Лузан, І. В. Сопівник. – К. : ДАКККіМ, 2009. – 234 с.
235. Лузан П.Г., Сопівник І.В., Виговська С.В. Основи науково-педагогічних досліджень: навчальний посібник. 4-е вид. доповнене. – К.:НАКККіМ, 2012. – 368 с.
236. Лукьянов А. Лидерские качества [Электронный ресурс] / А. Лукьянов. – Режим доступа : <http://release-me.ru/leader/quality.php>.
237. Лукьянова Л.Б. Формування екологічної культури учнів ПТУ в процесі вивчення предметів професійно-технічного циклу: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка. Історія педагогіки і освіти» / Л.Б.Лукьянова. – К., 1994. – 22 с.
238. Любимов Л., Раннева Н. Основы экономических знаний. – М.: Про-свещение, 1995. – 208 с.]
239. Люлька В.С.Формування професійної спрямованості учнів 8-9 класів сільської школи на сферу сільськогосподарського виробництва в процесі трудового профільного навчання: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / В.С. люлька. – Херсон, 2003. – 20 с.
240. Мазоренко Д. І. Організація управління виховними процесом в університеті / І. Д. Мазоренко // Практичне впровадження концепції виховної роботи в аграрних вищих навчальних закладах : зб. наук. праць з питань

національного громадянського виховання студентів аграрних вищих навчальних закладів України. – Київ : «Аграрна освіта», 2002. – Випуск 1. – С. 21.

241. Макаренко А. С. Коллектив и воспитание личности / Антон Семенович Макаренко. – М. : «Педагогика», 1972. – 333 с.

242. Макаренко О.А. Формування готовності майбутніх інженерів педагогів до виховної діяльності в професійно-технічних навчальних закладах : автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О.А. Макаренко. – К., 2006. – 23 с.

243. Макарова Е. Д. Воспитание эмпатии как профессионально-личностного качества будущих социальных педагогов целостном образовательном процессе педагогического колледжа : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.06 / Макарова Елена Дмитриевна. – М. : 2006. – 211 с.

244. Макиавелли Н. «Государь» / Никколо Макиавелли ; перев. Д. Муравьева, М. Юсим. – М. : АСТ, 2010. – 52 с.

245. Максвелл Дж. 21 обязательное качество лидера / Джон Максвелл. – Минск : Попурри. – 2006. – 176 с.

246. Максименко С. Д. Готовність до діяльності / С. Д. Максименко // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С.137-138.

247. Максименко С. Д. Загальна психологія: навч. посіб. / Максименко С. Д. [вид. 3-є, перероб. та доп.]. – К. : Центр учбової літератури, 2008. – 272с.

248. Максименко С. Д. Якості особистості / С. Д. Максименко // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 1019–1020.

249. Максимюк С. П. Педагогіка [Електронний ресурс] / Максимюк С. П. – Бібліотека українських підручників. – Режим доступу : [http://libfree.com/105217083-pedagogikapedagogika\\_\\_maksimyuk\\_sp.html](http://libfree.com/105217083-pedagogikapedagogika__maksimyuk_sp.html).

250. Максимюк П. С. Психологія управління [Електронний ресурс] / П. С. Максимюк. – Режим доступу: <http://www.lection.com.ua/psychology/psupr>. – Last access: 16-11-2011 .

251. Мальковская Т. Н. Выдвижение лидера в среде старших школьников и его влияние на товарищей / Т. Н. Мальковская // Руководство и лидерство / под ред. Б. Д. Парыгина. – Л., 1973. – С. 94–119.

252. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н. В. Мараховська. – Х., 2009. – 24 с.

253. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Мараховська Наталя Владиславівна. – Х., 2009. – 254 с.

254. Маслов П. Развитие народного хозяйства и аграрная программа. – М., 1996. – 345 с.

255. Маслоу А. Мотивация и личность / Абрахам Маслоу [3-изд.] ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2012. – 352 с.

256. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Абрахам Маслоу . – М. : Смысл, 1999. – 425 с.

257. Матеріали поточного архіву Об'єднаної ради студентського самоврядування аграрних ВНЗ Міністерства аграрної політики і продовольства України. – К. : Науково-методичний центр аграрної освіти. – 2008.

258. Махина Т. В. Особенности использования социально-психологического тренинга в целях развития лидерских качеств студентов-будущих менеджеров : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.05 / Махина Татьяна Владимировна . – Москва, 2003. – 204 с.

259. Махмутов М. И. Рынок и профессиональное образование / М. И. Махмутов // Советская педагогика. – 1991. – № 5. – С. 85–92.
260. Машкін Н.А. Історія Стародавнього Риму / Н.А.Машкін. – К.: Радянська школа, 1952. – 692 с.
261. Маценко Л. М. Діяльність наставника в системі виховної роботи вищого навчального закладу : монографія / Леся Миколаївна Маценко. – К. : НАКККіМ, 2010. – 404 с.
262. Мейджер Ч. Кто такой харизматический лидер? / Ч. Мейджер // Психология современного лидерства : американские исследования. – М. : Когито-Центр, 2007. – С. 91–110.
263. Мелани К. Юлий Цезарь / Мелани К.; пер. с итал. – М. : Издательство «Ниола-Пресс», 2009. – 128 с.
264. Менегетти А. Психология лидера / Антонио Менегетти ; пер. с итал. – [изд. 4-е, доп.]. – М : ННБФ «Онтопсихология», 2004. – 256 с.
265. Мельничук Д. О. Якщо ми справді дбаємо про здоров'я нації / Д. О. Мельничук // Надзвичайна ситуація. – 2002. – № 6. – С. 20–23.
266. Мельничук Максим Дмитрович. 20 років у науці / За ред. І.П.Григорюк. – Київ: Видавничий центр НУБіП України, 2012. – 116 с.
267. Методичні рекомендації з самовиховання господарської дбайливості / Укладач: К.І.Мешко. – Київ: «Компринт», 2015. – 30 с.
268. Мешко К.І. Ідеї виховання дбайливого господаря у поемі Гесіода «Труди і дні» / К.І.Мешко // Україна-Греція в діалозі культур: афонська спадщина, греко-слов'янські зв'язки, мовні та наукові контакти. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 29 вересня 2015 р. – Київ: «Міленіум», 2015. – С.109-110.
269. Мешко К.І. Критерії і показники сформованості господарської дбайливості студентів аграрних коледжів / К.І.Мешко // Матеріали XXII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Проблеми та перспективи розвитку науки на початку третього тисячоліття у країнах



Європи та Азії» // Збірник наукових праць. – Переяслав-Хмельницький, 2016. – С. 169-172.

270. Мешко К.І. Характерологічні особливості господаря своєї землі у творчій спадщині Т.Г.Шевченка / К.І.Мешко // Феномен Тараса Шевченка: лінгвістичний, історичний і соціофілософський аспекти. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції 19 березня 2015 р. – Київ: Міленіум, 2015. – С.100-101.

271. Мешко К.І. Господарсько-економічне виховання студентів аграрних коледжів / К.І.Мешко // Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації. Міжнародна науково-практична конференція, 14-16 травня 2015р. – Київ: «Міленіум», 2015. – С.102-104.

272. Мешко К.І. Методологічна база виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів/К.І.Мешко//Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації. Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції, 25-26 лютого 2016 р.–К.: «Міленіум», 2016. – С.37-40.

273. Мешко К.І. Педагогічні умови реалізації моделі виховання господарської дбайливості студентів аграрних коледжів / К.І.Мешко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України / Серія «педагогіка, психологія, філософія». Вип. 233. – С. 153-162.

274. Мешко К.І. Потреба у формуванні господарської дбайливості студентів аграрних коледжів К.І.Мешко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України / Серія «Педагогіка, психологія, філософія». Вип. 220. – С.118-124

275. Мешко К.І. Ретроспективний аналіз педагогічних ідей формування господарської дбайливості особистості в зарубіжних країнах / К.І.Мешко // Духовність особистості: методологія, теорія і практика; Випуск 4 (67). – Северодонецьк, 2015. – С.64-71.

276. Мешко К.І. Системно-ціннісний підхід у змісті виховання дбайливого господаря / К.І.Мешко // Духовність особистості: методологія, теорія і практика; випуск 2 (65). – Северодонецьк, 2015. – С.86-94.

277. Мешко К.І. Сутність і структура господарської дбайливості особистості // К.І.Мешко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України / Серія «Педагогіка, психологія, філософія». Вип. 208, Частина I. – С.135-142.

278. Микитась В. Давньоукраїнські студенти і професори / Микитась В. – К. : Абрис, 1994. – 288 с.

279. Міжнародний конкурс професійної майстерності «Господарі землі» у Заліщицькому коледжі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nubip.edu.ua/node/8320>. – Назва з екрану.

280. Мойсеюк Н. Педагогіка : навч. посіб. / Н. Мойсеюк [вид. 3-є, перероб. та доп.]. – К., 2007. – 656 с.

281. Молодь за здоровий спосіб життя : щоріч. доп. Президенту України, Верхов. Раді України, Каб. Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2009 р.) / М-во України у справах сім'ї, молоді та спорту, Держ. ін-т розв. сім'ї та молоді; [редкол.: Н. Ф. Романова (голова) та ін.]. – К. : ТОВ «Основа», 2010. – 156 с.

282. Мономах В. Поучення / Володимир Мономах // Літопис руський ; пер. з давньорус. Л. Є Махновця / [відп. ред. О. В. Мишанич]. – К. : Дніпро, 1989. – 591 с.

283. Монтень Мішель. Досліди. // Історія зарубіжної педагогіки. Хрестоматія: Навчальний посібник / Укладачі і автори вступних статей Є.І.Коваленко, Н.І. Белкіна. Заг. ред.. Є.І. Коваленко. – Київ, Центр навчальної літератури, 2006. – С. 79-84.

284. Мор Т. Утопія / Томас Мор ; перев. с лат. Ю. М. Каган – М. : Наука, 1978. – 417 с.

285. Мор Т. Утопія; Кампанелла Т. Місто Сонця [Серія «Вершини світового письменства»]. – К.: «Дніпро», 1988. - 207 с.

286. Морозов И. Е. Развитие лидерских качеств у студентов в процессе вузовского обучения : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Морозов Илья Евгеньевич. – Москва, 2006 – 147 с.

287. Морозов Ю. И. Об операциональном определении понятия «лидерство» / Ю. И. Морозов, С. С. Паповян // Вопросы психологии. – 1993. – № 2. – С. 59–68.

288. Моска Г. Правящий класс (1939) / Гаэтано Моска // История политических и правовых учений: хрестоматія / [сост. проф., д-р. ист. наук Г. Г. Демиденко]. – Харьков : Факт, 1999. – С. 1001–1011.

289. Мухин Ю. И. Наука управлять людьми / Мухин Ю. И. – М. : Форум, 1995. – 368 с.

290. Методика виховної роботи наставника студентської групи : навч. прогр. наук.-метод. семінару / [уклад. П. Г. Лузан, В. І. Стахневич, С. В. Яшник, С. О. В'ялий]. – К. : Видавничий центр НАУ, 2004. – 23 с.

291. Методика виховної роботи наставника студентської групи : [роб. навч. прогр. наук.-метод. семінару для наставників студентських груп 1 курсу НУБіП України. / В. П. Лисенко, Р. В. Сопівник, Л. М. Маценко, О. В. Наконечна. – К. : НАКККіМ, 2011. – 31 с.

292. Навчальна поїздка переможців конкурсу «Кращий молодий агроном 2013» до Франції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.agroexpert.ua/nazhivo/molodii-agronom-2013.html>. – Назва з екрану

293. Нагаєв В. М. Теоретичні та методичні основи управління навчально-творчою діяльністю студентів вищих навчальних аграрних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / В. М. Нагаєв. – Луганськ, 2010. – 44 с.

294. Нагаєв В. М. Теоретичні та методичні основи управління навчально-творчою діяльністю студентів вищих навчальних аграрних закладів : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Нагаєв Віктор Михайлович. – Харків, 2010. – 558 с.

295. Наказ Міністерства аграрної політики України від 04.02.2005 р. № 63 «Про проведення VII зльоту іменних стипендіатів і відмінників навчання «Лідери АПК XXI століття» / Сьомий зліт іменних стипендіатів і відмінників навчання аграрних вищих навчальних закладів «Лідери АПК XXI століття». – К. : «Аграрна освіта», 2005. – 27 с.

296. Наказ Міністерства освіти і науки України від 15.11.2007 № 1010 «Про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon.nau.ua /doc /?uid=1038.1653.0](http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1038.1653.0).

297. Національна парадигма сталого розвитку України. – Інститут економіки природокористування і сталого розвитку НАН України. / За заг. ред. Б.Є.Патона. – К., 2012. – 72 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ecos.kiev.ua/share/upload/Dopovid\\_nacionalna\\_paradygma\\_stalogo\\_rozvytku.pdf](http://ecos.kiev.ua/share/upload/Dopovid_nacionalna_paradygma_stalogo_rozvytku.pdf). – Назва з екрану.

298. Національна рамка кваліфікацій [Електронний ресурс] / Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341 . – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>

299. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nmu.edu.ua/legis2.php>

300. Невмержицька О. О. Студентське самоуправління у контексті демократизації вищої освіти України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філософ. наук : спец. 09.00.10 «Філософія освіти» / О. О. Невмержицька. – К., 2009. – 18 с.

301. Негруца Н.А. Формування екологічного світогляду студентів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації аграрного профілю у процесі вивчення екологічних дисциплін: дис. кандидата пед. наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Негруца Наталія Андріївна. – К., 2003. – 246 с.

302. Ничкало Н. Г. Розвиток професійної освіти і навчання в контексті європейської інтеграції / Н. Г. Ничкало // Педагогіка і психологія. – 2008. – №1. – С. 57–69.

303. Ніколаєнко Станіслав Миколайович – (Доля моя єдина, правда моя одна...До 60-річчя від дня народження академіка з народу Ніколаєнка Станіслава Миколайовича / за заг. ред. І.І.Ібатулліна; [уклад.: В.Ф.Калуга, Г.Г. Ніколаєнко, Д.М.Рудень, О.Д.Барановська, М.В.Михайліченко, В.Д.Шинкарук та ін.]. – К.: Аграр. Наука, 2016. – 240 с.: іл.

304. Ніцше Ф. Так казав Заратустра. Жадання Влади. / Фрідріх Ніцше. – К. : Основи ; Дніпро 1993. – 415 с.

305. Новий тлумачний словник української мови: у чотирьох томах / [укл. В. В. Яременко та ін.]. – К.: Аконіт., 1998 – . – Т. 4. – 1998. – 940 с.

306. Новий тлумачний словник української мови: у чотирьох томах / [укл. В. В. Яременко та ін.]. – К.: Аконіт., 1998 – . – Т. 2. – 1998. – 910 с.

307. Новикова Л. И. Самоуправление в школьном коллективе / Новикова Л. И. – М. : Знание, 1988. – 80 с. – (Новое в жизни, науке, технике. / Серия. «Педагогика и психология» ; № 7).

308. Новикова С. А. Развитие лидерских качеств будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.08 / Новикова Светлана Анатольевна. – Магнитогорск, 2009. – 211 с.

309. Ноосферогенез і гармонійний розвиток / [Шевчук В. Я., Білявський Г. О., Саталкін Ю. М., Навроцький В. М.]. – К. : Геопринт, 2002. – 127 с.

310. Нуртдинова А.А. Формирование экономической культуры у млад-ших школьников в условиях интеграции учебной и внеучебной работы: автореф. дисс. канд. пед. наук. – Челябинск, 2000. – 16 с.

311. Обітник С. Досвід студентського самоврядування Національного університету біоресурсів і природокористування України у формуванні екологічної свідомості студентів / С. Обідник // Роль студентів у глобалізації світового наукового простору та соціокультурного розвитку людини :

міжнар. наук.-практ. конф., (Київ, жовтень 2010 р.) : тези доп. / ред. кол. А. Й. Мазуркевич, А. М. Білоус, О. В. Зазимко, А. В. Витриховська / Національний університет біоресурсів і природокористування України. – К. : НУБіП України. – 2011. – С. 43 – 44.

312. Огієно К. А. Виховна робота в студентській групі / Огієнко К. А. – К. : «Вища школа», 1978. – 71 с.

313. Олпорт Г. Становление личности : избранные труды / Олпорт Г. – М. : Смысл, 2020. – 462 с.

314. Омеляненко В.Л., Кузьмінський А.І. теорія і методика виховання: Навч. посіб. – К.: Знання, 2008. – 415 с.

315. Оноре Бальзак. Избранное / Бальзак Оноре. – Москва: Изд. «Правда, 1979. – 496 с.

316. Оренбурзький державний аграрний університет [Електронний ресурс] / офіційний сайт Оренбурзького державного аграрного університету. – Режим доступу : <http://orensau.ru/ru/studentu/cto20111103>.

317. Організація виховної роботи у вищих навчальних закладах : посіб. з нормативно-правових документів / за ред. Т. Д. Іщенко. – К. : Аграрна освіта, 2009. – 88 с.

318. Організація виховної роботи наставником академічної групи в аграрному ВНЗ із формування лідерських якостей студентів. Методичні рекомендації / Укладач: Р.В. Сопівник. – Київ: «ЦП «Компринт», 2008. – 56 с.

319. Організація виховної роботи наставником академічної групи з формування господарської дбайливості у студентів аграрних коледжів. Методичні рекомендації / Укладач: К.І.Мешко. – Київ: «Компринт», 2015. – 29 с.

320. Ортинський В. Л. Педагогіка вищої школи: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Ортинський В. Л. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.

321. Освітньо-кваліфікаційна характеристика бакалавра напряму підготовки 6.090101 «Агрономія», кваліфікація 3212 «Технолог із агрономії». / Міністерство освіти і науки України. – офіц. вид. – К., 2011. – 290 с. (Галузеві стандарти вищої освіти).
322. Основи аграрного підприємництва / За ред. М. Й. Маліка. - К.: Ін-т аграрної економіки, 2000. - 582 с.
323. Основи економічної теорії : підручник / [Чухно А. А., Єщенко П. С., Климко Г. Н. та ін.]; за ред. А. А. Чухна. – К.: Вища школа, 2001. – 606 с.
324. Основи психології : підручник / за заг. ред. О. В. Киричука, В. А. Роменця. – [3-тє вид., стереотип]. – К. : Либідь, 1997. – 632 с.
325. Основні напрями високоефективного розвитку пореформеного агропромислового виробництва в Україні на інноваційній основі / За ред. П.Т. Саблука. К.: ІАЕ ІААН, 2002. – 730 с.
326. Осовська Г. В. Основи менеджменту : навч. посіб. / Г. В. Осовська, О. А. Осовський. – К. : «Кондор», 2006. – 664 с.
327. Остапец А.А. Педагогика туристско-краеведческой работы в школе / А.А. Остапец. – М. : Педагогика, 1985. – 104 с.
328. Остафійчук Т. В. Сучасні підходи у дослідженні лідерства / Т. В. Остафійчук, Н. А. Штанько // Юридична психологія та педагогіка. – 2010. – № 1 (7). – С. 116–126.
329. Павлютенков Е. М. Формирование мотивов выбора профессии / под. ред. Б. А. Федоришина. – К., 1980. – 143 с.
330. Падалка О. С. Роль молодіжного радника в системі самоврядування ВНЗ / О. С. Падалка // VIII зліт іменних стипендіатів і відмінників навчання аграрних вищих навчальних закладів, (Дніпропетровськ, 24–27 травня 2006 р.) : доп. учасників / Дніпропетровський державний аграрний університет. – Дніпропетровськ, 2006. – 264 с.
331. Панкратов А. В. Субъектность как одно из свойств практического мышления / А. В. Панкратов // Практическое мышления : специфика

обобщения, природа вербализации и реализуемости знаний : сб. статей / под ред. проф. Ю. К. Корнилова. – Ярославль, 1997. – С. 97–125.

332. Паретто В. Компендиум по общей социологии / Вильфредо Парето // История политических и правовых учений : хрестоматия / [сост. проф., д-р. ист. наук Г. Г. Демиденко]. – Харьков : Факт, 1999. – С. 987–1001.

333. Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории / Парыгин Б. Д. – М. : Мысль, 1971. – 348 с.

334. Парыгин Б. Д. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Парыгин Б. Д. – Ленинград : Наука, 1986. – 240 с.

335. Парыгин Б. Д. Социальная психология : проблемы методологии, истории и теории / Парыгин Б. Д. – СПб. : ИГУП, 1999. – 592 с.

336. Пасічник Н.О. Формування інтересу старшокласників до підприємницької діяльності у процесі вивчення предметів соціально-економічного циклу: автореф. дис. канд. пед. наук : спец. 13.00.07 «Теорія та методика виховання» / Н.О. Пасічник. – К., 2000. – 20 с.

337. Пахарев А. Д. Политическое лидерство и лидеры / Пахарев А. Д. – К. : Знание Украины, 2001. – 270 с.

338. Пахарев А. Д. Політичне лідерство : історико-політологічний контекст і сучасне становище : дис. ... доктора політ. наук : 23.00.02 / Пахарев Анатолій Дмитрович. – К., 2003. – 402 с.

339. Пахарев А. Теоретичні основи політичного лідерства в сучасній політичній науці [Електронний ресурс] / Анатолій Пахарев. – Режим доступу : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=61&c=1330>.

340. Педагогика : [учеб. пособ. для студентов пед. ин-тов] ; под ред. Ю. К. Бабанського. – М. : Просвещение, 1983. – 608 с.

341. Педагогіка вищої школи / за ред. З. Н. Курлянд. – К. : Знання, 2005. – 399 с.

342. Педагогіка вищої школи : словник-довідник / [упор. О. О. Фунтікова]. – Запоріжжя : ГУ «ЗІДМУ», 2007. – 404 с.



343. Педагогика : [учеб. пособ. для студентов пед ин-тов] ; под ред. Ю. К. Бабанского. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – М. : Просвещение, 1988. – 479 с.
344. Педагогика : учеб. пособ. для студентов пед. вузов и пед. колледжей / [под ред. П. И. Подкасистого]. – М. : Пед. общ-во России, 2004. – 608 с.
345. Педагогический энциклопедический словарь / [гл. ред. Б. М. Бим-Бад]. – М. : Большая Российская Энциклопедия, 2002. – 528 с.
346. Педагогічний експеримент : [навч. посіб. для студентів педагогічних вузів] / В. І. Євдокимов, Т. П. Агапова, І. В. Гавриш, Т. О. Олійник. – Харків : «ОВС» , 2001. – 148 с.
347. Педагогічні ідеї О.В. Духновича // Історія педагогіки / За ред. М.С. Гриценка. - К., 1973. - С. 184-187.
348. Переконавання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukraine-diplom.com/33/16244-perekonannya-yak-metod-psixologichnogo-vplivu.html>.
349. Пернарівська Т.П. Формування у студентів готовності до гармонізації міжособистісних відносин у позааудиторній діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. : 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / Т.П.пернарівська. – Київ, 2015. – 20 с.
350. Песталоцці Йоган. Лінгард і Гертруда. // Історія зарубіжної педагогіки. Хрестоматія: Навчальний посібник / Укладачі і автори вступних статей Є.І.Коваленко, Н.І. Белкіна. Заг. ред.. Є.І. Коваленко. – Київ, Центр навчальної літератури, 2006. – С. 290-301.
351. Петренко І. Соняшник і кукурудза – виснаження і ГМО. Україна – лідер у світовому виробництві й експорті цих культур [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://texty.org.ua/pg/article/editorial/read/61901/Sonashnyk\\_i\\_kukurudza\\_vysnazhenna\\_i\\_GMO](http://texty.org.ua/pg/article/editorial/read/61901/Sonashnyk_i_kukurudza_vysnazhenna_i_GMO). Назва з екрану. 08.09.2015 р.
352. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив. (Над чем работают, о чем спорят философы) / Петровский А. В. – М. : Политиздат, 1982. – 255 с.

353. Петровский А. В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1980. – № 2. – С. 29–42.

354. Підласий І. П. Діагностика та експертиза педагогічних проєктів : навч. посіб. / Підласий І. П. – К. : Україна, 1998. – 343 с.

355. План виховної роботи Охтирського коледжу Сумського національного аграрного університету. [Електронний ресурс]. – Режим доступу. – [Назва з екрану.](#)

356. План виховної роботи. Остерський коледж будівництва та дизайну. Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://okbd.pp.ua/?page\\_id=469](http://okbd.pp.ua/?page_id=469). – Назва з екрану.

357. Платон. Государство : собрание сочинений в 4 т. / Платон. – М., 1994. Т. 3. – 1994. – С. 79–420.

358. Платонов К. К. Личностный подход как принцип психологии / К. К. Платонов // Методологические и теоретические проблемы психологии. – М., 1969. – С. 190–217.

359. Платонов Ю. П. Путь к лидерству / Платонов Ю. П. – СПб. : Речь, 2006. – 348 с.

360. Платонов К. К. Структура и развитие личности / Платонов К. К. – М. : Наука, 1986. – 254 с.

361. Побірченко Н. А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності. — К.: Знання, 1999. — 285с.

362. Подласый И. П. Педагогика. Новый курс : [учебник для студ. пед. вузов] : в 2 кн. / И. П. Подласый. – М. : ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1. – 576 с. ; Кн. 2. – 256 с.

363. Подоляк Л. Г. Психологія вищої школи : [навч. посіб. для магістрів і аспірантів] / Л. Г. Подоляк, В. І. Юрченко. – К. : ТОВ «Філ-студія», 2006. – 320 с. – С. 48.

364. Поліванова О. Є. Особливості взаємозв'язку мотиваційної сфери особистості та процесу запам'ятовування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / О. Є. Поліванова. – Х., 1997. – 24 с.

365. Положення про вищий державний навчальний заклад / Постанова КМУ від 5.09.1996 № 1074 // Освіта України.. – К. : Міленіум, 2001. – С. 439–440. – (Нормативно-правові документи).

366. Положення про об'єднану Раду студентського самоврядування аграрних ВНЗ III - IV рівнів акредитації Міністерства аграрної політики України [Електронний ресурс] : нормативно-правові документи / офіційний сайт Науково-методичного центру аграрної освіти. – Режим доступу : <http://www.smcae.kiev.ua/main.php?id=363>

367. Положення про наставника студентської групи Національного університету біоресурсів і природокористування України від 29 жовтня 2009 р. [Електронний ресурс] : виховна робота / офіційний сайт Національного університету біоресурсів і природокористування України. – Режим доступу : <http://nubip.edu.ua/node/4213>.

368. Положення про планування та облік навантаження науково-педагогічних працівників НАУ. / [В. П. Лисенко, І. І. Ібатуллин, О. В. Зазимко, В. Г. Тракай, М. А. Китаєва]. – К. : Видавничий центр НАУ, 2009. – 37 с.

369. Поляков В.А., Сасова И.А. Непрерывное экономическое образование молодежи // Педагогика. – 1994. – №4. – С. 19–26.

370. Поляков С. Д. Технологии воспитания : учебно-методическое пособ. / Поляков С. Д. – М. : Гуманит. издат. центр ВЛАДОС, 2003. – 144 с.

371. Посівна площа сільгоспкультур під урожай-2015 становить 26,7 млн га, - МінАП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua/ukr/news/posevnaya-ploshchad-selhozkultur-urozhay-1438067737.html>. – Назва з екрану.

372. Потока К. Л. Соціально-педагогічні умови організації студентського самоврядування у вищих навчальних закладах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук / К. Л. Потока. – К., 2006. – 23 с.

373. Поточний архів Всеукраїнської молодіжної громадської організації Спілки молодих аграріїв України Стенограма виступ голови організації М. Мельничука перед студентським активом Національного аграрного університету. Навчайся і працюй. Міжнародна програма професійної підготовки та обміну досвідом в сфері агробізнесу. 29-30.IV. 2002.

374. Практична педагогіка виховання / за редакцією М. Красовицького. – К. ; Івано-Франківськ : «Плай», 2000. – 220 с.

375. Примірне Положення про студентське самоврядування у вищих навчальних закладах України [Електронний ресурс] / наказ Міністерства освіти і науки України від 15. 11. 2007 № 1010. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1038.1653.0>.

376. Про державну підтримку сільського господарства України: Закон України // Відомості Верховної Ради України. - 2004. - № 49. - Ст. 527.

377. Про інвестиційну діяльність: Закон України // Інвестиції, кредит і лізинг в АПК: законодавчі і нормативні акти. - К.: За друга, 1998. - С. 61-66.

378. Про колективне сільськогосподарське підприємство: Закон України // К. Д. Гордієнко. Аграрний маркетинг: Нормативно-правове регулювання. Зразки документів. - К.: КНТ, 2007. - С. 7-23.

379. Про кооперацію: Закон України // Економіка АПК. - 2003. - № 9. - С. 142-152.

380. Про невідкладні заходи щодо прискорення реформування аграрного сектора економіки: Указ Президента України, 3 грудня 1999 р. // Офіційний вісн. України. - 1999.- №49 - С. 240.

381. Про особисте селянське господарство: Закон України // К. Д. Гордієнко. Аграрний маркетинг: Нормативно-правове регулювання. Зразки документів. - К.: КНТ, 2007. - С. 116-122.

382. Про охорону навколишнього природного середовища (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1991, № 41, ст.546) [Електронний ресурс]. Закон України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1264-12> – Назва з екрану.

383. Про пріоритетність соціального розвитку села та агропромислового комплексу в народному господарстві [Електронний ресурс]. Закон України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/400-12> – Назва з екрану.

384. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці N 184 2001 року про безпеку та гігієну праці в сільському господарстві [Електронний ресурс]. Закон України. – Режим доступу: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_504](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_504) – Назва з екрану.

385. Про сільськогосподарську кооперацію: Закон України // Відомості Верховної Ради України. - 1997. - № 39. - С. 683- 695.

386. Про фермерське господарство: Закон України // К. Д. Гордієнко. Аграрний маркетинг: Норматив но-правове регулювання. Зразки документів. - К.: КНТ, 2007. - С. 126-147.

387. Програма проведення VIII Зльоту іменних стипендіатів та відмінників навчання «Лідери АПК XXI століття» / Восьмий зліт іменних стипендіатів і відмінників навчання аграрних вищих навчальних закладів «Лідери АПК XXI століття». – К. : «Аграрна освіта», 2006. – 32 с.

388. Програма проведення X ювілейного зльоту іменних стипендіатів та відмінників навчання «Лідери АПК XXI століття» / Десятий зліт іменних стипендіатів і відмінників навчання аграрних вищих навчальних закладів «Лідери АПК XXI століття». – К. : «Аграрна освіта», 2008. – 27 с.

389. Професійна освіта : ціннісні орієнтири сучасності : зб. наук. пр. / за заг. ред. І. А. Зязюна / Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України. – К. ; Харків : НТУ «ХП», 2009. – 472 с.

390. Прохоренко Т. Г. Лідерство як форма самоствердження особистості в малій групі / Т. Г. Прохоренко, О. П. Зборовська // Вісник

Міжнародного слов'янського університету. – Харків : 2008. – Том 11. – № 1. – С. 8–13. – (Серія «Соціологічні науки»).

391. Психологические тесты для деловых людей / сост. Н. А. Литвинцева. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1994. – 318 с.

392. Психологія : підручник / [Ю. Л. Трофімов, В. В. Рибалка, П. А. Гончарук та ін.] ; за ред. Ю. Л. Трофімова. – [6-те вид., стереотип]. – К. : Либідь, 2008. – 560 с.

393. Психометрік-експерт [Електронний ресурс] / Psychometrica expert.– Режим доступу : [http://psychometrica.ru/index.php?hid=50&met\\_info=60](http://psychometrica.ru/index.php?hid=50&met_info=60)

394. Пустовіт Г. П. Дослідницька діяльність дітей та учнівської молоді / Г. П. Пустовіт // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 236–237.

395. Р.Мусієнко. Коропська Свердловка, де в пошані голова, а не дзиглик (стаття-інтерв'ю). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.hvilya.com/news/koropska\\_sverdlovka\\_de\\_v\\_poshani\\_golova\\_a\\_ne\\_dziglik/2011-12-29](http://www.hvilya.com/news/koropska_sverdlovka_de_v_poshani_golova_a_ne_dziglik/2011-12-29)

396. Рабле Франсуа. Гаргантюа і Пантагрюель. // Історія зарубіжної педагогіки. Хрестоматія: Навчальний посібник / Укладачі і автори вступних статей Є.І.Коваленко, Н.І. Белкіна. Заг. ред.. Є.І. Коваленко. – Київ, Центр навчальної літератури, 2006. – С. 64-78.

397. Рабочая книга социолога / отв. ред. Г. В. Осипов. – [2-е изд.]. – М. : Наука, 1983. – 477 с.

398. Равен Дж. Педагогическое тестирование : проблемы, заблуждения, перспективы / Дж. Равен ; [пер. с англ.]. – М. : Когито Центр, 1999. – 144 с.

399. Радченко О.А. Методичні засади підготовки старшокласників з аграрного профілю на уроках трудового навчання у загальноосвітній школі. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.02 – теорія та методика навчання

технологій. – Чернігівський національний університет імені Т.Г.Шевченка – Чернігів, 2010. – 20 с.

400. Резник Ю.М. Введение в социальную теорию. Социальная эпистемология.– М., 1999.– С. 128–132.

401. Решетников П. Е. Нетрадиционная технологическая система подготовки учителей : рождение мастера. – М. : ВЛАДОС, 2000. – 304 с.

402. Рідей Н. М. Ступенева підготовка майбутніх екологів : теорія і практика : монографія / за заг. ред. академіка Д. О. Мельничука. – [2-ге вид. перероб. і доп.]. – Херсон : Видавництво Олді-плюс, , 2011. – 650 с.

403. Рогов Е. И. Психология группы / Рогов Е. И. – М. : Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 430 с.

404. Роль студентського самоврядування у забезпеченні якості вищої освіти [Електронний ресурс] : перша лекція / Міністерство освіти і науки України, Всеукраїнська студентська рада. – Режим доступу : <http://almamater.com.ua/modules/smartsection/item.php?itemid=36>.

405. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – СПб. : Питер, 2000. – 712 с.

406. Руженцев С. Тетяна Корост «Робота має бути покликанням»// Агропрофі. – 05 листопада 2010.

407. Сайкина Е. Н. Современные концепции и тенденции развития лидерских качеств студентов в вузах США : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Сайкина Екатерина Николаевна. – Казань, 2004. – 140 с.

408. Саляхов В. Ю. Формирование лидерских качеств студентов : на опыте подготовки менеджеров : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / В. Ю. Саляхов. – Волгоград, 2008. – 14 с.

409. Сартр Ж. П. Экзистенциализм есть гуманизм // Сумерки богов / [сост. и общ. ред. А. А. Яковлева] ; перевод. – М. : Политиздат, 1990. – С. 319–345.

410. Сбитнева В. Б. Педагогические условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Сбитнева Вероника Борисовна. – Пермь, 2006. – 268 с.
411. Сбруєва А. А. Лідерство / А. А. Сбруєва // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 455–456.
412. Святе письмо Старого і Нового Завіту ; [повний пер. за оригінал. євр., араб. та грец.]. – К. : Українське біблійне товариство. – 1992. – 1400 с.
413. Селевко Г. К. Компетентности и их классификация / Г. К. Селевко // Народное образование. – 2004. – № 4. – С. 138–143.
414. Селиванов В. И. Психология волевой активности / Селиванов В. И. – Рязань : РГПИ, 1974. – 118 с.
415. Махмутов М. И. Рынок и профессиональное образование / М. И. Махмутов // Советская педагогика. – 1991. – №5. – С. 85–92.
416. Семечкин Н. И. Психология социальных групп : учеб. пособие / Семечкин Н. И. – М. : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2011. – 287 с.
417. Сергієнко Н.Ф. Професійна компетентність сучасного вчителя // [Електронний ресурс] : Теорія та методика управління освітою. – № 5. – 2011 р. – Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/5/11sercnt.pdf>
418. Сергійчук З. О. Становлення студентського самоврядування у вищих навчальних закладах / З. О. Сергійчук // збірник виховних заходів. / за ред. Філончука О. М., Соломахи Л. П. – К. : НМЦ, 2000. – Випуск 20. – С. 4–7.
419. Сивицкая Л. А. Социально-педагогические основы развития эмпатии подростков в детском общественном объединении : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.06 / Сивицкая Людмила Анатольевна. – Москва, 1998. – 174 с.
420. Сидоренко В. К. Математичне опрацювання результатів педагогічного дослідження : навч.-метод. посіб. [для вивчення прийомів статистичного опрацювання експериментальних даних] / В. К. Сидоренко, Т. Г. Криворот. – К. : «ЦП «Компринт», 2012. – 85 с.



421. Сидоренко В. К. Методологічні основи науково-пізнавальної педагогічної діяльності / В. К. Сидоренко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – (Серія «Педагогіка. Психологія. Філософія») / ред. кол. : Д. О. Мельничук (відп. ред.) [та ін.]. – К., 2010. – Вип. 155. – ч. 1. – 302 с.
422. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Сидоренко Е. В. – СПб. : ООО «Речь», 2007. – 350 с.
423. Ситник Н. І. Управління персоналом : навч. посіб. / Ситник Н. І. – К. : Фірма «Інкос», 2009. – 472 с.
424. Сільська молодь України: стан, проблеми та шляхи їх вирішення / щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2003 р.). – К. : Державний ін-т проблем сім'ї та молоді, 2004. – 266 с.
425. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навч. посіб. / Скібіцька Л. І. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 192 с.
426. Слепкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : навч. посіб. / З. І. Слепкань. – К. : Вища школа, 2005. – 239 с.
427. Словарь-справочник по социальной психологии / [уклад. В. Крысько]. – СПб. : Питер, 2003. – 416 с.
428. Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів / за ред. Кузьмінського А. І. – Черкаси : Видавництво ЧДУ ім. Б. Хмельницького, 2002. – 112 с.
429. Сметанин В. Т. Самоорганізація досуга студентів / В. Т. Сметанин // Формування національних і загальнолюдських цінностей студентів : матеріали [Придніпровської науково-практичної конференції], (Дніпропетровськ, 21 травня 2009 р) / за ред. А. С. Кобця. – Дніпропетровськ : ДДАУ, 2009. – 330 с.
430. Сокол Д. В. Союз аграрної молоді і його діяльність / Д. В. Сокол, І. В. Сиров // Молодь і реформи в АПК : інформаційні матеріали третього

зльоту іменних стипендіатів і відмінників навчання [«Лідери АПК ХХІ століття»]. – Суми : Видавництво «Слобожанщина», 2001. – С. 26–28.

431. Соловей М. І. Виховна робота у вищому навчальному закладі / М. І. Соловей, В. С. Демчук. – К., 2003. – 257 с.

432. Сопилук М. На переломі століть. Становлення і розвиток фахового навчального закладу в Заліщиках у контексті суспільно-історичного розвитку краю / Михайло Васильович Сопилук. – Тернопіль: ВАТ ТВПК «Збруч», 2010. – 447 с.

433. Спорт / Виховна робота [Електронний ресурс ] / офіційний сайт Науково-методичного центру аграрної освіти. – Режим доступу : [http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article\\_id=106](http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article_id=106)

434. Спортивні досягнення студентів аграрних ВНЗ III-IV р. а. у 2010 році ; Студенти аграрних ВНЗ, які мають спортивні звання [Електронний ресурс] / офіційний сайт Науково-методичного центру аграрної освіти. – Режим доступу : [http://www.smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article\\_id=469](http://www.smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article_id=469)

435. Старенченко Ю. Л. Психология массовой коммуникации [Електронний ресурс] : учеб.-метод. пособ. / Старенченко Ю. Л. – [Часть 1]. – Режим доступа : <http://www.dvo.sut.ru/libr/soirl/i136star/index.htm> .

436. Сартр Ж. П. Екзистенціалізм єсть гуманізм // Сумерки богів / [сост. и общ. ред. А. А. Яковлева]; перевод. – М. : Политиздат, 1990. – С. 319–345.

437. Сасова И.А. Вопросы повышения уровня экономического образования и воспитания школьников. – М., 1987. – С. 69–76.

438. Свердан М. М. Основи наукових досліджень: навчальний посібник / М. М. Свердан, М. Р. Свердан. – Чернівці: Рута, 2006. – 352 с.

439. Семен Антонець, голова САТ «Обрій», засновник ПП «Агроекологія». // Зірки першої величини. Агропромисловий комплекс України. – К.: «Агромедія-Про», 2010.- 352 с. – С 16-24.

440. Сидоренко В. К. Математичне опрацювання результатів педагогічного дослідження: навч.-метод. посіб. [для вивчення прийомів статистичного опрацювання експериментальних даних] / В. К. Сидоренко, Т. Г. Криворот. – К.: ЦП «Компринт», 2012. – 85 с.
441. Сидоренко В. К. Основи наукових досліджень: навчальний посібник для вищих педагогічних закладів освіти / В. К. Сидоренко, П. В. Дмитренко. – К.: РННЦ «ДІНІТ», 2000. – 300 с.
442. Сидоренко В.К. Основи наукових досліджень. – К.:Компрітн, 2005. – 405 с.
443. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии / Сидоренко Е. В. – СПб.: ООО «Речь», 2007. – 350 с.
444. Синтез письмових публічних консультацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу:<http://minagro.gov.ua/themes/garland/pdf> – Назва з екрану.
445. Слабошпицький М. Симиренко Платон [Текст] // Слабошпицький М.Ф. Українські меценати: нариси з історії укр. культури. – К., 2001. – С. 163-179.
446. Слепцова В.П. Повышение стимулирующей роли материального поощрения высокоэффективного труда. – Саратов: Саратовский университет, 1984. – 176 с.
447. Словник української мови: в 11 томах. — Том 2, 1971. — Стор. 141.
448. Словник-довідник педагогічних і психологічних термінів / за ред. Кузьмінського А. І. – Черкаси : Видавництво ЧДУ ім. Б. Хмельницького, 2002. – 112 с.
449. Собирают первое зерно нового урожая аграриям помогают студенты . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.tvr.by/news/obshchestvo/sobirat\\_pervoe\\_zerno\\_novogo\\_urozhaya\\_agrariyam\\_pomogayut\\_studenty/](http://www.tvr.by/news/obshchestvo/sobirat_pervoe_zerno_novogo_urozhaya_agrariyam_pomogayut_studenty/). – Назва з екрану.

450. Сопилюк М. На переломі століть...Становлення і розвиток фахового навчального закладу в Заліщиках у контексті суспільно-історичного розвитку краю. – Тернопіль: ВАТ ТВПК «Збруч», 2010. – 447 с.

451. Сопівник І.В. Виховання моральної відповідальності сільської молоді: [монографія] / І.В.Сопівник. – К.:«ЦП «Компринт», 2014. – 352 с.

452. Сопівник Р.В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів : [монографія] / Р.В.Сопівник. – К.:«ЦП «Компринт», 2012. – 502 с.

453. Сопівник Р.В. Теоретичні і методичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі: дис.доктора пед. наук: 13.00.07 / Сопівник Руслан Васильович. – Київ, 2012. – 527 с.

454. Стале домогосподарство [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rdak.edu.ua/ua/news/stale-domogospodarstvo>. – Назва з екрану.

455. Сталий розвиток. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://uk.wikipedia.org/wiki>. – Назва з екрану.

456. Статут Всеукраїнської молодіжної громадської організації «Студентська республіка» : за станом на 22 травня 2006 р. ; [свідоцтво № 2462]. – фотокопія. – К., 2006. – 9 с. – (Матеріали поточного архіву ВМГО «Студентська республіка»)

457. Статут Союзу аграрної молоді : за станом на 28 квітня 1998 р. – Свідоцтво №1023.

458. Стельмахович М. Г. Народна педагогіка / Стельмахович М. Г. – К. : Радянська школа, 1985. – 312 с.

459. Стеченко Д.М., Чмир О.С. Методологія наукових досліджень: Підручник. / Д.М.Стеченко, О.С. Чмир. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2007. – 317 с.

460. Столяренко О. Б. Психологія особистості : навч. посіб. / Столяренко О. Б. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 280 с.

461. Стратегия модернизации содержания общего образования : материалы для разработки документов по обновлению общего образования – М. : Мир книги, 2001. – 101 с.
462. Стрес [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://o-samom-glavnom.tv/stressoustoichivost-i-stress>
463. Студентське самоврядування в Україні // Освіта України. – 2000. – 23 лютого. – С. 11.
464. Ступина Е. Е. Формирование экономической культуры младших школьников в учебной и внеучебной работе: монография / Е.Е. Ступина. – Новосибирск: Изд. НГПУ, 2011. – 147 с.
465. 21 березня 2012 року - проведено «Школу молодого профспілкового лідера» [Електронний ресурс] : Офіційний сайт Сумського національного аграрного університету – Режим доступу : <http://www.sau.sumy.ua/index.php>
466. Сурмін Ю. П. Майстерня вченого : [підручник для науковця] / Сурмін Ю. П. – К. : Навчально-методичний центр «Консорціум з удосконалення менеджмент - освіти в Україні», 2006. – 302 с.
467. Суспільно-корисна праця. Словопедія. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://slovopedia.org.ua/38/53409/384657.html>. – Назва з екрану]
468. Сухомлинський В.О. Народження громадянина / В.О.Сухомлинський. – К. : Рад. Шк., 1970. – 288 с.
469. Сухомлинский В. А. Избранные произведения : [в 5-ти т.] / редкол. Дзеве́рин А. Г. (пред.) [и др.]. – К. : Рад. Школа, 1979. Т. 1. – 1979. – 686 с.
470. Сухомлинський В. О. Людина – найвища цінність : вибрані твори : [в 5-ти т.] / редкол.Дзеве́рин А.Г. (пред.) [и др.]. – К. : Рад. Школа, 1977. Т. 5. Статті – 1977. – С.446-472.
471. Сухомлинский В.А. Сто советов учителю. – К.: Рад. школа, 1984. – 254 с.

472. Сухомлинський В.О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості. Вибр.твори: В 5-ти т. - К., 1976 - Т. 1. - 423с.

473. Танчик А. В. Проблема студентського лідерства : політологічний аналіз / А. В. Танчик // Студентський рух у сучасній Україні : реалії, тенденції та перспективи розвитку : матеріали всеукр. наук.-практ. конфер. (17 жовтня 2002 року). – К., 2002. – С. 19-20.

474. Тард Г. Мнение и толпа / Тард Г. – М. : КСП+, 1999. – 416 с.

475. Татенко В. Як стати і бути лідером : поради психолога / В. Татенко. – К. : Фонд «Українська перспектива», 1996. Вип. 3. – 110 с. – (Серія «Політичні студії»).

476. Татур Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20–27.

477. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Уинслоу Фредерик Тейлор ; [пер. с англ. А. И. Зак]. –М. : Журнал «Контроллинг» ; Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.

478. Тейяр де Шарден П. Феномен людини / П. Тейяр де Шарден. – М.: Наука, 1987. – 239 с.

479. Теми круглих столів ІХ зльоту іменних стипендіатів та відмінників навчання «Лідери АПК ХХІ століття» // Дев'ятий зліт іменних стипендіатів і відмінників навчання аграрних вищих навчальних закладів [«Лідери АПК ХХІ століття»] . – К. : «Аграрна освіта», 2007. – 27 с.

480. Теория межличностного общения. Из опыта работы зарубежных психологов [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://rudocs.exdat.com/docs/index-228045.html?page=9#7481275>.

481. Теплов Б. М. Ум полководца / Теплов Б. М. // Проблемы индивидуальных различий. – М., 1961. – С. 252–343.

482. Терещенко Нікола Артемійович. [Електронний ресурс]. – режим доступу. - <https://uk.wikipedia.org/wiki>

483. Ткаченко В. М. Патріотизм / В. М. Ткаченко // Енциклопедія освіти / НАПН України / головний ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – С. 633–634.

484. Тренинг личностного роста «Лидер-класс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.cpt.kiev.ua/lider-klass.html>.

485. Тренінг-курс «Створення власного бізнесу». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://feu.kneu.edu.ua/ua/depts4/k\\_ekonomiky\\_pidprijemstv/trening\\_kurs\\_stvorennya\\_v\\_biznesu/](https://feu.kneu.edu.ua/ua/depts4/k_ekonomiky_pidprijemstv/trening_kurs_stvorennya_v_biznesu/). – Назва з екрану.

486. Тропников В. И. Структура и динамика мотивов спортивной деятельности : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Общая психология, история психологии» / В. И. Тропников. – Л., 1989. – 26 с.

487. Троцький О. М. Використання потенціалу молоді у проведенні реформ АПК // Молодь і реформи в АПК : інформаційні матеріали третього зльоту іменних стипендіатів і відмінників навчання [«Лідери АПК ХХІ століття»]. – Суми : Видавництво «Слобожанщина», 2001. – С. 31–32.

488. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. [для студентів вищих навчальних закладів]. – К. : Кондор, 2011. – 628 с.

489. Тюлю Г. Качество подготовки менеджера / Г. Тюлю // Высшее образование в России. – 2005. – №11. – С. 78–82.

490. Тьютор [Электронный ресурс] / Википедия. – Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/>.

491. Угляница Г. В. Формирование лидерских качеств будущего педагога в процессе его социально-профессионального самоопределения : дис. кандидата пед. наук : 13.00.08 / Угляница Галина Васильевна. – Кемерово, 2009. – 230 с.

492. Узнадзе Д. Н. Психологические исследования / Узнадзе Д. Н. – М., 1966. – 404 с.

493. Україна – наш дім. збережемо його! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://NVRDA.COM.UA/INDEX.PHP/ARKHIV-2010R/626-UKRAYINA-NASH-DIM-ZBEREZHEMO-JOGO>. – Назва з екрану.

494. Україна у світових рейтингах. // Вісник. Офіційне видання державної фіскальної служби України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua/ua/pubs/id/9160>. – Назва з екрану

495. Українці у світовій цивілізації / [упорядник Т. В. Копань]. – К. : Унів. вид-во Пульсари, 2005. – 64 с.

496. Уманский А. Л. Игровое сопровождение детского лидерства / А. Л. Уманский // Ярославский педагогический вестник. – 2004. – № 3 (40). – С. 77–86

497. Уманський А. Л. Педагогічний супровід дитячого лідерства / Уманський А. Л. – Кострома : КГУ, 2004. – 290 с.

498. Універсальний словник-енциклопедія / [гол. ред. чл.-кор. НАНУ М. Попович]. – 2-ге вид., доп. – К. : ПВП Всеувиито, 2001. – 1575 с.

499. Урбанович А. А. Психология управления / Урбанович А. А. – Минск. : Харвест, 2005. – 640 с.

500. Урванцев Л. П. Наглядное обобщение и интуитивные оценочные суждения в мышлении профессионала практика // Практическое мышления : специфика обобщения, природа вербализации и реализуемости знаний : сб. статей / под. ред. проф. Ю. К. Корнилова. – Ярославль, 1997. – С. 51–70.

501. Ушинський К.Д. Вибрані педагогічні твори: У 2 т. / К.Д. Ушинський. – К. : Рад. школа, 1949. – Т.2. – 327 с.

502. Ушинський К.Д. Праця в її психологічному і виховному значенні// Вибр. пед. твори: В 2-х т. – Т-1. – К.: Рад. Школа, 1983. – 320 с.

503. Файзуллаев А. А. Мотивационная саморегуляция личности / Файзуллаев А. А. – Ташкент: «Фан», 1987. – 133 с.

504. Федеральний державний стандарт вищої професійної освіти Росії (від 22.12.2009) за напрямом підготовки 110400 «Агрономія» ОКР



«Бакалавр» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d\\_09/prm811-1.pdf](http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_09/prm811-1.pdf).

505. Фенчак Л. М. Формування екологічної культури студентів вищих аграрних навчальних закладів I-II рівнів акредитації : автореф. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Л. М. Фенчак. – Тернопіль, 2006. – 18 с.

506. Фенчак Л.М. Формування екологічної культури студентів вищих аграрних навчальних закладів I-II рівнів акредитації: дис. кандидата пед. наук: 13.00.04 Фенчак Любов Михайлівна. – Тернопіль, 2006. – 227 с.

507. Философский словарь / [под ред. М. М. Розенталя]. – 3-е изд. – М. : Политиздат, 1972. – 496 с.

508. Фіцула М. М. Педагогіка : навч. посіб. [для студентів вищих педагогічних закладів освіти] / Фіцула М. М. – К. : Видавничий центр «Академія», 2002. – 258 с.

509. Формирование личности : проблемы комплексного подхода в процессе комплексного воспитания школьника / под. ред. Г. Н. Филонова. – М. : Педагогика, 1983. – 256 с.

510. Формування екологічної компетентності школярів : [наук.-метод. посіб.] / Н. А. Пустовіт, О. Л. Пруцакова, Л. Д. Руденко, О. О. Колонькова. – К. : «Педагогічна думка», 2008. – 64 с.

511. Франкл В. Человек в поисках смысла : сб. ; [пер. с англ. и нем. Д. А. Леонтьева, М. П. Папуша, Е. В. Эйдмана]. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.

512. Франко І.Я. Одвертий лист до галицької української молодезі. [Електронний ресурс] / офіційний сайт Львівського національного університету імені І.Я.Франка. – Режим доступу: [http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article\\_id=91](http://smcae.kiev.ua/infusions/articles/readarticle.php?article_id=91). – Назва екрану. <http://www.lnu.edu.ua/faculty/Phil/Franko/Lyst%20do%20molodezi.pdf>

513. Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка. Основні напрями виховної роботи

університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://www.khntusg.com.ua/node/332>. – Назва з екрану

514. Хацкевич Т. Л. Формирование лидерских качеств подростков в условиях Всероссийского детского центра «Орленок» : дис. ... на соискание науч. степени кандидата пед. наук : 13.00.01 / . – Волгоград, 2002. – 191 с.

515. Хейне Пол. Экономический образ мышления. – М.: Новости при участии изд-ва «Catallaxy», 1991. – 704 с.

516. Хлеб наш насущный. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://dokpro.net/science/202-hleb-nash-nasuschnyy-15-01-2014.html>. – Назва з екрану.

517. Хмелянчишина Н. Планування виховного процесу. З досвіду викладачів аграрних вищих навчальних закладів / Н.Хмелянчишина // Виховна робота у вищих навчальних закладах. – К.: Агроосвіта, 2015. – С.14-24.

518. Хоменко М.П. Практична підготовка студентів у вищих аграрних навчальних закладах / М.П. Хоменко. – К. : Аграрна освіта, 2004. – 195 с.

519. Храпливий Є.. Збірник науково-популярних статей / Євген Храпливий / І. Горгула. Львів : РВО Основа, 1997. – 105 с.

520. Худик В. А. Психология аномального развития личности в детском и подростковом возрасте / Худик В. А. – К., 1993. – 144 с.

521. Хуторная М. Л. Развитие стрессоустойчивости студентов в условиях интеллектуальных испытаний : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.13 / Хуторная Маргарита Леонидовна. – Тамбов, 2007. – 182 с.

522. Хуторский А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / Андрей Викторович Хуторский // Интернет-журнал «Эйдос». – Режим доступа : [www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm](http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm).

523. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности /Л. Хьелл, Д.Зиглер. – 3-е изд. – СПб.: питер, 201. – 607 с.

524. Цехмістрова Г.С. Основи наукових досліджень. Навчальний посібник / Г.С.Цехмірова. – Київ: Видавничий Дім «Слово», 2003. – 240 с.

525. Цицерон М. Т. Диалоги. О государстве. О законах. / Марк Тулий Цицерон. – М. : Наука, 1966. – 224 с.

526. Цюрупа М. Військовий керівник і політичний лідер: аспекти взаємозв'язку і трансформації [Електронний ресурс] / М.Цюрупа // Політичний менеджмент. – 2006. – Спецвипуск, вересень. – Режим доступа : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=1&n=61&c=1334>

527. Черней І.Д. Формування готовності студентів до інноваційної виховної діяльності з молодшими школярами у процесі педагогічної практики: автореф. дис. канд. пед. наук: спец. 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / І.Д. Черней. – К., 2012. – 23 с.

528. Черток М. Роль лідера у студентському середовищі / Черток М. // Доповіді учасників VIII зльоту іменних стипендіатів та відмінників навчання аграрних вищих навчальних закладів (Дніпропетровськ, 24-27 травня 2006 р.). – Дніпропетровськ, 2006. – С. 243–245.

529. Черчилль : сборник статей и документов / [ред., сост. В. Белов, Н. Кравцова] – К. : «Личности», 2008. – 304 с. – (Серия «Библиотека журнала Личности»).

530. Чумак В.С. Поживний режим зернових і олійних культур на чорноземах України / В.С.Чумак, Л.М.Десятник, А.В.Кохан // Бюлетень Інституту сільського господарства степової зони НААН України. – 2012. – №3. – С. 131-134.

531. Шабага С.Б. Інтеграція змісту сільськогосподарської праці і природничих дисциплін як засіб формування загальнотрудових умінь в учнів основної школи. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.02 – теорія та методика трудового навчання. – Чернігівський національний університет імені Т.Г.Шевченка – Чернігів, 2010. – 20 с.

532. Шалагинова Л. В. Психология лидерства / Шалагинова Л. В. – СПб. : Речь, 2007.– 464 с.
533. Шапарь В. Б. Словарь практического психолога / Шапарь В. Б. – Харьков : Торсинг, 2004. – 734 с.
534. Шаповал О.А. Формування професійно-пізнавального інтересу майбутніх офіцерів у вищих військових навчальних закладах. Дисертація кандидата педагогічних наук: 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / О.А. Шаповал. – Харків, 2011. – 182 с.
535. Шаповалова К. Н. Стратегия формирования инициативности студентов в процессе учебно-познавательной деятельности / К. Н. Шаповалова // «Плюс до и после. Начальная школа». – 2011. – № 3. – С. 87–91.
536. Шацкий С. Педагогические сочинения : [в 4 томах] / Станислав Шацкий. – М. : Просвещение, 1962 .  
Т. 1. – 1962. – 486 с.
537. Шевченко Г. П. Розвиток естетичного виховання у вищих навчальних закладах України на сучасному етапі / Г. П. Шевченко // Витоки педагогічної майстерності : зб. наук. праць Полтавського національного педагогічного університету. – 2012. – Вип. 7. – С. 9-13.
538. Шевченко Г. П. Художньо-естетичне виховання студентської молоді : монографія / Г. П. Шевченко, Ю. А. Пастухова. – Луганськ : СНУ, 2010. – 179 с.
539. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Шейн Э. Х. ; [пер. с англ., под ред. В. А. Спивака]. – СПб. : Питер, 2002. – 336 с.
540. Шейнов В. П. Психология лидерства и власти / Виктор Павлович Шейнов. – М. : Ось-89, 2008. – 608 с.
541. Шемякин Б.П. Экономическое воспитание школьников: вопросы теории и методики. – М.: Педагогика, 1986. – 95 с.

542. Шигапова Л. П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.01 / Шигапова Людмила Павловна. – Казань, 2008. – 228 с.

543. Шинкарук В. Д. Теорія та історія соціального виховання в зарубіжних країнах (для студентів напряму підготовки «Соціальна педагогіка») / В. Д. Шинкарук, Р. В. Сопівник, І. В. Сопівник – К.: ЦП «Компринт», 2015. – 236 с.

544. Шинкарук В.Д. Виховання господарності майбутніх педагогів засобами продуктивної праці / В.Д. Шинкарук // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України / Серія «Педагогіка. Психологія. Філософія». – К. : Міленіум, 2015. – Вип. 220. – С. 209 – 215.

545. Школа молодого лідера 22-23 лютого 2011 р. в Харківському національному університеті сільського господарства імені Петра Василенка [Електронний ресурс] / офіційний сайт Харківського національного університету сільського господарства імені Петра Василенка. – Режим доступу : <http://khntusg.com.ua/node/339>.

546. Школа – Лідер 19-25 липня 2010 р. в Саратовському державному аграрному університеті [Електронний ресурс] / Офіційний сайт Саратовського державного аграрного університету. – Режим доступу : [http://www.sgau.ru/index.php?id=717&searched%20=%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80&advsearch=oneword&highlight=ajaxSearch\\_highlight+ajaxSearch\\_highlight1](http://www.sgau.ru/index.php?id=717&searched%20=%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B5%D1%80&advsearch=oneword&highlight=ajaxSearch_highlight+ajaxSearch_highlight1).

547. Шлома С.Д. Формирование интереса к профессии у студентов колледжа при изучении специальных дисциплин: диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / С.Д. Шлома. – Москва, 2006. – 196 с.

548. Шпак А.Т. Организация экономического образования и воспитания учащихся. – Киев, 1987. – 246 с.

549. Шпак О. Т. Економічна підготовка педагогічних кадрів в системі безперервної освіти. – К.: Четверта хвиля, 2000. – 352 с.
550. Штайльманн К. Новая философия бизнеса: в 3 т. – М. – Берлин: Росс. психол. общество, 1998.– Т. 1. – 387 с.
551. Штофф В. О. Моделирование и философия / Штофф В. А. – Л. : Наука, 1966. – 310 с.
552. Шусть В. В. Формування професійної відповідальності майбутніх спеціалістів у вищому навчальному аграрному закладі : дис. кандидата пед. наук : 13.00.04 / Шусть Василь Володимирович. – Київ, 2008. – 250 с.
553. Щербак О. І. Професійно-педагогічна освіта : теорія і практика : монографія / О. І Щербак ; за ред. Н. Г. Ничкало. – К. : Наук. світ, 2010. – 279 с.
554. Щукина Г.И. Проблема познавательного интереса в педагогике / Г.И. Щукина. – М.: Педагогика, 1971. – 352 с.
555. Юделовиц Дж. Лидерство / Юделовиц Дж., Кох Р., Филд Р. ; [пер. с англ.]. – М. : Эксмо, 2007. – 176 с.
556. Юрій М. Ф. Політологія / Михайло Федорович Юрій. – К. : Дакор, КНТ, 2005. – 416 с.
557. Юртаева Н. И. Психолого-акмеологические особенности развития лидерских качеств менеджера в процессе профессионального обучения : дис. кандидата психол. наук : 19.00.13 / Юртаева Наталья Ивановна. – Казань, 2004. – 195 с.
558. Юсупов И. М. Психология эмпатии (теоретические и прикладные аспекты) : дис. доктора психол. наук : 19.00.05 / Юсупов И. М. – СПб., 2001. – 252 с.
559. Юхименко Н. Григорій Сковорода про «сродну працю» як прояв інтересів та потреб особистості // Сковорода Григорій: ідейна спадщина і сучасність / Відп. ред. І.П.Стогній. - К.,2003. - С.599-60.
560. Я супернесучасна людина. Інтерв'ю Д.К. Моторного – провела кореспондент Ірина Карпа.// Україна молода. - № 54-155 від 02 вересня 2011.

561. Яворницький Д.І. Історія запорізьких козаків / Пер. з рос. І.І.Сварника; Упоряд. іл. О.М.Апанович. – Львів: Світ,1990. – С.181-19.

562. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.07 «Теорія і методика виховання» / В. В. Ягоднікова. – Луганськ, 2006. – 25 с.

563. Ягоднікова В. В. Формування лідерських якостей старшокласників в особистісно орієнтованому виховному процесі загальноосвітньої школи : дис.. ... кандидата пед. наук : 13.00.07 / Ягоднікова Вікторія Вікторівна. – О., 2006. – 215 с.

564. Як провести соціологічне дослідження: методичні рекомендації / Упоряд. та заг. Ред.. О.М.Балакіревої та О.О.Яременка. – К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. – 264 с.

565. Ярослав Швед: «Ми зберегли господарство». // Пенсійний кур'єр. Тижневик пенсійного фонду України. - 20 лютого 2012.

566. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства / Яхонтова Е.С. – М. : ТЕИС, 2002. – 501 с.

567. Центр Лідерства та Менеджменту Maryland Avenue, SW, Suite 330, Вашингтон, округ Колумбія 20024-2520 [Електронний ресурс] / Департамент сільського господарства США. – Режим доступу : // <http://www.ocio.usda.gov/directives/doc/DR4040-412-001.htm>

568. AIESEC. Програма «Лідер команди» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://kaliningrad.aiesec.ru/rabota-v-aiesec/komandniy-igrok.html>

569. Alderfer C. Existens, relatedness and growth : human needs in organizational settings. – N.Y. – 1972.

570. Bass Bernard M. Bass & Stogdill's Handbook of Leadership [Hardcover] : Free Press. – 1990. 1184 p.

571. Bennis Warren G., Nanus Burt. Leaders : Strategies for Taking Charge. HarperBusiness Essentials, 2003. – 256 p.
572. Bennis Warren. On Becoming a Leader : Basic Books, 2009 – 254 p.
573. Blake Robert R. Mouton Jane S. The Managerial Grid. The Key to Leadership Excellence. – Gulf Publishing, 1985. – 244 p.
574. Burns J. M. Leadership / James MacGregor Burns. – New York : Harper & Row, 1978. –IX, 530 p.
575. Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C., and House, R. J. (Eds.). Culture and Leadership Across the World : The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies. Lawrence Erlbaum Associates : Mahwah, N. J., 2007. – 1200 p.
576. Clubs & Organizations [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.abac.edu/student-life/campus-life/clubs-organizations>. – Назва з екрану.
577. Companies Look for Future Employees at ABAC November 17 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.abac.edu/current-news/2015/companies-look-for-future-employees-at-abac-november-17?back=522>. – Назва з екрану.
578. David A. Heenan, Warren G. Bennis Co-Leaders : The Power of Great Partnerships, John Wiley. – 1999. – 312 p.
579. Einasen Stale. The nature and causes of bullying at work. // International journal of Manpower. – 20, 1/2. – 1999. – p. 16-27.
580. Fiedler F. E. Improving leadership effectiveness : The leader match concept / F. E. Fiedler, M. M. Chemers. – New York : Wiley. – 1984. – 229 p.
581. Gardner J. W. On Leadership / Gardner J. W. – New York : Free Press, 1993. – 220 p.
582. Greenleaf Robert K., Spears Larry C. Servant Leadership : A Journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness / K. Robert Greenleaf, C. Larry Spears. – Paulist Press, 2002. – 370 p.
583. Hartli. P. Group communication / Hartli. P . – London : New Fetter lane, 1997. – 112 p.



584. Hersey P. Blanchard K. So You Want to Know Your Leadership Style? / P. Hersey, K. Blanchard // Training and Development Journal. – 1974. – February. – P. 1–15.

585. Hjelte L. Personality Theories : Basic Assumptions, Research, and Applications 3th ed. / L. Hjelte, D. Ziegler. – McGraw-Hill, 1992 – 624 p.

586. Koła naukowe SGGW [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sggw.pl/dla-studentow/aktywnosc-studentow/koła-naukowe>. – Назва з екрану.

587. Koło Naukowe «Rolników» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agrobiol.sggw.waw.pl/~knr/>. – Назва з екрану.

588. Leadership Development Programs  
<http://www.graduateschool.edu/index.php?option=comcontent&task=view&id=188&Itemid=200>

589. Leaf Rapids Service-Learning Experience [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://umanitoba.ca/student/studentlife/servicelearning/leafrapids.html>. – Назва з екрану.

590. Maslow A. Motivation and personaliti. – N.Y., 1954 Alderfer C. Existens, relatedness and growth : human needs in organizational swttings. – N.Y. – 1972.

591. McGregor's Douglas Theory X and Y: Toward a Construct-valid Measure / Richard E. Kopelman, David J. Prottas and Anne L. Davis. // Journal of Managerial Issues. – Vol. 20. – No. 2 (Summer 2008). – P. 255–271.

592. Meshko C. The model of economic stewardship education students of agricultural colleges // Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, I(38), Issue: 76, 2016. – p. 215-224.

593. Mintzberg, Henry. Mintzberg on management: inside our strange world of organizations / Henry Mintzberg. – New York ; London : Macmillan : The Free Press. – 1989. – 418 p.

594. Ralph Melvin. Handbook of leadership: a survey of theory and research / Ralph Melvin. – Free Press, 1974. – 613 p.

595. Relacja z wyjazdu studentów Gospodarki Przestrzennej do Białowieży . [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://skngp.sggw.pl/relacja-z-wyjazdu-studentow-gospodarki-przestrzennej-do-bialowiezy/#more-39>. – Назва з екрану.

596. Shaffer L. F. The psychology of adjustment / L. F. Shaffer, E. J. Shoben. – Boston: Houghton Mifflin, 1956. – 317 p.

597. Spotkanie Eksperckie – «Prognoza skutków finansowych uchwalenia miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://skngp.sggw.pl/spotkanie-eksperckie-prognoza-skutkow-finansowych-uchwalenia-miejscowego-planu-zagospodarowania-przestrzenna/#more-440>. – Назва з екрану.

598. Stewart D. Friedman. Pełne przywództwo / Stewart D. Friedman. – Wydawnictwo : Wolters Kluwer Polska. – 204 s.

599. Studencka Konferencja Naukowa «Trendy i perspektywy rozwoju regionalnego». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://skngp.sggw.pl/studencka-konferencja-naukowa-trendy-i-perspektywy-rozwoju-regionalnego/>. – Назва з екрану.

600. Student Leadership Development Programs [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://umanitoba.ca/student/studentlife/leadership/development/index.html>. – Назва з екрану.

601. Stogdill R. M. Handbook of leadership: a survey of theory and research. New York: The Free Press, 1974 -: 613 p.

602. The New Psychology of Leadership. Identity, Influence and Power (Нова психологія лідерства. Ідентичність, вплив і влада). / S. Alexander Haslam, Stephen D. Reicher and Michael J. Platow. – Psychology Press, 2010. – 296 p.

603. «4-Н». [Електронний ресурс] / Департамент сільського господарства США. – Режим доступу

<http://www.usda.gov/wps/portal/usda/usdahome?contentidonly=true&contentid=2002/02/0028.html> =