

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УДК 378.035:316.46:620.3

Погоджено  
Декан гуманітарно-педагогічного  
факультету,

кандидат філософських наук, доцент  
\_\_\_\_\_ І.М. Савицька

« \_\_\_\_\_ » 2021 р.

Допускається до захисту  
Завідувач кафедри педагогіки,  
доктор педагогічних наук, доцент

\_\_\_\_\_ Р.В. Сопівник  
« \_\_\_\_\_ » 2021 р.

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Формування якостей резонансного лідерства у студентів  
спеціальності «Електроенергетика, електротехніка та  
електромеханіка» (на прикладі НУБіП України)

Спеціальність: 011 Освітні, педагогічні науки

Освітня програма: Інформаційно-комунікаційні технології в освіті

Орієнтація освітньої програми: Освітньо-професійна

Гарант освітньої програми

д-р. пед. наук, доцент

\_\_\_\_\_ Кучай О.В.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи,

асистент

\_\_\_\_\_ Смоляк П.О.

Виконав:

\_\_\_\_\_ Шевчук Д.В.

КИЇВ – 2021

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри педагогіки,  
доктор педагогічних наук, доцент  
Р.В. Сопівник  
«    »      2021 р.

**ЗАВДАННЯ**

**ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ  
СТУДЕНТА**

Шевчука Дмитра Вадимовича

**Спеціальність:** «Освітні, педагогічні науки»

**Освітня програма:** «Інформаційно-комунікаційні технології в освіті»

**Орієнтація освітньої програми:** «Освітньо-професійна»

**Тема магістерської кваліфікаційної роботи:** «Формування якостей резонансного лідерства у студентів спеціальності «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка» (на прикладі НУБіП України)»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від «22» червня 2021р. №

1002»С» Термін подання завершеної роботи на кафедру: 21.11.2021 р

Вихідні дані до магістерської роботи: Закони України,

«Конституція України», «Про вищу освіту», «Основи законодавства України

про охорону здоров'я», Концепція національно-патріотичного виховання дітей

і молоді; посібники, словники, довідники, методична, наукова література щодо

теми дослідження.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Визначити суть понять «лідер», «лідерство», «резонансне лідерство» 2.

Дослідити роль лідерства у студентському середовищі у закладах вищої освіти

3. Обґрунтувати педагогічні умови та етапи формування лідерських якостей студентів

4. Розробити програму та аналіз результатів дослідження рівня лідерських якостей у студентів – майбутніх енергетиків

5. Запропонувати шляхи удосконалення розвитку лідерських якостей у студентів спеціальності 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка».

Дата видачі завдання «7» жовтня 2020 року.

Керівник магістерської кваліфікаційної роботи \_\_\_\_\_

П.О.

Смоляк

Завдання прийняв до виконання \_\_\_\_\_

Д.В.

Шевчук

**РЕФЕРАТ**

**Магістерська кваліфікаційна робота на тему: «Формування якостей**

**резонансного лідерства у студентів спеціальності «Електроенергетика,**

**електротехніка та електромеханіка» (на прикладі**

**НУБІІ України)»**

Актуальність даної теми з кожним роком зростає. Це пов'язано з

багатьма різними факторами, а особливо зі стрімким розвитком суспільства

та інформаційних технологій. Такі глобальні зміни сильною мірою

впливають на людський фактор. Змінюються цінності, пріоритети, менталітет

людської спільноти. Саме молодь, а особливо студентська молодь,

найбільшою мірою повинна вміти соціалізуватися та пристосовуватися до

тих змін, які відбуваються. Особливо це важливо для майбутніх інженерів,

адже сформована лідерська позиція майбутніх інженерів є ключем до

прийняття на себе керівної ролі по відношенню до різних життєвих ситуацій,

у тому числі й до умов праці сфери інженерії, що є незаперечною умовою

професійного успіху.

Виходячи з актуальності обраної теми та ступеню її розробленості в

науковій літературі метою є теоретично обґрунтувати, емпірично дослідити

та запропонувати рекомендації щодо покращення розвитку лідерських

якостей у студентів – майбутніх інженерів-енергетиків.

Відповідно до мети нами були визначені наступні завдання:

– визначити суть понять «лідер», «лідерство», «резонансне лідерство»;

# НУБІП України

– дослідити роль лідерства у студентському середовищі у закладах вищої освіти;

– обґрунтувати педагогічні умови та етапи формування лідерських якостей студентів;

# НУБІП України

– розробити програму та аналіз результатів дослідження рівня лідерських якостей у студентів – майбутніх енергетиків,

– запропонувати шляхи удосконалення розвитку лідерських якостей у

# НУБІП України

студентів спеціальності 141 «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка».

**Об'єктом дослідження** є якості резонансного лідерства.

# НУБІП України

**Предметом дослідження** є особливості розвитку якостей резонансного лідерства у студентів – майбутніх інженерів сфери енергетики.

Для виконання завдань був використаний комплекс взаємопов'язаних

теоретичних **методів** дослідження. Методологічною основою дослідження

# НУБІП України

стали загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання. Зокрема, в дослідженні нами були використані такі методи: загальнонаукові (аналіз, синтез, систематизація, узагальнення зібраного матеріалу); теоретичні (аналіз

наукової літератури з досліджуваної проблеми); емпіричні (спостереження,

# НУБІП України

бесіда, опитування); математичної статистики (для обробки статистичних даних).

**Наукова новизна.** Наукова новизна полягає у розробці пропозицій

щодо вдосконалення навчального процесу у закладах вищої освіти, що

# НУБІП України

сприятиме ефективному розвитку лідерських якостей майбутніх фахівців у сфері енергетики.

**Теоретична значущість роботи.** На основі аналізу наукової літератури структуровано інформацію щодо сутності поняття «лідерство» та класифікації його типів, досліджено соціально-психологічну характеристику

студентського колективу; обґрунтовано педагогічні умови та етапи

формування якостей резонансного лідерства студентів; проаналізовано професійні та лідерські якості для інженерів.

**Експериментальна база.** Дослідження магістерської роботи

проводилося на базі ННІ Енергетики, автоматики і енергозбереження НУБіП

України.

**Структура роботи.** Магістерська робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел

із 42 найменувань та додатків. Загальний обсяг магістерської роботи складає

101 сторінку, з них 79 основного тексту

**Ключові слова:** лідерство, резонансне лідерство, студенти-інженери, лідерські якості, педагогічні умови, формування лідерства.

## ЗМІСТ

**ВСТУП** ..... 6

**РОЗДІЛ 1** ..... 8

**ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ РЕЗОНАНСНОГО ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТІВ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ЕНЕРГЕТИКІВ**... 8

1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, теорії лідерства та сутності резонансного лідерства.....	9
1.2 Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування резонансного лідерства та лідерської позиції студентів спеціальності «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка».....	27

<b>Висновки до розділу 1.....</b>	<b>41</b>
<b>РОЗДІЛ 2 РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ РЕЗОНАНСНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ У</b>	<b>43</b>

<b>СТУДЕНТІВ – МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ СФЕРИ ЕНЕРГЕТИКИ.....</b>	<b>43</b>
--	-----------

2.1 Методичні рекомендації стосовно реалізації педагогічних умов формування резонансного лідерства майбутніх енергетиків.....	43
2.2 Залучення майбутніх інженерів-енергетиків до практичної самостійної діяльності для прояву їх резонансного лідерства.....	59

2.3 Виховання ціннісного ставлення студентів-інженерів до формування резонансного лідерства у позааудиторній та аудиторній роботі.....	69
2.4 Загальні питання організації та проведення експериментальної роботи, критерії, показники та рівні сформованості резонансного лідерства у студентів-енергетиків.....	75

<b>Висновки до розділу 2.....</b>	<b>88</b>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>89</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>93</b>

<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>98</b>
---------------------	-----------

<b>ВСТУП</b>	
--------------	--

В інноваційних умовах модернізації всіх сфер суспільного життя в Україні, а також в інтенсивному процесі євроінтеграції проблема формування сильної, творчої, провідної особистості стає надзвичайно серйозною, адже кожен зв'язок у будь-якій галузі потребує експерта, який здатний об'єднувати

людей навколо себе для досягнення цілей та створення сприятливих умов для подальшого розвитку.

Питання, що ж саме робить людину проактивним та ефективним лідером

давно цікавить науковців. Одну з найвідоміших і найпростіших відповідей дає

теорія великих людей, прихильників якої можна побачити серед знавців політології, історії, психології та соціології. Теорія великої людини виводить

таке ствердження: «людина з певним набором рис особистості буде хорошим

лідером незалежно від характеру ситуації, в якій він опинився».

Ринкова конкуренція товарів і послуг, глобалізація економіки, швидкі зміни вимоги до організації та управління виробничими процесами диктують

надзвичайно великий попит на випускників інженерних спеціальностей, які

можуть ефективно реагувати виклики сьогодення.

Суть лідерства полягає в тому, щоб лідери знайшли однотайність створити належні умови для продуктивної діяльності своїх підлеглих та

розвитку особистості, підвищення мотивації працівників таким шляхом, щоб

вони не лише потребували змін, а й самі їх активно створювали. Лідером може

бути лише той, хто користується великою довірою у команді, яка демонструє здатність швидко адаптуватися до змін, стратегічно-інноваційний, з гнучким

мисленням, вірою у себе та команду, має харизматичні здібності та потужну

силу волі. У той же час це він є чесний і відкритий. Але аби досягти справжнього успіху, лідеру потрібна свобода, автономність та незалежність.

Сьогодення показує наскільки нашій країні потрібні національні лідери

нового покоління. Лідери чесні, відкриті, ініціативні, «трушні», цілісні лідери,

які вони не будуть створені за зразком наших східних чи західних сусідів, а

вберуть, перш за все, все найкраще, міцне та прогресивне, що є в українській культурі і багатих баз краю культурних, історичних традиціях нашого народу.

Кожна людина має унікальний набір якостей особистості, уміння та навички, знання та компетенції. Також унікальними є психологічні особливості, життєві цілі та цінності. Якраз таки це поєднання елементів і

створює для кожної окремої людини унікальний стиль лідерства. Стиль

лідерства у поєднанні з харизмою є одним з ключових джерел впливу на оточення лідера, фактором, який визначає, чому люди піддаються цьому впливу. Крім того, вибраний стиль впливу це дає лідеру можливість

цілеспрямовано трансформувати команду його послідовників та прибічників

у зв'язаній команді однодумців, що мають спільні цілі та цінності, бажання та інтереси, з узвичаєним характером спілкування, стосунків і взаємодій.

Сформована лідерська позиція майбутніх інженерів є ключем до прийняття на себе керівної ролі по відношенню до різних життєвих ситуацій,

у тому числі й до умов праці сфери інженерії, що є незаперечною умовою професійного успіху.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ РЕЗОНАНСНОГО ЛІДЕРСТВА У СТУДЕНТІВ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ЕНЕРГЕТИКІВ



1.1 Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, теорії лідерства та сутності резонансного лідерства

Сьогодні ми можемо констатувати, що життєві орієнтири молоді є показником соціального благополуччя суспільства. Молодим людям, що можуть здійснювати роль лідера на багато легше займати активну громадську позицію, вміти гідно представляти себе та підтверджувати свою унікальність. З моменту свого народження людина воліє бути першою. Знавці психології переконують, що це бажання має глибинний зміст, воно у нашій крові. Бути першим означає бути лідером, найкращим, виділитися з натовпу.

Чарльзом Кулі (1902) було дано одне з перших визначення лідерства: лідерством є фокус групових процесів. Мемфордом (1906) та Блекмаром (1911) було запропоновано інше тлумачення: лідерство є централізацією зусиль однієї людини, як вираз могутності та влади всіх. Пізніше, Чарльзом Бернардом (1924) було зазначено, що лідер фокусує увагу та вносить енергію глибоко в групи та у заданий напрям [1; 8]. Проте максимальною владою класифікацією лідерства за ключовими ідеями з одинадцяти пунктів була запропонована Ральфом Стогділлом у 1974р. (рис.1) [1; 7].

У вітчизняних наукових джерелах лідерство трактується як явище, що виникає спонтанно і розвивається в системі неформального, немає врегульованих міжособистісних відносин і водночас виступає засобом організації таких відносин, а також управління ними [6]. Основою лідерства є процес міжособистісного впливу між лідером і послідовниками, в якому сторона, яка ініціює групову дію, є як лідер, так і послідовники.



Рис. 1. Класифікація поняття «лідерство»

Лідери ефективних організацій впроваджують нові організаційні культури та цінності, які підтримують різні види високоякісних інновацій обслуговування та турботу про всіх наслідувачів. Діяльність таких лідери зосередилася як на технології, так і на ідеології [3].

Таким чином, лідерством зазвичай вважають одним із процесів організації малої соціальної групи, а також керування нею, що допомагає та стимулює досягнення спільної мети в найбільш оптимальні терміни та з оптимальним ефектом, визначається соціальними відносинами, що склалися в суспільстві. Лідером являється один із учасників групи, що спонтанно починає висуватись на роль неформального управлінця в умови конкретної, в якійсь мірі специфічної та достатньо важливої

ситуації, аби організація групової діяльності людей змогла здійснити якнайшвидше та тріумфальне досягнення спільної мети.

Структура лідерства переважно виокремлює три окремих орієнтири: стан, процес, результат взаємодії – команда [5].

З точки зору *стану*, лідерство охоплює певний набір характеристик (а саме: схеми поведінки та особистісні характеристики),

що підсилюють досягнення звершень людиною.

Важливість *процесу* полягає в намаганні лідера вплинути на учасників групи, щоб зосередити свої зусилля на спільній цілі.

Модернізованість вимагає врахування керівництва сторонніх, що можемо умовно маркувати як результат. У цьому сенсі це поняття концентрації навичок і зусиль керівника для створення та діяльності команди, в якій він є абсолютно нерозривне ціле, інакше кажучи, відданий вискоєфективний «тімбілдинг» та його функціонування.

Варто зазначити, що концепція лідерства еволюціонувала протягом усього ХХ століття під впливом науково-філософських теорій і тенденцій, які були замінені одна одною. Серед основних теорій, що визначають такий феномен як лідерство є:

*Теорія особистісних якостей* – присвячує особистості вирішальну роль лідера, який з'являється в більшості життєвих і кар'єрних ситуацій; визначає цей стиль керівництва як індивідуальну управлінську поведінку він утворюється характером лідера і

його важко змінити. Слід зазначити, що при інтерпретації феномена лідерства не приділяється достатньої уваги груповим процесам [4; 5].

**НУБІП УКРАЇНИ**

- *Ситуативні теорії* - стиль керівництва як модель поведінки, яка визначається ситуацією і не має залежності характеру лідера; одна і та ж людина може адаптуватися до ситуації використовуючи різного роду стилі лідерства.[4; 10]

**НУБІП УКРАЇНИ**

- *Атрибутивні теорії* - основний фактор лідерства визнає взаємовідносини між наслідувачами та їхнім лідером. Водночас, особлива увага приділяється на тому, як засновані атрибуції попереднього досвіду впливають на ці стосунки[4].

**НУБІП УКРАЇНИ**

- *Теорія заміників лідерства* привласнює лідерству другорядне значення, після хороших стосунків у колективі, професіоналізму учасників команди, координація дій. Заміниками лідерства

**НУБІП УКРАЇНИ**

рахають: добрі колективні відносини, високу формальність відносин, добре побудоване завдання, а також досвід, автоматичний зворотній зв'язок і професіоналізм. До лідеро-нейтралізаторів відносяться: недостатність, або повна

**НУБІП УКРАЇНИ**

відсутність гнучкості лідера, очевидно слабка позиція та фізичний розділ[4].

**НУБІП УКРАЇНИ**

- *Теорії харизматичного лідерства* (Хаус, Конгер, Канунго, Беніс та ін..) – розкривають вміння харизматичного лідера змусити

**НУБІП УКРАЇНИ**

звичайних людей до надзвичайних та неординарних дій у невизначених обставинах. Харизма в даному випадку розглядається між лідером і послідовниками через особливий

**НУБІП УКРАЇНИ**

тип відносин, як унікальна якість, що забезпечує лідерові

**НУБІП УКРАЇНИ**

ефективність. Поведінка харизматичного лідера визначається, з одного боку, його особистими рисами та якостями, а з іншого – спрямована на їх перебільшення в очах послідовників.

У дослідженні феномена лідерства також беруть за основу та вважають надважливим досягненням наукові праці поведінкового підходу Р. Лайкерта, Д. Макгрегора, К. Левіна і Р. Блейка. У своїх роботах

дослідники акцентували увагу не на якостях лідера на його поведінці та емоціях. Основними параметрами лідерства почали бути результат діяльності людини та її взаємовідносини з іншими.

На кінець XX ст. припадало на подальше заглиблення у явище лідерства навколо ціннісних його концепцій (Ходжкінсон, Грінліф, , Кові та інші), у якому лідером спочатку є слуга, який воліє бути вигідний суспільству і ставить інтереси громади вище за власні інтереси, а лідерством являється практична філософія людей, що вибирають впершу чергу служіння і тільки після цього лідерство як інший засіб служіння.

Паралельно з цим, прогресують також теорії лідерства, що у свою чергу пояснюють явище лідерства взаємодією лідера з послідовниками, що виникає в процесі колективної діяльності; як управління, засноване на певному впливі та протидії владі. Лідерство стає доступним кожній людині і ніякому разі не обмежено керівником, офіційно призначеним на посаду; воно характеризується збільшенням величини горизонтальних зв'язків, делегування повноважень, орієнтації на таланти і компетенції співробітників.

Носії концепції трансформаційного лідерства пояснюють соціальне спів діяння людей, як обмін матеріальними та нематеріальними активами. Звідси ж, вказується, що лідер може мати впевнений вплив на послідовників, завойовуючи від них це право здійснюючи важливі дії для них же. Отже, породжується процес із двостороннім впливом – обмін впливами між лідером і послідовниками: ставлення людей до цінностей, очікувань і бажань, сприйняття ними навколишньої дійсності змінюється.

Якраз трансформаційні лідери проявляють зразкове ставлення до роботи, зацікавленість в успіхах колективу, організації або суспільства в цілому. Відповідно, вони інвестують у майбутнє їхніх послідовників і суспільства загалом[12].

На початку ХХІ століття з'явилися нові концептуальні підходи у вивченні феномену лідерства. Нова парадигма, що відповідає теорії хаосу, визнає, що ми живемо у світі випадковостей і невизначеностей, які спочатку здаються нам незначними, проте, можуть мати досить важливі та далекоглядні наслідки. Тому лідерам необхідно визнати неминучість змін і криз та віднайти їх джерело енергії, і, звісно ж самонавчання. Вони мають викликати зміни в середині колективу, аби сприяти розвитку та просуванню персоналу. Ефективні лідери повинні усвідомлювати: стабільність — це міф, де немає змін, там немає життя[5]. Відповідно до цієї парадигми Дж. Уелч помічає, що організація приречена на смерть, коли вона змінюється повільніше за зміну середовища, що її оточує. Отож, завдання лідерів захистити їх від цього[1].

Ще важливіші модифікації у сфері людських ресурсів організацій, що потребують інноваційних методів та управлінських принципів, мотивацій та стимулювання, впровадження сучасних алгоритмів стосунків між лідером та його послідовниками.

У Таблиці 1 наведено найбільш поширені концепції лідерства.

Таблиця 1.1

Назва теорії	Положення	Визначення лідера
--------------	-----------	-------------------

НУБІП УКРАЇНИ

<p>«Організації, що навчаються» (П. Сенге)</p>	<p>Щоб бути конкурентоспроможними, організації повинні постійно навчатись</p>	<p>Лідер повинен свідомо вдосколювати свої навички та знання; створювати умови для особистісного розвитку своїх співробітників</p>
--	---	--

<p>«Лідерство служіння» (Р. Грінліф)</p>	<p>Філософія людей, що перш за все обирають служіння і лише після цього лідерство як ще один спосіб служіння</p>	<p>Лідер — слуга, який ставить інтереси громади вище за їхні власні власні інтереси</p>
--	--	---

<p>Теорія розподіленого лідерства (Бредфорда Коена)</p>	<p>У проєктній групі, не є обов'язковим мати тільки одного лідера. Проєкт здебільшого ділиться на кілька етапів і у кожному з них розкривається необхідна кваліфікація, носій якої стає тимчасовим керівником, який оперує роботою групи на певних етапах</p>	<p>Тимчасовий лідер повинен мати певні якості для командної роботи, бути готовим взяти позицію лідера у разі потреби, а також відповідати і легко делегувати повноваження з цілковитою довірою до колег</p>
---	---	---

НУБІП України

<p>Теорія внутрішнього стимулювання лідерства (К. Кешман)</p>	<p>Забезпечує розвиток лідерства шляхом управління змінами, виправлення міжособистісних помилок у відносинах, здатність діяти, розумна постановка цілей, знаходження балансу</p>	<p>Лідер – це тренер, який насамперед підказує підлеглим у цілях самопізнання та вдосконалення певних навичок, таких як прийняття рішень</p>
<p>«Суперлідерство» (С. Маншт, Р. Сімс)</p>	<p>Суть моделі: лідер може називатись найкращим, якщо він трансформує більшість людей, які слідуєть за ним, на лідерах для самого себе</p>	<p>Вищий рівень лідерства, коли лідеркерівник змінює підлеглих на лідерів та допомагає повністю ними стати</p>
<p>Теорія «емоційних компетенцій лідера» (Д. Гоулман)</p>	<p>Успіх лідерства не вказує на технічні навички, знання та інтелектуальні здібності, а робить акцент на емоційні компетенції</p>	<p>Вміння контролювати емоції, надихати команду, розуміти свої і емоції інших людей, посилювати рівень власного емоційного стану та кмітливості є надважливими навичками сучасного лідера</p>



«Резонансне  
лідерство» (Р.  
Бояцис)

Поглиблює  
використання  
емоційного  
інтелекту,  
приділяючи більше  
уваги

Сучасний лідер це  
харизматична  
особистість, яка  
стресостійка до змін,  
максимально  
розвивається,  
використовуючи  
власний емоційний  
інтелект

самосвідомості,  
емпатії,  
самоконтролю,  
соціальній  
чутливості,  
соціальним і

комунікативним  
навичкам.  
Діяльність  
персоналу пов'язана  
з емоційним типом  
керівника

Отож, теорії лідерства, що з'явилися в останні десятиліття  
засвідчують, що лідерів не можна розглядати ізольовано від історичних

обставин; від умов, у яких вони діють; систем, нероздільним елементом

суцільності. Проте, у той же час, парадигма мислення і система  
моральних стандартів набувають великого значення для  
управління лідера, що задає стандартні моделі діяння. Важливою

складовою феномену інноваційного лідерства є також стратегія, очікувані

результати, реформування, команда та корпоративна культура  
організації, що об'єднані спільними цілями та задачами з орієнтацією на  
поєднаний процес вдосконалення.

Натомість, *резонансне лідерство* — це такий соціальний і  
психологічний процес у команді чи групі людей, який заснований на  
передачі особистого авторитету поведінці членів цієї групи. Резонансне  
лідерство проявляється у можливості цього ж лідера викликати у

співробітників певні бажання чи мрії, надихнути їх на щось, стимулювати до нових вершин. Основою таких дій є вміння резонансних лідерів залучати людей, несвідомо викликаючи почуття захоплення та любові.

Звичайно, невід'ємною частиною резонансного лідера є наявність наслідувача.

Існують такі теорії лідерства як:

1. Одним із механізмів, що підкреслює появу лідерства в групових

процесах, є теорія «соціального обміну» Дж. Хоманса. Теоретично існують соціальні причини нестабільного процесу обміну, який вимагає не тільки матеріальних цінностей, речей, а також емоцій і почуттів. У процесі обміну людина прагне

створювати розрахунки, основним принципом яких є «очікування подарунку, винагороди». Це очікування може змінюватися, але воно неминуче і завжди залишається переважаючою орієнтацією людини.

Саме резонансне лідерство є наслідком психологічної зміни ходу взаємовідносин між учасниками цієї самої взаємодії. Цінності постають у вигляді виняткових особистісних якостей, комфорту, знань у професії, досвіду в роботі і реалізуються у взаємодіях

для благополуччя індивідів і груп в цілому. Ось головний склад обміну - ключові складові статусу, представлені авторитетом і визнанням. Ці складові, спільні з загальними знаннями, схваленням і повагою, вважаються основними відмінностями та

цінностями в сучасному співтоваристві. Оцінювання внеску члена групи відбувається не лише

індивідуально, але і на рівні групи. Чим вище значення внеску особи в загальні результати, тим вище її/її груповий статус (визнання лідерства), що допомагає, якщо він/вона залишає групу.

2. Теорія *ролі людини* (Р. Бейлс) враховує роль «професійного» лідера, що займається вирішенням бізнес-задач, і «соціально-емоційного спеціаліста», що вирішує проблеми міжособистісних проблем.

3. *Харизматична концепція* – це таке резонансне лідерство, яке вважається послане деяким видатним людям. Прикладами таких гідів є - Наполеон, Лінкольт, Вінстон, Черчілль. Харизма — це наділення людини якостями, що викликають у ньому захоплення та непохитну віру у свої здібності. Харизматичні особистості мають кілька характеристик: гарна зовнішність, хороші риторичні здібності, незалежність характеру, звук і впевнена мова. У вузькому житті харизми лідеру допомагає добровільне усвідомлення своєї унікальності, що веде до непохитної підпорядкованості, до подібності його дій, до здійснення загального.

4. Пропозиція *інтерактивної* теорії релігії вже може стати дороговказом для кожного, хто знайде відповідне місце в системі міжособистісної поведінки. Зокрема, рішення хто буде керувати, буде дещо відрізнятися від індивідуальних особливостей кандидата в лідери, особистих характеристик інших членів групи, поточної ситуації та ролі, яку ми маємо перед собою.

# НУБІП УКРАЇНИ

Головним резонансним лідером в такому разі може стати будь-який член групи.

5. *Синтетична* (або комплексна) теорія вважає резонансне

лідерство за процес організації міжособистісної діяльності в групі, а ми поважаємо лідера за предмет цього процесу та феномен лідерства в контексті спільної групової діяльності.

6. *Ситуативна* теорія. Такий підхід є загальноприйнятим. Ця

теорія визначає резонансне лідерство як продукт ситуації.

Денормативні ситуації диктують вибір відповідних методів і способів управління, відповідне поєднання особистісних

характеристик, що доводять можливі зміни в її розвитку.

Звичайно, для резонансного лідера важливий не лише емоційний інтелект та емоційна складова його психологічного підходу і взаємодії з співробітниками. Загальне резонансне лідерство в групі складається з компонентів – емоційного, ділового та інформаційного.

Є такі відмінності між резонансним лідером та звичайним керівником:

- керівник зазвичай призначається офіційно, а резонансний лідер призначається спонтанно;
- керівник має якісь права та обов'язки за законом, але резонансний лідер не повинен їх мати;
- керівник має якусь систему офіційно запроваджених санкцій, які можуть торкнутися підлеглих, але резонансний лідер цих санкцій не отримує;

керівник здебільшого демонструє свою групу у зовнішній сфері відносин, а резонансний лідер у сфері своєї діяльності обмежений зазвичай відносинами всередині групи;

- керівник, на відміну від резонансного лідера,

несе відповідальність на законному рівні за ситуацію в групі;

- призначення або усунення резонансного лідера значною мірою залежить від налаштування та емоцій групи, при цьому

керівництво є стабільним явищем;

сфера діяльності резонансного лідера – це зазвичай невеликий колектив; сфера діяльності керівника здебільшого ширша, оскільки він представляє робочу силу в широкому понятті і більшому соціальному колі.

У сучасній західній науці виділяють такі характеристики резонансних лідерів і керівників:

- керівник - це високоосвічений професіонал з великим досвідом,

така людина постійно підвищує свій професійний і науковий

рівень, а резонансний лідер зазвичай не намагається підтримувати систему, він це робить меншою мірою, ніж керівник, не покладається на загальноприйняті методи

управління, може ігнорувати правила ієрархії управління;

керівники добре обізнані з характеристиками системи з її правилами і процедурами, які вони розробляють у будь-якій формі (не лише формальній) і забезпечують їх використання в

стандартній системі. Резонансний лідер думає, що простота є

головним принципом успіху. Якщо резонансний лідер навчає співробітників легким способам підвищення їхньої ефективності, то керівник - складним процедурам і методам;

керівники підтримують кількісні, а не якісні показники, їхня увага зосереджена переважно на короткостроковому успіху. Лідери ж, у свою чергу, часто непередбачувані, креативні, винахідливі;

- керівник шукає чесних виконавців, а резонансний лідер шукає

одводумців;

керівники не прощають ні собі, ні іншим помилки, а лідери загалом визнають свої помилки і не бояться відкрито робити

необхідні кроки для їх виправлення;

керівники вважають, що навіть підлеглі й висококваліфіковані люди не здатні виконувати роботу без контролю та керівництва зверху. Ядром роботи резонансного лідерства є принцип рівності;

- керівники намагаються підвищити свій позитивний статус, хоча це

неможливо через конфліктний характер відносин між керівником і підлеглими. Резонансні лідери дуже цінують повагу співробітників, надлені репутацією високо етичної людини,

поважають співробітників, захищають їх інтереси. Співробітники

вдячні своїм лідерам і всіляко його підтримують.

Виходячи з функціонально-психологічного поділу, у групі можуть

виникати ситуації, коли у групі відбувається розкол або непорозуміння на

основі не достатньої взаємодії між керівником та підлеглими.

На основі проаналізованого вище, впливають різні сценарії розвитку стосунків у групі людей, а саме:

- резонансний лідер і керівник - різні люди, які не знаходять

спільного слова. Цей стан не сприяє успішному функціонуванню

групи та координації навичок міжособистісного спілкування;

резонансний лідер і керівник - різні люди, які знаходять взаємодії на основі компромісу. Таким чином, група може успішно діяти і переважатиме сильний «дух» співіснування та суперництва. Якщо

група здатна тримати баланс між резонансним лідером і

керівником, то така група зможе існувати;

резонансний лідер і керівник - це одна і та ж людина. Такий сценарій є найкращим, оскільки резонансний лідер буде відчувати

людей, взаємодіяти з ними не лише інтелектуально, але й

емоційно. У цьому випадку група буде найбільш гармонійною в

плані міжособистісних стосунків, а також найбільш продуктивною у професійній діяльності.

Резонансні лідери надихають інших постійними позитивними стосунками та емоціями. Це саме те, що ми маємо на увазі, коли зображаємо когось, хто змушує нас міняти наші організації. Як і все інше,

лідерство проявляється у різних стилях лідерства, яким кожен може на

свій розсуд слідувати. Це приклад того, що працює найкраще, а не

приклад правильного чи неправильного для організації чи групи осіб.

Лідери можуть впливати на емоційний стан оточуючих людей.

Наприклад, вони матимуть позитивний ефект, змушуючи всіх

користуватися однаковою оптимальною довжиною хвилі. Або вони

створять дисонанс, коли їхній негатив почне впливати на інших.

Успішне лідерство - це створення продукту, найяскравішого чи

найрозумнішого; йдеться про відносини лідера із членами своєї команди.

Резонансні лідери мають більш високий рівень емоційного інтелекту і

здатність спілкуватися зі своїми командами.

Їхні співробітники довіряють їм ще більше, коли керівники піклуються про своїх співробітників під час скорочення штатів, труднощів та особистих криз. Крім того, лідери створюють єдність у команді та мотивують співробітників дотримуватися мети, навіть якщо ситуація дуже стресова.

Насправді лідери мають мало можливостей безпосередньо контролювати людей. Натомість, їм необхідно створити робоче середовище, в якому люди вірять у ціль та цінності, які мотивують їх працювати в такому випадку.

Резонансне лідерство дає лідерам можливість розробляти навколишнє середовище та керувати нею. Резонуючий лідерство не завжди означає бути милим; це означає бути наполегливим. Це означає знати своє становище, знати, чого ви хочете від цієї людини чи ситуації, і домагатися цього без агресії, забезпечуючи при цьому контекст, турботу та розуміння.

У своїй книзі «Первісне лідерство» Деніель Гоулман у співавторстві з Річардом Бояцисом та Енні Маккі обговорює чотири *резонансні* стилі лідерства. Кожен стиль викликає резонанс, позитивно впливає на атмосферу у колективі і може дати ефективні результати при правильному використанні.[25] Нижче представлені чотири стилі резонансного лідерства серед яких:

1. Далекоглядний

Далекоглядні лідери можуть бачити загальну картину організації та ділитися нею зі своїми співробітниками, спонукаючи їх працювати разом для досягнення цілей команди. Усі визнають важливість та значущість



вашої роботи у цьому стилі керівництва. Якщо вони цінують мету загальної картини, вони активно працюватимуть над її досягненням.

## 2. Коучинг

Тренерський стиль керівництва найбільш часто зустрічається в зв'язку один на один. Цей стиль лідерства орієнтований на особистісний розвиток співробітників. Це допомагає лідерам виявляти ширий інтерес до людей, налагоджувати зв'язки, зміцнювати довіру та призводить до більш високого рівня мотивації.

Стиль керівництва коучингу може принести більше мотивованих співробітників та кращі результати. Крім того, цей підхід забезпечує узгодженість, пов'язуючи бажання людей із цілями організації.

## 3. Партнерство

Афіліативний стиль лідерства передбачає побудову відносин та спільну роботу. Крім того, афілійовані лідери можуть підвищити моральний дух співробітників, надаючи цінність співробітникам та їх почуттям, використовуючи співчуття – найважливіша навичка емоційного інтелекту.

У команді можна використовувати цей стиль, щоб знімати напругу, допомагати в стресові моменти або покращувати зв'язки. Зрештою відносини співробітництва, створювані цим стилем, підвищують ефективність та продуктивність.

## 4. Демократичний

Демократичне керівництво стилі залежить від знань команди, щоб забезпечити зворотний зв'язок та співпрацювати у процесі прийняття рішень. Лідерам, які використовують цей стиль, необхідні багато навичок

емоційного інтелекту, включаючи командну роботу та спілкування,

управління конфліктами та контроль. Вони завжди легко спілкуються, а також чудові слухачі.

Співчуття необхідне, особливо розуміння думок і почуттів

різноманітної групи. Цей стиль створює обізнаність за рахунок цінного

зворотного зв'язку від співробітників та участі через взаємодію. Досвідчені лідери використовують цей стиль лідерства для досягнення згоди чи згоди та отримання цінної інформації від членів команди.

Слід зауважити, що існує певний ефективний тип лідерства, що зумовлений конкретними ситуаціями, обставинами та завданнями. Усі

теорії лідерства слід розглядати як єдине ціле, оскільки вони доповнюють

та впливають один на одну, розкриваючи свій аспект питання на свій лад.

Тому лідерство – це, зокрема, сучасна концепція управління, де важливий не рівень посади, а ступінь впливу та авторитету особистості.

Лідерство – це здатність керувати співробітниками, заохочувати та

направляти за собою до спільної цілі, вміти надихнути їх, аби вони

прагнули зробити саме те, що необхідно. Лідерство базується на творчих

ідеах, ініціативності, стратегічному мисленні, довірі та взаємоповазі із людьми тощо. Лідерство є одним з найрідкісніших управлінських

ресурсів, який сповна відчувається в контексті суттєвих змін в Україні на

різних ланках управління.

1.2 Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування резонансного лідерства та лідерської позиції студентів спеціальності «Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка»

Великі лідери надихають нас на успіх та інновації, на які ми навіть не очікуємо. Коли люди працюють із успішними лідерами, які розкривають у них усе найкраще, ми думаємо про створення резонансного лідерства.

Педагогічна ситуація в сучасній педагогіці виступає інструментом поєднання та адаптація традиційних підходів до освіти та навчання та новітніх педагогічних технологій, оскільки вони не орієнтовані лише на впровадження відповідних форм разом з методами роботи в навчально-виховному процесі і створюють спеціально організоване професійне середовище, в якому студенти мають можливості для професійного та особистісного рід.

Тому для створення педагогічних умов потрібні: чіткі визначення педагогічної мети, визначити напрямки, форми і методи педагогічної діяльності, передбачати наслідки педагогічної ситуації.

Проаналізувавши науково-педагогічну літературу, можемо стверджувати, що визначити створення лідируючих позицій у майбутніх інженерів-енергетиків під час навчального процесу в університеті буде найкраще ефективним у реалізації таких організаційно-педагогічних умов, що повинні застосовуватись впродовж всього навчально-виховного процесу у ЗВО:

- заохочення студентів до практичної самостійної діяльності із залученням використання комунікативних, організаційних,

# НУБІП України

пізнавальних, рефлексивних навичок та визначає виявлення їх лідерської позиції;

- моделювання професійно-орієнтованих задач, які вимагають

від майбутніх інженерів вибір зразкових способів управлінського впливу

в діалогічних і групових ситуаціях співдіяння;

- виховання ціннісного ставлення до резонансного лідерства та

лідерства в цілому у поза аудиторній та аудиторній роботі.

# НУБІП України

Так як у світі існуючих тенденцій громадського піднесення і розвитку проблема не в самій техніці і технології, а в їх відповідності до потреб людства, тому в усьому світі на перший план висувається

проблема людського фактору, ресурсів людини, що передбачає

посилення гуманитарної, зокрема психолого-педагогічної підготовки фахівців професійно-технічної освіти.

# НУБІП України

Особливо важливо в організації процесу побудови резонансу

лідерства студента інженера-енергетика наділяємо інноваційні форми

навчання робота зі студентським активом. Зрештою, сучасність вимагає

від нас постійного «апгрейду» та вивчення абсолютно нових

можливостей для навчальної роботи з майбутніми енергетиками.

# НУБІП України

Технологізація – це не тільки освітній процес ЗВО, а й повсякденне життя

учасників навчально-виховного процесу, що вимагає введення в

навчальний процес модернізованих форм діяльності, які рідко

використовуються у вищій школі.

# НУБІП України

Перша педагогічна умова формування резонансного лідерства у

майбутніх інженерів-електриків, яку би я запропонував це залучення

студентів до практичної самостійної діяльності, яка включає

використання організаторських, комунікаційних, пізнавальних,

# НУБІП України

рефлексивних здібностей і визначає виляненню їх позиції як лідера. У ході аналізу, можна із впевненістю сказати, що за рахунок самостійної, позааудиторної праці, яка виконується у реальних умовах, підвищується

здатність знаходити й опановувати нову інформації, підвищуються

навички адаптивності і гнучкості; заохочує формуванню підготовленості інновації та покращує якість роботи вцілому. Проте найголовнішим є те, що самостійна діяльність є над результативним механізмом формування

резонансного лідерства молодих інженерів.

Разом з тим, розуміємо, що у формуванні резонансного лідерства майбутніх енергетиків особливої важливості буде самостійна робота, зв'язана з організаційною чи виховною складовою, яка буде спрямована

на молодіжний колектив. Працюючи з молодшими від себе людьми

майбутній інженер буде простимульований тією відповідальністю, що на ньому лежить і сприятиме кращому усвідомленню лідерства та стержневого формування лідерських позицій. У тих випадках, коли

майбутньому інженеру належить керувати своїм однолітками, можуть

зіткнутися з опорою і занеурченням його повноважень, які, у майбутньому можуть виступати як негативне підкріплення і спричинити небажання студентом брати позицію лідерства на себе. Коли ж майбутній енергетик

працює з молодшою за нього групою, автоматично отримуючи

авторитетний статус «старший», що полегшує формування та прийняття лідерства, а також створює успішне закріплення в процесі взаємодії з колективом.

Іноземними дослідниками розроблено та детально опрацьована чимала кількість практичних систем, що продукують розвиток лідерства у молодих фахівців під час навчання у ЗВО. У свою чергу роботи Б.

Познера, який безпосередньо вивчав існуючі підходи розвитку лідерства

у студентів, вважає найпоширенішим методом розвитку лідерства у студентів американських вищих навчальних закладів є їх залучення до лідерської діяльності з різного роду студентських організацій [11]. Так,

розвивати організаторські, лідерські здібності та розвивати резонансне лідерство дають змогу організації, що працюють у сфері вищої освіти та відтворюють умови реальних закладів. Така робота обов'язково має місце в поза аудиторній роботі студентів і не має прямого відношення до їх навчання.

Крім цього, провівши емпіричне дослідження, яке мало зрівняти результативність управлінців, які за студентських часів мали досвід лідерських позицій, Б. Познер разом з Дж. Розенбергом довели, що більш ефективні моделі та способи управлінського і організаційного діяння були саме лідери університетського активу [11]. Звідси випливає, що навички резонансного лідерства, здобуті за часів навчання у ЗВО апріорі мають вплив на подальшу кар'єру молодих фахівців та допомагають реалізуватись у житті.

Друга педагогічна умова формування резонансного лідерства майбутніх фахівців є тим, що студенти моделюють професійно орієнтовані завдання, які зобов'язують майбутніх фахівців обирати оптимальні способи управлінського впливу в діалогічних та групових ситуаціях. Створення позицій лідерства для студента енергетика можливо лише тоді, коли студент в університеті перебуває у навчальному процесі, тобто, поставлений у таку ситуацію, що буде наближена до умов своєї подальшої практичної діяльності, яка можлива при використанні методів моделювання професійно орієнтованих завдань. І. Дичківська влучно зазначає: «навчання праці спрямовано на формування потенціалу для ефективного управління професійними навичками, аби вміти знайти

вихід із надзвичайних виробничих ситуацій, брати активну участь у колективі, брати на себе конкретні професійні ролі та результативно виконувати їх»[13].

Сучасні педагоги-науковці, серед яких Ж. Богдан, В. Каплінський, Л. Савенкова та інші, за останні десятиліття все більше називають моделювання, як один із найефективніших методів виховання молодих фахівців в умови реального професійного діяння[14]. Дослідники також

позначають, що включивши моделювання до навчального процесу у ЗВО допоможе збудувати «міст» між знаннями теорії та навичками, які необхідно застосувати майбутнім професіоналів у їхній сфері. З моєї точки зору, моделювання проф ситуацій, які сприяють формуванню

резонансного лідерства студента, буде допомогати покращенню організаційної та комунікативної навичок, підвищуватимуть ступінь самостійності суджень і самовпевненості. Зрештою, моделювання значно покращує творчий рівень активності учнів, що спонукає їх шукати більш неординарні рішення у професійних ситуаціях.

Зарубіжні науковці також вказують на важливість моделювання для розвитку лідерства. М. Браун, Л. Тревіно дослідили, що розбір сумнівних проблемних ситуацій і вивчення досвіду їх вирішення відомими керівниками призводить до створення змістовного етичного стилю студентського лідерства. Розмислюючи про те, чи інші можливі шляхи владнання проблемних ситуацій, майбутні фахівці мають виняткову можливість переосмислити свої погляди, власну життєву ситуацію та діяти більш виважено та підходящим чином в майбутньому, зіткнувшись із такими ситуації у власній діяльності. Вони підсумовують, що моделювання є обов'язковою умовою розвитку студентського лідера[15].

Пізнаючи вплив саме командного моделювання щодо розвитку лідерських якостей, Дж. Метью та М. Куженбергер виявили ще одну цікаву тенденцію. Коли моделювання управлінських ситуацій

виконувалося індивідуально, це впливало на розвиток лідерських якостей, які з часом згасали. Якщо це моделювання управлінських

ситуації виконували декілька учасників, які діяли як команда, тоді таке моделювання досить сильно впливало на розвиток особистості майбутніх

лідерів, які залишалися стабільними та підвищували результативність лідерства в майбутньому [16]. Це свідчить про важливість моделювання

в групових та діалогічних взаємодіях.

У процесі моделювання студенти вчаться оцінювати як мікрорівень ситуації (з точки зору впливу на учасників взаємодії), так і

макрорівень (з точки зору впливу ситуації на навколишнє суспільство, що розвиває в учасників вміння моделювати глобальне резонансне лідерство та лідерське мислення).

М. Буланова-Топоркова має твердження, що впровадження моделювання у навчальний процес ЗВО помітно впливає на розвиток студентів трьох видів активності:

- 1) *інтерпретаційна активність* (виражається у виконанні студентом бажання оволодіти змістом навчального матеріалу; опануванню нових зв'язків під час знань, отриманих при освоєнні предметів різного роду спрямованості; управління ресурсами для вирішення проблем у нестандартних умовах);

- 2) *активність відтворення* (виражається в зосередженості студентом на розумінні сутності процесів, зафіксування та



відтворення одержаних знань, опанування навичками за запропонованою моделлю);

3) *творча активність* (виражається у бажанні до самостійного

пошуку неординарних способів вирішення проблемних ситуацій; активізація творчих студентських інтересів).

Слово «modulus» (з лат. – «модель») буквально означає «норма,

зразок, міра». Треба сказати, що сьогодні не існує єдиного, одноманітного

тлумачення. Розгляд і аналізування психологопедагогічних досліджень

дозволило розрізнити такі тлумачення терміна «модель»: це певний тип штучно створеної конструкції; приклад для наслідування та копіювання;

до уявлення про дійсний об'єкт, що описує його основні властивості та

характеристики. [17]

Слово «модуль» (з латини – «модель») буквально означає «норма,

зразок, міра». Треба сказати, що єдиного, єдиного тлумачення сьогодні не

існує. Обговорення та аналіз психолого-педагогічних досліджень

дозволили виділити такі тлумачення поняття «модель»: це певний тип

штучної структури; приклад відстеження та копіювання; до ідеї реального об'єкта, що описує його основні властивості та характеристики.

З точки зору філософської думки, модель постає уявною чи

реалізованою матеріальною системою, що відтворює предмет

дослідження так, щоб його вивчення дозволило краще зрозуміти цей

предмет, у той же час, сформувавши свідомість студентів

«концепція уявлення, концепція-навчання та концепція відтворення» [17].

Поняття «моделювання» з точки зору педагогічної науки

розглядається по-різному та у різних контекстах. Ми розуміємо

моделювання в найширшому понятті, як певний загальний аспект

процесу пізнання. Врахуємо, що пізнання будь-якого явища чи процесу можливе лише за умови побудови уявного когнітивного зразку. У цьому контексті моделювання — це пізнання нового. Розмірковуючи над цим,

можемо сказати, що саме цей термін моделювання має бути більш

уточненим. Рациональніше пояснити моделювання як процес пізнання, в межах якого воно є реальним явищем чи предметом дійсності та відображається в іншому предметі чи явищі, який штучно створений.

З точки зору педагогічних завдань влучно ствердити, що модель

штучно утворена вчителем система, що відображення елементів, параметрів, властивостей і компонентів дійсного об'єкту і тому відкриває нові перспективи для студентів вивчати цей предмет.

У педагогіці, самими об'єктами моделювання можуть фігурувати:

діяльність, поведінка, процес комунікації або ж, зокрема, сама особистість. Моделювання проблеми залежно від ситуації можуть змусити здобувачів технічної освіти «побувати у шкірі» справжнього

спеціаліста, для оцінки власних здібностей та підходу до вирішення

проблем і виявляти резонансне лідерство у певних ситуаціях.

Розрізнити лише вказані *види вираження моделей* за типом виразу

дало нам можливість саме узагальнення підходів до класифікації

моделей:

- *речові* — такі, що представляють фізичне, матеріальне втілення того чи іншого дійсного предмета;

- *образні* — такі, що існують у вигляді ідеалізованого уявлення про предмет;

# НУБІП України

знакові – такі, які виражені в графічній формі (формули, рисунки, графіки).

Досить цікаво класифікує види навчальних моделей А.

Вербицький[18].

# НУБІП України

Перший тип моделі дослідник назвав *семіотичним*, тобто щоб воно було виражено письмово і включало опис ситуації, і система завдань, які

студент повинен виконати самостійно. Використовуючи семіотичні

# НУБІП України

моделі навчання особливо вдало для самоорганізації формування студентських робіт та домашніх завдань. Відсутність так званого

«фідбеку», як модно зараз говорити, завдання, на мій погляд є слабкою стороною у виконанні завдання. Студент аналізуючи цю теоретичну

# НУБІП України

модель, можна неправильно її зрозуміти, що у свою чергу може спотворити або ускладнити сформувані у нього правильні уявлення про професійну діяльність.

Другим типом моделей є - *імітаційний*. Створення таких моделей

# НУБІП України

він включає у себе три рівні:

1) інформування студента з матеріалом теорії за темою, що вивчається;

2) формування моделі фахової діяльності в уяві студента;

# НУБІП України

3) імітація професійної поведінки при вирішенні навчальних завдань.

# НУБІП України

У цьому типі моделювання помічаємо такі недоліки, що й у попередньому. Опанувавши теоретичну модель, студент може якісно

адаптувати важливі форми поведінки, що відповідає їхнім здібностям і можливостям, без урахування складних, освоїти надважливі елементи

теоретичної моделі. Дуже сумнівною є ефективність без введення такої моделі в соціальний контекст, де студент мав би змогу отримати відгуки від викладачів або колег по навчанню.

Третім типом навчальних моделей є - *соціальні*. Якраз такі ці моделі притаманні найбільшій можливості в плані формування колективних динамічних ідей з фахової діяльності. Моделі соціального навчання зазвичай реалізуються через групові ігрові приклади проблемних ситуацій, які мають професійно релевантний контекст.

Залучати учнів безпосередньо до процесу розв'язання проблеми ситуації, відчувати емоційні переживання, вкладати пізнавальні зусилля і отримати новий непередбачуваний досвід групової взаємодії, все це дає

змогу саме цей тип моделювання. Особливою цінністю такого типу моделювання є всі учасники соціального моделювання, серед яких: і студенти, залучені до гри, і «глядачі», і сам викладач – отримують передусім важливий досвід взаємодії в групах, під час якої заохочуються

прояви формування резонансного лідерства майбутніх інженерів-енергетиків, мотивація задля досягнення спільної мети, цілей та успіху. Усі учасники цього моделювання має можливість виконувати різні соціальні ролі, в першу чергу роль лідера групи.

Отже, можна виділити умови для результативного моделювання професійно-орієнтованих ситуацій:

- 1) моделювання професійно-орієнтованих ситуацій

слід проводити з використанням активних методів навчання (групові

вправи, приклади, рольові ігри);

2) професійно-орієнтована модель повинна мати у собі елементи проблем, вирішення яких вимагає пробудження резонансного лідера особистості;

3) моделювання слід виконувати так, щоб студенти почували себе вільно, не напружено, аби вони легко засвоювали суб'єктивний досвід при прийнятті рішень у проблемній ситуації;

4) викладач повинен створити умови для безперешкодного самовираження своїх учнів. Серед них: думки, почуття та емоції, які будуть супроводжувати процес прийняття рішень у проблемних ситуаціях.

*Третя педагогічна умова* пропонує віднайти ціннісне ставлення майбутніх інженерів до керівної позиції в позааудиторній та аудиторній роботі, проведеної через запровадження освітньо-виховної програми формування лідерства та керівної позиції з вивченням таких предметних дисциплін: «Основи лідерства», «Основи управління в енергетиці».

Вище зазначалося, що лідерством є утворення особистості, яка, у той же час базується, на ціннісному ставленні до позиції лідерства і на лідерстві в цілому. Мова йде про усвідомлення важливості лідерства для досягнення фахового та особистого успіху майбутнього інженера-енергетика є одна з ключових умов її виникнення. За таких обставин, очевидно, що лише виховними засобами можна забезпечити достойний вплив на особистість майбутнього інженера-енергетика. І. Бех вказує, що виховний процес – це та форма орієнтована на особистість майбутнього спеціаліста, що створює найбільш благополучні умови засвоєння цінностей та ідеалів [19]. Він винятковий тим, що дуже важливим є залучення студентів до розвитку і формування лідерства не

Тільки в аудиторній роботі, яка зазвичай асоціюється з досить формальними методами і формами взаємодії студента з викладачем, а також у поза аудиторній роботі, що очевидно передбачало б більш неформальну взаємодію між об'єктом і суб'єктом педагогічного впливу і

дає змогу ефективніше здійснювати виховні методи.

Також, багато науковців стверджують, що для спонукання до формування резонансного лідерства та лідерської позиції майбутнього інженера мотиваційно-ціннісний компонент є одним із найбільш значимим. Поки майбутній спеціаліст інженерного профілю не зрозуміє, чому він повинен рухатися в цьому напрямку розвитку резонансного лідерства, яке значення має управлінська посада для нього, його

«еволюція» у цьому напрямку буде неефективною. Мотивація і ціннісний компонент діє як елемент інтеграції, який змушує всі інші складові лідерства та його формування майбутнього інженера прогресувати і досягати успіху. Перевівши процес формування лідерства на позааудиторну роботу, ми апріорі створюємо умови формування лідерства, як обов'язкового елемента особистого життя студента, а не лише як частину навчальної програми.

Г. Васянович, який аналізував процес становлення майбутніх спеціалістів вищої школи, стверджує, що виховання впливає на формування не лише духовності особистості, а також на відповідальність і незалежність, що на мій погляд надзвичайно важливі задля забезпечення систематичності та стабільності процесу формування резонансного лідерства[20].

Іноземні вчені також вказують на важливість освіти для розвитку і формування лідерства. Б. Кедія, Р. Чандвані та Н. Агравал і емпірично

доводять, що здатність до чистого мислення резонансного лідера можна сформувати лише через міри і заходи виховання, використанням прикладів для наслідування та заохочення студентів до лідерства [21].

При реалізації третьої педагогічної умови я керувався ідеєю і орієнтація на особистість студента в процесі навчання в час позакласної і класної роботи. Успіх освіти, що виражається в сутнісних цінностях і особистісні зміни в предметі освіти багато в чому залежать від готовність викладача визнати унікальність і винятковість особистості, на що є спрямованим виховним ефектом. Про важливість зосередженості студентів підходу у процесі виховання показує А. Коломієць: «У діяльності сучасного педагога має переважати стратегія навчання і виховання особистості, орієнтована на студента, яка передбачає використання технології та методи навчання, які заохочують до співпраці. Головною особливістю такої стратегії є здатність визнати студента самодостатньою постаттю, яка успішно прагне досягти кращого рівня життєдіяльності, заслугоує на повагу та очікує допомоги та підтримки в цьому процесі отримати вищу освіту» [22]. Почуття поваги і віри в особистість майбутнього інженера з боку педагога буде сприяти ціннісному відношенню майбутнього інженера як до самого себе, так і до суб'єкта викладання.

М. Прадівлянний зазначає, що в організації особистісноорієнтованого підходу, значимо звернути увагу на зміну відносин між студентом і викладачем. Такі стосунки необхідно трансформувати з експертно-оцінюючих у партнерські [23]. На мій погляд, така трансформація є якомога екологічнішою якраз таки у позакласній роботі.

Впроваджуючи виховання ціннісних взаємозв'язків до лідерської позиції в поза аудиторній та аудиторній роботі вкрай важливими є наступні напрями:

1) усвідомлення майбутніми інженерами важливості формування лідерства для гармонійної соціальної взаємодії в процесі виконання експертних завдань;

2) розвиток цінностей щодо групових інтересів у професійній сфері;

3) розуміння можливостей, які відкриває формування лідерства для майбутніх інженерів для розвитку його кар'єри та професійних успіхів;

4) поява у майбутнього інженера орієнтації на досягнення успіху, позитивний настрій та мотивація до формування лідерства;

5) усвідомлення морального змісту та моральних колізій в у діяльності інженерів з утвердженою позицією лідера.

При реалізації третьої педагогічної умови ми об'єднали індивідуальну та групові форми навчання в роботі з майбутніми інженерами. Індивідуальна форма роботи покращувала усвідомлення власних цінностей, розуміння, важливість формування лідерства для особистого та професійного життя. Колективні форми роботи дозволили майбутнім інженерам усвідомити унікальність впливу лідерства у суспільному житті та своє місце в ньому.

Масове застосування виховних методів при втіленні третього педагогічні вимоги можуть мати значний вплив на мотиваційно-ціннісну сфери майбутніх інженерів, оскільки вони дозволяють передавати знання



та навички з зовнішніх (діяльність) у внутрішній (мислення, цінність) особистісний світ, який, на мій погляд, сприятиме виникненню лідерства і позиції лідера як особистості.

Отож, обґрунтовані та опрацьовані педагогічні умови визначають зміст, форми і методи навчання і мають використовуватися з першого курсу у вищому навчальному закладі протягом усього навчального процесу.

## Висновки до розділу 1

1. Проаналізовано сучасні наукові підходи до визначення таких понять як «лідер», «лідерство», «резонансне лідерство» та «позиція лідера» в психолого-педагогічній літературі. У ході аналізу було виявлено, що термін лідерства не має єдиного тлумачення і в у найзагальнішій формі це означає здатність вести за собою інших. Близько ста років феномен лідерства вивчається в західній науці. Вчені розглядають лідерство як прояв особистісних рис, як розвинені здібності, як висновок ситуативних обставин тощо. На сьогоднішній день як у західній, так і у вітчизняній науці домінує інтегративний підхід до визначення лідерства, яке розглядає це явище через повний спектр соціально-психологічних факторів.

2. Поняття «резонансне лідерство» майбутнього інженера визначається як особисте утворення, що містить у собі підвищення свідомості майбутнього інженера брати готовність ролі лідера та здатність здійснювати організаційний вплив на виробничий колектив, заснований на потенціалі лідера, як особистості і формується в процесі

управління лідерською роллю в різних життєвих ситуаціях, у тому числі умови професійної сфери інженерії.

3. Доведено, що формування резонансного лідерства та лідерських позицій майбутніх інженерів-енергетиків є цілісним комплексом, що містить такі компоненти: мотиваційний і ціннісний (орієнтація на успіх і саморозвиток, цінності до формування лідерства у професійній діяльності), когнітивний (знання майбутнього інженера з феномену лідерства, способів лідерства, стилів керівництва, теорії лідерства, локалізування лідерства), діяльнісний (здатність майбутнього інженера застосовувати свої знання та навички на практиці, готовність до трансформація практичного досвіду в різних сферах життя для досягнення цілей у професійній діяльності), особистісний (високий рівень розвитку таких якостей як амбіції, старанність, старанність, ініціатива, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, цілеспрямованість, неординарне мислення, креативність характеристики, незалежність, морально-етичні характеристики).

4. Було встановлено, що соціальна кваліфікованість сприяє прогресу та формуванню резонансного лідерства особистості, відповідно, позиція лідера заохочує до розвитку професійних навичок за допомогою мотиваційних та зосереджених на самовдосконаленні дій.

5. Обґрунтовано педагогічні умови формування лідерства майбутніх інженерів-енергетиків у навчально-виконавчому процесі закладу вищої освіти: залучення студентів до практичної самостійної діяльності із використанням пізнавальних, організаційних, рефлексивних, комунікативних навичок і визначає прояв формування лідерства.

# НУБІП України

## РОЗДІЛ 2 РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ РЕЗОНАНСНОГО ЛІДЕРСТВА ТА ЛІДЕРСЬКОЇ ПОЗИЦІЇ У СТУДЕНТІВ – МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ СФЕРИ ЕНЕРГЕТИКИ

### 2.1 Методичні рекомендації стосовно реалізації педагогічних умов формування резонансного лідерства майбутніх енергетиків

Методичні рекомендації розкривають суть впровадження в освітній

процес вищих навчальних закладів трьох педагогічних умов

проектування резонансного лідерства майбутніх інженерів-енергетиків, а

саме:

- залучення студентів до практичної самостійної

діяльності, що передбачає використання організаційних,

комунікативних, пізнавальних, рефлексивних навичок та

визначає прояв їхнього лідерства;

- створення професійно-орієнтованих завдань,

які

вимагатимуть від студентів вибір оптимальних засобів лідерського

впливу в діалогічних і групових ситуаціях взаємодії;

- розвивати ціннісне ставлення майбутніх енергетиків до

лідерства в позааудиторній та аудиторній роботі.

Структурно-методологічні рекомендації описані в трьох напрямках.

Перший з них покликаний розкрити специфіку самостійної організації

позааудиторної роботи студентів. Дано рекомендації стосовно пробудження таких здібностей: когнітивні, організаторські, комунікативні, когнітивні. Для другого наведено план впровадження

методики моделювання професійно-орієнтованих завдань у напрямку.

Також показано приклади ділових ситуацій для реалізації моделювання в навчально-виховному процесі. У третьому напрямку сутність організації процесу виховання цінностей майбутнього інженера для формування

резонансного лідерства в позакласному та аудиторному навчанні. Вибір

методів проектування обґрунтований.

Зауважимо, що вищезазначені педагогічні умови застосовуються

лише для формування резонансного лідерства майбутніх інженерів лише

вєдино і послідовно. В основному це пов'язано з тим, що кожна з умов

призначена для створення певної складової резонансного лідерства майбутнього інженера-енергетика.

Отже, перша педагогічна умова призначена для проектування

діяльності і особистісної складової резонансного лідерства. Під час

захоплення робочим процесом, який передбачає виконання лідерських функцій у позакласній програмі діяльності, майбутній інженер

відпрацьовує навички ефективного на практиці лідерства, опановуючи

навички взаємодії з підлеглими, навчається методам організації

діяльності групи, засвоює контроль й оцінку діяльності інших. Все це призводить не тільки до практичного оформлення лідерських здібностей, а також до глибоких особистих змін, до переосмислення майбутній

технічним фахівцем власного формування лідерства та стержневої

лідерської позиції, зміни впевненості в собі.

На першому етапі роботи з студентом, має бути реалізована перша педагогічна умова. Студенти на практиці зможуть усвідомлювати не лише свої сильні сторони, а й слабкі сторони як потенційний лідер; що потрібно удосконалили «софт-скілс» чи «хард-скілс». При реалізації цих педагогічних умов мотивуючим фактором для розвитку і саморозвитку студента буде саме розуміння власних зон розвитку.

Спрямованою на розвиток когнітивного компонента лідерства є друга педагогічна умова. У процесі моделювання лідерства, управлінських чи конфліктних ситуацій, а також ситуацій морального вибору здійснюється поглиблення знань майбутніх фахівців технічної освіти про способи результативної взаємодії з наслідувачами, про

можливості зайняти лідерську позицію, формуватиметься здатність до всестороннього аналізу у різні виробничі ситуації з позиції резонансного лідера.

Участь у заходах щодо реалізації другої педагогічної умови, майбутнього інженер переглядає своє уявлення про себе як лідера і починає процес свідомої та цілеспрямованої побудови особистої лідерської позиції. Отож, до реалізації третьої педагогічної умови майбутній інженер-енергетик вже готовий розвивати цінності до управлінської посади на різних рівнях, серед яких: особистісний, діяльнісний, пізнавальний.

Третя педагогічна умова націлена на вдосконалення мотиваційноціннісної складової майбутнього енергетика у поза аудиторній і аудиторній роботі. Систему освітньої діяльності ми пропонуємо за допомогою реалізації третьої педагогічної умови, яка надає можливість майбутньому інженеру-енергетику не тільки

реалізувати унікальну цінність власної керівної позиції для досягнення життєво важливих і професійних успіхів, а й стимулює мотивацію до розвитку формування стержневого лідерства.

Вважаємо за потрібне виконувати цю умову в останню чергу.

Спершу відправною точкою у формуванні лідерства видається погляд на формування мотиваційно-ціннісних установок і, може здатися, що необхідно було б реалізувати це з самого початку, щоб далі розвивати

мотивацію до вдосконалення лідерства. Є дві причини, через які ми вважаємо інакше. З нашої точки зору, розвиток ціннісного ставлення до формування лідерства виключно в теоретичній площині є неможливим.

Так як більшість опитаних студентів, майбутніх інженерів-енергетиків були переконані, що достатньо бути топ-експертом і професіоналом

справи, а лідерство потрібно лише керівникам, управлінням. Без попереднього досвіду лідерської діяльності студенти б формально сприймали спроби розвинути ціннісні відносини до формування

резонансного лідерства та його позиції. Ще один привід для проведення третьої педагогічної умови в останню чергу це необхідність забезпечити саморозвиток і самовдосконалення резонансного лідерства у майбутніх інженерів-енергетиків після закінчення навчання у вищому навчальному

закладі. Реалізацією третьої педагогічної умови є не тільки задумане створення мотиваційно-ціннісного компонента лідерства тут і зараз, але також забезпечення постійного інтересу інженерів-енергетиків до регулярного прогресивного розвитку резонансного лідерства у

майбутньому.

Для високоефективного втілення педагогічних умов проєктування лідерства майбутніх інженерів-енергетиків, були сформовані базові методичні рекомендації, які можуть бути використані викладачами для

планування власної діяльності з розвитку резонансного лідерства майбутніх енергетиків.

Першою педагогічною умовою формування резонансного лідерства у майбутніх інженерів є його залучення до практичної самостійної роботи. Самостійні форми роботи сприяють формуванню більш усвідомленого підходу особистості на здобуття нових знань, умінь і навичок. Варто зазначити, що педагог відіграє важливу роль у цій системі, на якого покладаються функції мотивації майбутніх енергетиків, консультування щодо виконання практичних завдань та підсумкового оцінювання результату. Оцінка викладача – це те, що дозволяє студенту зрозуміти ступінь набутих знань та вмінь, та у разі потреби їх коригування[26].

Під час вивчення дисциплін, що забезпечують психологопедагогічну підготовку інженерів-енергетиків, до 55-65% загального матеріалу відводять на самостійне освоєння студентами. У цій системі викладачі виступають у відносно новій функції - функції коучів, наставників-тьюторів, задля допомоги студентам отримати новий досвід та навички та адаптують підготовку майбутніх лідерів-енергетиків, забезпечивши персональний підхід у навчально-виховному процесі.

Коуч – це порадник і тренер, який допомагає людині досягти успіху у життєвих цілях та інших сферах - від власного життя до підвищення кваліфікації [27]. Академічний коучинг є одним із підвидів коучингу, що застосовується педагогом з метою систематизації освітнього процесу, покращення усвідомлення відповідальності учня за особистий розвиток, підвищення результатів навчання в цілому. Підхід коучингу може бути використаний на будь-якому етапі навчального

процесу у ЗВО: підбір додаткових курсів, підготовка до важких іспитів, організація навчального процесу, а також формування лідерства у майбутніх фахівців енергетики. З нашої точки зору, найкращий ефект досягається тоді, коли у процесі самостійної роботи використовуються

коучингові технології.

Дж. Уйтмор є один із засновників коучингу як сфери роботи зі студентами. Він зазначає, що досягнення людських цілей можливе за таких умов: 1) підвищення рівня свідомості; 2) розвиток почуття відповідальності за можливий успіх; 3) використання раціонального підходу до розв'язання завдань на шляху досягнення головної мети [28].

Основними здібностями коуча є: вміння вислухати, вміння ставити запитання, що сприятиме усвідомленню людиною найбільш успішних та органічних способів досягнення мети, здатність до співпереживання, здатність ефективного «фідбеку». При оформленні коучингу педагог має надавати чіткі цілі та критерії оцінки, повинен задати напрямок розвитку учня, мотивувати його до самостійної роботи і допомогти йому усвідомити свої сильні та слабкі сторони на шляху до цілі, сприяння прояву та завоювання лідерства.

Використання коучингового підходу в організації взаємодії між педагогом і студентом є наслідком використання під час формування резонансного лідерства майбутнього інженера-енергетика демократичних видів виховних робіт. В. Ягоднікова зазначає, що «демократичні форми взаємодії учасників навчально-виховному процесі забезпечують рівноправну участь суб'єктів освіти на всіх етапах створення інноваційної спрямованості навчального процесу» [29]. Створення атмосфери рівності та свободи обміну думками, орієнтації на саморозвиток забезпечується саме підходом коучингу.



Тож в організації та реалізації самостійної роботи студент, і викладач мають свої ролі та завдання, виконання яких, на нашу думку, суттєво покращить результат роботи. Процес організації самостійної

роботи має включати в себе такі стадії: 1) постановка завдання, 2)

мотивування, 3) планування, 4) виконання, 5) формування звіту, 6) оцінка

(табл.2.1)

Таблиця 2.1

Завдання студента та викладача у процесі організації самостійної роботи

Завдання викладача	Завдання студента
Етап постановки завдання	
Формулювання складної ситуації, яка потребує вирішення	Розуміння важливості розв'язання проблеми на соціальному чи особистому рівні
Етап мотивації	
Мотивація студента задля виконання роботи	Розуміння контакту між саморозвитком і розв'язком завдання
Етап планування	
Виділення ключових завдань	Формування поглибленого плану підкорення цілей із зваженням на власні психологічні риси і вміння
Етап виконання завдання	

Консультація, якщо студент цього потребує

Виконання завдань  
Відстеження виконаних і запланованих справ

Корегування плану, якщо потрібно  
Самомотивація

Знайдення оптимальніших шляхів виконання завдань

Етап формування звітів проробленої роботи

Консультація студента, якщо він цього потребує

Рефлексія  
Осмислення сутності проробленої роботи

Утворення змісту загальних досягнень

Написання висновків

Усвідомлення подальшого напрямку самовдосконалення

Етап оцінки

Зворотній зв'язок виконаної роботи

Презентація досягнень  
Переосмислення сутності виконаних робіт

На етапі постановки завдання викладач повинен візуалізувати

студентам проблему, пов'язану із соціальним та особистісним розвитком з метою формування в них цікавості до її вирішення, що спонукаючи до розвитку навичок самостійної роботи, що забезпечуватиме формування резонансного лідерства. Успіх цього етапу є більшою мірою за рахунок

викладача та його вміння ставити чіткі цілі студентам. Звичайно, авторитет викладача і необхідність семестрового оцінювання змусить студентів працювати і з нецікавими завданнями, проте розв'язання цих завдань без підключення внутрішньої мотивації, без справжнього

Інтересу не сприятиме повному відкриттю студентом процесу виконання самостійного завдання, яке не сприятиме формуванню майбутнього резонансного лідера-інженера. Тому, педагог повинен застосовувати

«живі» приклади, відео, матеріали відео-презентацій і тому подібних

засобів, аби стимулювати у майбутніх фахівців власну потребу виконання завдань.

Етап *мотивації* передбачає засоби впливу особистості з боку

педагога спонукати підопічних до виконання роботи. Ця фаза

реалізується шляхом індивідуальних консультацій зі студентами, метою яких є допомагати зрозуміти зв'язки між метою самостійної роботи та цілями особистісного саморозвитку студентів, що сприяє розвитку

відповідальності як фундаменту формування резонансного лідерства.

На етапі *планування* викладач повинен почати брати на себе роль другого плану. Звичайно в процесі виконання будь-яких складних

підопічними завдань потребує керівництва та допомоги наставника.

Однак такої допомоги немає бути надто точним, нав'язливим або суворо

обмежувати студента у виборі засобів і способів виконання завдання. На цьому етапі педагогу доцільно встановити стандарти оцінки майбутньої роботи, описати можливі пункти його реалізації. Все це потрібно зробити,

щоб студент не був розфокусований та не розгубився. Наставник вказує

напрямок діяльності, а підопічний повинен підготувати план роботи та проявити ініціативу в цих напрямках, засновану на власних знаннях і навичках, демонструючи своє стержневе лідерство. На цьому етапі

вчитель повинен використовувати коучинг прийоми постановки цілей і

складання плану задля їх реалізації. Натомість студенту, варто використовувати методи самоорганізації та прогнозування.

На етапі *виконання завдання* учень залишається віч на віч з реалізацією завдання самостійної роботи. Власноруч шукає засоби мотивації самостійно виконувати роботу, стежить за дотриманням плану,

контролює його впровадження та при необхідності може коригувати

його. На цьому етапі і відбувається найбільш інтенсивний розвиток самостійності учня та зростання здібностей прояву лідерства: брати на себе відповідальність за прийняте рішення певної проблеми і йде до її

вирішення без нав'язливого контролю наставника. Натомість, зауважимо,

що педагог не зникає повністю, а є бути доступним для консультації у разі втрати впевненості студента у вибраному шляху або сумніви стосовно якості зробленої праці.

Одним з найважливіших етапів роботи є *складання звіту* або презентація результатів роботи. На даному етапі студент має можливість дізнатись оцінку своєї роботи, зважити ті чи інші кроки на шляху реалізаціх цілей та грамотно продумати, що можна удосконалити. Якраз

таки під час формування звіту студент може сам оцінити свою роботу.

Останнім етапом роботи є *презентація результатів* виконаної роботи з оцінкою від викладача. На наш погляд, наставник має без зайвої суворості оцінити студентську роботу, об'єктивно зауважити певні кроки

до досягнення цілі та підкреслити сильні моменти роботи, а також те, на що з боку викладача студенти могли б потребувати допрацювання. Проте

студент повинен бути готовий прийняти зауваження педагога і скласти подальшу програму саморозвитку та подолання недопрацювань в роботі,

виявлення та усвідомлення своїх недоліків, які також є ключем до того,

щоб сформувати активну лідерську позицію.

Якщо говорити про реалізацію другої педагогічної умови, то рекомендується використовувати методи активного навчання. Активне навчання – це така організація освітнього процесу, в якому найбільше

зосередження припадає на активізацію пізнавальної діяльності та прояву інтересу студентів до предмету, що досягається шляхом використання виховних, дидактичних та організаційних засобів.

А. Книш і Г. Попова відзначають, що активне навчання між групою осіб являє собою унікальний процес, який абсолютно кожний майбутній професіонал повинен відчути на собі [27]. Групова робота не є механічною справою завдання викладача а, перш за все, динамічний процес, який задуманий перебудовою відносин між членами групи, який

хоч і підлягається певним закономірностям, але має свої особливості для кожної групи. Точно тому ми віддаємо величезне значення власному досвіду участі в соціальному моделюванні професійно орієнтованих ситуації для формування провідного лідерського потенціалу.

М. Козяр підкреслює, що аналіз реального правильно організовано професійна ситуація не тільки є цінною сама по собі, але й створює основу для організація дебатів, які будуть стимулювати розвиток дослідницьких, аналітичних, комунікативні, стратегічні та лідерські здібності майбутніх фахівців [30].

У рамках застосування методу групових проєктів навчальнодидактична мета досягається шляхом детальної розробки студентом певної проблеми, яка закінчується отриманням реального результату, представленою тим чи іншим способом. М. Дяченко-Богун зазначає, що метод групового проєкту заохочує студента взаємодіяти з іншими, обмінюватися ідеями, брати на себе відповідальність за спільні

рішення. М. Дяченко-Богун зазначає, що «метод проектів заснований на ідеї взаємодії та співпраці студентів з навчально-виховним процесом створює умови для розвитку їх різноманітних характеристик як

самостійної, так і соціально активної особистості, здатної брати участь у

навчальній групі та нести відповідальність як особисто, так і за навчальний колектив. Це породжує умови для соціалізації особистості, розвиває її професійно-ділову діяльність» [31].

Метод рольового розігрування певних ситуацій формує умови для обговорення професійно важливих проблем і випадків з різних ролевих позицій. Цей незвичайний спосіб роботи має потужний мотивуючий вплив на учнів і допомагає підвищенню їх інтересу до навчання. Застосування

саме цього методу забезпечує негайне вирішення деяких проблем,

пов'язаних з формуванням резонансного лідерства майбутніх енергетиків: 1) створити умови для використання раніше набутих теоретичних знань; 2) вербалізацією розвивати власну позицію розуміння

цінностей та підвищувати їх самовпевненість; 3) розвивати навички

відстоювання власної думки і правильної взаємодії; 4) формувати вміння приймати рішення професійного середовища; 5) практикувати лідерські здібності.

Метод ділової гри дозволяє моделювати реальні професійні ситуації у середовищі навчання. Важливість цього методу полягає в певній емоційності амбівалентності, що значно покращує рівень креативності учнів. З одного боку, учнів штучно вводять у складну

проблемну ситуацію, з якої вони повинні вийти і відчуючи певне напруження, намагаються знайти рішення. Поміж тим, вони розуміють нереальність ситуації, що дозволяє більш легко та креативно підійти до вирішення проблеми, ніж були в реальному житті. Водночас у ділових

розмовах, знайдені рішення та скриті, залишаються в пам'яті і можуть продуктивно використовуватися в майбутніх фахових потребах.

Виконати *третю педагогічну умову* – забезпечити виконання

наведених вище інструкцій вимагає використання методів виховання, що

є придатними для реалізації роботи в позакласному та класному середовищі. С. Максимюк вважає, що найкориснішими для цього є

методи та прийоми взаємопов'язані з діяльністю об'єктів і суб'єктів

навчально-виховного процесу для формування в останніх певних

переконань, поглядів, звичок, умінь [32; 33].

В Ягодіковою, опрацьовуючи тему впровадження інноваційних

методів виховання в процесі шкільного навчання, запропоновано такі

методи: прогнозування, діагностування, оцінка стійкості, організація

інновацій процес, сприяння та адаптація інновацій, координація та регулювання, контроль та аналіз [29]. З нашої точки зору, у формуванні

ціннісного відношення до лідерства у поза аудиторній та аудиторній

роботі важливо застосовувати методи виховання таких видів (рис. 2.1)



Рисунок 2.1 Використання методів виховання для виконання завдань реалізації третьої педагогічної умови

Лекція як метод виховання формує найкращі умови для подачі певного бачення або розкриття проблеми для одночасно великого числа студентів. Тому ми вважаємо, що навчальні лекції мають бути присвячені освоєнню групових явищ, апелювати до конкретних проблем колективу, в якому їх викладають і спираються на цікаві та корисні приклади з історії існування славетних компаній у світі.

Отож, лекція є ефективним методом донесення інформації, проте для студентів створює недостатні можливості для зворотного зв'язку.

Іншим недоліком лекції є неможливість однаково чітко пояснити свою думку всім студентам, оскільки всім студентам притаманні різні сукупності знань і світоглядів, що значно ускладнює спілкування та усвідомлення студентами інформації без спотворення у форматі лекції.



Звідси, вважаємо, що для більш цілеспрямованого подання ідей, думок та цінностей має сенс використовувати виховну бесіду для студентів.

Переконатися, що всі учні правильно засвоїли знання і доцільно реалізовувати донесені їм поняття та ідеї доцільно використовувати метод *опитування* усної чи письмової форми. Письмова форма опитування дає змогу швидко ознайомитися з уявленнями, які сформувалися у всіх опитаних студентів одночасно. Почути думки інших

людей, щоб краще та детальніше зрозуміти, які ідеї є неправильними допомагає метод усного опитування.

*Бесіда* – це особливий метод виховання, що допускає не тільки «достукатись» до студента своєю думкою, а й почути їхні думки у відповідь на те, що формує необхідні умови для виправлення змісту повідомлення, якщо воно сприйняте студентами з логічними спотвореннями. Під час бесіди викладач спирається на знання та думки студента і через них впроваджує у його свідомість нові ідеї, ідеали та цінності. В. Ягупов зазначає, що розмова використовується для більш детального пояснення суб'єктам освіти ідей, які вони не здатні до кінця самостійно розуміти [34].

Аби розвивати ціннісне ставлення до групових інтересів та усвідомлення морального змісту і моральних конфліктів роботи інженера необхідно використовувати метод диспуту, суперечки. Диспута стосується невимушений, вільний обмін думками, ідеями або колективне обговорення проблеми чи питань. Диспут створює умови для мислення у студентів незвичайних запитань, на які часто немає однозначної відповіді.

Крім того створюються умови для розвитку навичок власної обґрунтованої позиції захисту, аналітичне мислення, свідоме ставлення до себе та суспільства. В. Омеляненко та А. Кузьмінський наголошують,

що суперечка (диспут) чудова важливим інструментом розвитку складних моральних категорій і розвитку впевненість у собі і самосвідомості [35].  
Щоб студенти відчували себе

все більш вільно, рекомендується використовувати цей метод у позакласній роботі, наприклад, у студентських дебатах.

Щоб краще зрозуміти важливість лідерства для себе і у груповому розвитку та для досягнення успіху врахуємо за необхідне

використовувати *метод прикладу*. Такий спосіб навчання робить

можливим конкретизувати теоретичні знання, з'ясувати сутність ідей, довести істинність конкретне твердження. Конкретні приклади з життя відомих лідерів дадуть студентам змогу краще розуміти суть і можливості

лідерства в громадській та професійній діяльності.

Зміцнити свідоме ставлення до формування резонансного лідерства рекомендовано використання *методу педагогічних вимог*. Він

заохочує майбутнього енергетика до позитивної, послідовної, відповідальної діяльності та має на меті гальмувати негативне чи байдуже

ставлення до процесу навчання. Педагогічна вимога може бути сформульована під час аудиторного навчання, а студент реалізує їх у поза аудиторній роботі.

Особливо важливо для закріплення відповідних форм поведінки

лідерської посади майбутнього інженера, має *метод управління*. Він формує умови щодо закріплення позитивних форм діяльності та зміцнення тих звичок, і навичок, які дозволяють студенту проявити

лідерство в команді.

Метод доручення дозволяє зробити виразу більш систематичною і більш зосередженою. Для втілення цього методу вчитель або команда

дорукає учню конкретне завдання, яке є метою виконати певний набір дій і вчинків. Таке завдання має підбадьорити учня до відповідальності та спонукати до розвитку навичок, що розкривають суть управлінської

посади. Бажано направляти студентів під час виконання завдання,

працювати з різними типами матеріалів, у тому числі з відео. М. Козяр зазначає, що найкращому усвідомленню та сприйняттю допомагає використання відеометодів та систематизація інформації студентами

[36].

*Метод стимулювання і корегування інновацій діяльності* реалізується через різноманітні конкурси, змагання, диспути, перемога в яких може дати значний заочуючий поштовх майбутнім інженерам. Ми

враховуємо, що позитивне закріплення набутих знань і вмінь потрібно

використовувати методи схвалення та заохочення. Заохочення у формі схвалення вчителем або близькі позитивно впливають на процес навчання. Водночас схвалення зміцнює позитивне ставлення до

навчальної діяльності та формує внутрішню мотивацію до вивчення

предмета. Заохочення також проявляється у вигляді позитивної оцінки. Заохочення дозволяє своєчасно визначити правильність освітнього шляху майбутнього інженера і дати йому позитивну оцінку знань, умінь, ставлення учня до саморозвитку.

2.2 *Залучення майбутніх інженерів-енергетиків до практичної самостійної діяльності для прояву їх резонансного лідерства*

Перша педагогічна умова формування резонансного лідерства

майбутніх інженерів-енергетиків у нашому дослідженні була у потребі залучити студентів до практичної самодіяльності, що вбачає використання таких навичок як: комунікативні, організаційні, когнітивні,

рефлексивні та визначає їх прояв резонансного лідерства. Щодо самостійної роботи, яка здійснюється у межах поза аудиторної діяльності, ми вирішили залучити майбутніх інженерів-енергетиків до лав студентського самоврядування.

Таке рішення було прийнято з урахуванням того, що формування і прогрес резонансного лідерства інтенсивно формується у атмосфері одностороннього впродовж самостійної роботи. Спеціально для дослідження було відібрано групу студентів експериментальної групи, починаючи з другого курсу. Студенти-лідери активно працювали зі своїми колегами, студентськими групами, постійно працюючи з певними проблемами, у різних ситуаціях.

Авжеж, чи не найефективнішим шляхом розвитку резонансного лідерства було б залучити майбутніх інженерів в умови реальної професійної праці, де вони могли б продемонструвати лідерські якості. Проте в таких умовах, де їх би оточували авторитетніші та старші працівники, отримати позитивний досвід та проявити якості резонансного лідерства піддається сумнівам. Студентська організація ж пропонує майбутнім інженерам-енергетикам досвід зі справжнім колективом, що апріорі потребує лідера і утворює змогу перспективи розвитку лідерських якостей.

Будемо вважати, що лідерський потенціал, властивий людині, не може не проявлятися і не розвивається далі. Студентська організація наділена всіма необхідними та достатніми умовами для формування та розвитку резонансного лідерства у студентів-інженерів. Студенти-активісти мають організувати всі види культурно-масових заходів, що проводяться в університеті разом із студентами;

забезпечувати заплановані заходи згідно дедлайнів; вирішувати різні конфлікти, які з'являються в студентському угрупованні; проектувати та організовувати різного роду творчі та ігрові заходи; організувати поза

аудиторне дозвілля своїх підопічних; організовувати спортивні заходи;

брати участь у роботі кожного з відділів студентської організації; керувати роботою ЗМІ у соціальних мережах пропагуючи активну, життєву лідерську позицію.

**Постановка завдання.** На етапі постановки завдань зі

студентами-лідерами було проведено розмову-презентацію про особисті можливості вдосконалення в умовах реальної взаємодії з колективом студентського самоврядування. Впродовж зустрічі були розглянуті такі

питання:

- характеристика роботи студентського самоврядування;
- психологічні особливості студентів-колег і викладачів та

види проблемних ситуацій з якими стикається команда студентської

- організації;
- можливості розвитку резонансного лідерства під час взаємодії із молодшими колегами та викладачами.

Цей етап був розроблений для того, щоб викликати первинний інтерес і наптовхнути студентів-інженерів на думки формування лідерської позиції під час виконання самостійної організаційної діяльності.

**Стадія мотивування.** Аби пробудити у студентів особистісне захоплення у виконанні завдання на етапі мотивації використовувалися два основних заходи: 1) метод психолого-педагогічної діагностики

лідерства посади; 2) вступний теоретико-практичний курс щодо специфіки діяльності у студентській організації

Впровадження психолого-педагогічної діагностики резонансного лідерства серед студентів допускаються з початку їхньої роботи у студентській організації не лише розпізнати початкові лідерські якості майбутніх фахівців інженерії, а й дослідити динаміку формування та вдосконалення резонансного лідерства студентів у процесі їхньої роботи у студентському самоврядуванні. Проведене психологічно-педагогічне діагностування професійного, а також особистісного розвитку студентських лідерів як системи заходів, що охоплювала спостереження, вимірювання, контролювання, корекцію та формування професійно важливих якостей лідерства у майбутнього інженера. Тому аналіз студентів-лідерів у складі студентського самоврядування безперервно тривав протягом трьох місяців.

Діяльність студентської організації була новою для всіх без винятку студентів. Точно тому на мотиваційному етапі було узгоджено провести бесіду з попередниками стосовно основних завдань та обов'язків студента-лідера в інституті. Усі майбутні інженериенергетики прослухали настанови щодо підготовки студентів до самостійної роботи від своїх старших колег. Метою бесіди було продукувати у студентів базові знання, вміння та навички, які б дали змогу їм керувати студентським колективом, планувати власну діяльність та розвивати резонансне лідерство та його позицію. Ця зустріч була направлена для практичного засвоєння способів організації роботи в колективі студентського самоврядування.

У роботі використовувалися такі форми занять: лекції, майстеркласи, рольові ігри, організаційні ігри. Розмову з старшими студентськими наставниками та координатором з виховної роботи та

організації дозвілля студентів було завершено підготовкою майбутніми

студентами-інженерами до зобов'язань, що будуть на них покладені, та розробкою плану дій для їх подальшого виконання.

Також, у результаті бесіди та психологологічно-педагогічної

діагностики формування резонансного лідерства студентами було

складено індивідуальний звіт-презентація, яка по суті була візуалізованим планом можливого проєктування та розвитку лідерства в умовах реалізації діяльності студентської організації.

**Стадія планування.** На цьому етапі студенти виконували планування діяльності у власному відділі студентської організації.

Завдання на цьому етапі було досить простим: студенти мали описати діяльність у якій вони братимуть участь під час розвитку у студентській організації, та які можливості для саморозвитку вони бачать у цих заходах.

За результатом планування і допомоги координатора з виховної роботи та організації дозвілля студентів було проведено індивідуальні

консультації з студентами з використанням коучингових технологій.

Особливо студентам було запропоновано відповісти на запитання: «Задля якої мети я хочу досягти результатів моєї роботи у студентській організації?»

Отже, коли студент сформував свою мету, викладач разом з студентом перевіряли на відповідність критеріям встановлення цілей

SMART (specific, measurable, attainable, relevant, time-bounded). За цими критеріями мета повинна бути:

- конкретна (specific), тобто передбачити конкретний результат

який учень може досягти у виконанні обов'язків викладача;

- вимірюваний, (measurable) тобто він повинен бути таким, аби його можна було виміряти (наприклад, використання балів або відсотків

у психолого-педагогічних діагностиці);

- досяжний (attainable), тобто те, що є загальнодоступним студенту за його здібностями та особистісними особливостями;

- значущий (relevant), тобто таким, що має особисте значення, і

цінність для студента;

- відповідний конкретному періоду часу (time-bounded), тобто чого можна досягти вчасно, у певний дедлай [38].

Постановка цілей і SMART-тестування роблять це можливим вирішити кілька проблем. Спершу, під час формування мети, студент точніше візуалізує результат, якого він хоче досягти. По-друге, учень дізнається, що цей результат може бути конкретним, вимірним і

позитивно впливає на його життя та майбутню професійну діяльність. І

останнім є те, що студент усвідомлює власну відповідальність за результат.

**Етапи формування та реалізації звіту.** На цьому етапі

здійснюється психолого-педагогічний вплив педагога-координатора на виховування студентів зведено до мінімуму. Власне, студенти самостійно виконують роботу та адаптуються до плану дій, складеному на етапі

планування. Водночас викладач-координатор був доступний для



консультації через програмні додатки та соціальні мережі: facebook, Skype, Viber тощо.

Роль студентського лідера у подоланні конфліктних ситуацій у

студентських групах в умовах психології віку, зі студентами-лідерами

було проаналізовано сенс явища конфлікту, його динаміка та структура,

шляхи вирішення, плану виходу з нього, діагностика схильності до

конфліктів. Усі проблемні ситуації та зміни, що відбувалися впродовж

діяльності на постах студентської організації, вирішувалися особисто

студенти-активісти. Тому при роботі з різними видами конфліктів в

студентів сформували такі лідерські якості, як комунікабельність,

організаторські здібності, відповідальність, нестандартність мислення,

цілеспрямованість, вміння впливати на підлеглих, швидке набуття знань

і навичок, етика поведінки.

Підкреслимо, що лідерські якості є основою, на якій будуються

активність постаті не тільки у вираженні своїх індивідуальних задатків, а

й у сфері її соціально-суспільне значення, що дуже важливо для

майбутнього спеціаліста у технічній галузі підготовки в контексті

формування резонансного лідерства.

Під час діяльності майбутніх інженерів у студентській організації

відбувалися різноманітні творчі заходи. Студенти-лідери ознайомилися з

основними етапами складання сценарного плану: підбір тем, розвиток

художніх задумів; образне вирішення ідеї; реалізація задуму

режисерськими прийомами. Методист ознайомила учнів із факторами, які

безпосередньо впливають на виконання початкового плану, та розповіла

про особливості творчої діяльності в інституті на університеті. Усім

студентам було запропоновано самостійно розробити сценарій та

підготуватися разом з колективом студентської організації кілька заходів. Таким чином, учасники експерименту розробили та виконали такі заходи: «Квіз», «Хто зверху», «Найрозумніший», «Аліас».

Отож, впродовж побудови і організації різноманітних культурних, творчих та інтелектуальних заходів студенти-активісти сформували такі якості резонансного лідерства, як організаторські здібності, комунікативні навички, підвищення амбіційності,

працьовитість, відповідальність, цілеспрямованість, вміння впливати на підлеглих, ініціативність, завзятість, нестандартність мислення, легкий підхід до рішучості та ризиків, самомотивація до успіху; впродовж розробки та реалізації різноманітних творчих заходів у

студентів-самоврядувальників підвищувались професійний і культурний рівень, створювались умови для швидкого набуття знань і навичок, безперервно відбувався процес виховання та самовиховання, розвивались творчі якості студентів – майбутніх інженерів, що є основою

формування у них якостей резонансного лідерства. Також, протягом дослідження, студентами-інженерами у складі студентського самоврядування ННІ енергетики, автоматики і енергозбереження було проведено кілька спортивних заходів, серед яких: «Настільний теніс»,

«Шахи» та «CS:GO(кіберспорт)». Зауважимо, що студент-лідер, що відповідав за спортивний відділ організував та підготовлював не тільки команди до заходу, а й сприяв залученню групи підтримки, що не брали участі у цих заходах. Таким чином, у процесі реалізації спортивних

заходів у студентів, що брали участь у експерименті покращувався всі якості притаманні резонансному лідеру, посилювався рівень позиції лідера та створювались умови для прогресу морально-вольових якостей студенталідера.

Кожен із студентів-лідерів, що брали участь у експерименті, щотижня готував план розвитку свого відділу у студентській організації, генерували ідеї для подальшого розвитку та зацікавленості у

студентівколег до активної студентської позиції. Під час розвитку

студентів-лідерів у лавах студентської організації, ними було створено купу думок, щодо модернізації та удосконалення залучення студентів до активного студентського життя. Однією із таких ідей було активне

впровадження діджиталізації інституту. Під діджиталізацією мається на

увазі активна діяльність у соціальних мережах (Instagram, facebook, TikTok) та організацію і зйомку великої кількості відеороликів (від тематичних до розважальних). Також, одним із майбутніх втілень онлайн

прогресу в інституті має стати власне «ютюб-шоу», яке на даний момент

розробляється студентами-лідерами.

Зауважимо, що за жодна проблемна ситуація, за якою зверталися студенти до наставника, лише консультувалася, а не давала студентам

конкретного вирішення та чітких порад, що заохочувало до пошуку

самостійного виходу із ситуацій. Спонування до самостійного прийняття рішення у проблемних ситуаціях ми виконували такими запитаннями:

«Якими є можливі варіанти вирішення проблеми?», «Що ще можна

зробити?», «Які труднощі можуть перешкоджати планам, якщо виберете

такий спосіб дій?», «Які заходи ви вживатимете, якщо зіпсуватиметься з

опором?» тощо. При відповіді на ці запитання майбутні фахівці, лідери у сфері інженерії, обирали не тільки так званий «правильний» варіант, а й

той варіант, який був найбільш органічний особисто для них, а незалежно

прийняття рішень додає студентам впевненості та переконує їх у власній силі досягти успіху самостійно у будь-чому.

**Етап оцінки.**

На цьому етапі студентами-лідерами було

презентовано результати індивідуальної активності у їх ролях керівників відділів студентської організації. Всі вони підготували звіт у якому розповіли, які пункти плану їм вдалося реалізувати, а які ні, і чому; було

проаналізовано ситуації, що здались найскладнішими у їхній діяльності;

а головне - розповіли, чи вдалося їм досягти кінцевої мети. Розвитку становлення якостей резонансного лідерства у студентів сприяє виконання такої самостійної роботи, де вони набувають досить

конкретних навичок та якостей (Таблиця 2.2)

У результаті самостійної роботи, що була виконана студентами лідерами за запропонованим планом ми можемо стверджувати, що учасники експерименту отримали важливий досвід, який змінить їхнє

ставлення до лідерства та сприятиме усвідомленню можливостей

саморозвитку для формування якостей резонансного лідерства.

Як підсумок, відбувається послідовне і комплексне застосування педагогічних умови формування резонансного лідерства і сприятиме

особистісним, пізнавальним, діяльнісним та ціннісно-мотиваційним

змінам і призведе до формування провідних лідерських якостей

майбутнього інженера як у навчальному процесі, так і в професійної

діяльності у майбутньому.

Таблиця 2.2

Показники лідерської позиції, що формуються під час реалізації самостійної роботи

Етап самостійної роботи студента	Лідерські якості чи вміння, які вдосконалюються
Постановка завдання	Прагнення до нового досвіду

Мотивація	Самотивація, відповідальності, особистих цінностей і орієнтирів
Проектування(план)	Відповідальність, організаторські здібності
Реалізація завдання	Самоорганізація, комунікативні навички, навички організації, нестандартне мислення, ціль, здатність впливати на підлеглих, швидке набуття знань і навичок, етика поведінки, адаптивність, пристосованість, амбіції,
	старанність, старанність, схильність до ризику, мотивація до успіху.
Утворення звіту	Критичність мислення
Звіт результатів	Вміння презентувати себе

### 2.3 Виховання ціннісного ставлення студентів-інженерів до формування резонансного лідерства у позааудиторній та аудиторній роботі

Третя педагогічна умова впроваджувалася в процесі викладання різних курсів психолого-педагогічного циклу. Незалежно від курсу, в який було включено блок, спрямований на виховання ціннісного ставлення майбутніх

інженерів до формування резонансного лідерства, йому було присвячено 2 аудиторних години та 8 годин позааудиторної роботи (табл.2.3).

Для поглиблення усвідомлення майбутніми інженерами значення лідерської позиції для групової взаємодії використовувався комплекс виховних методів, серед яких: лекція, опитування, бесіда, педагогічна вимога.

Диспут відбувається в три етапи: аргументація, контраргументація, запитання-відповіді сторін. На підготовку аргументів та запитань протилежній стороні дається 10 хвилин. Студентам треба за короткий час підібрати аргументи та сформулювати їх так, щоб вони виглядали переконливо та вагомо. Загальний час продовження диспуту – 30 хвилин. За його результатами учасник, що не був стороною диспуту, визначає переможця, якому вдалося довести свою точку зору.

Таблиця 2.3

Заходи виховання ціннісного ставлення інженерів-енергетиків до формування лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі

Захід з реалізації педагогічної умови	Кількість аудиторних годин	Кількість позааудиторних годин
Диспут «Що означає лідерська позиція в діяльності інженера?»	-	1 година
Бесіда за результатами диспуту	-	-
Письмове опитування	1 година	-

Презентація звіту за результатами виконання педагогічної вимоги	1 година	5 години
Бесіда на тему «Сучасний кар'єрний шлях інженера» Доповіді студентів про успішних сучасних інженерів з використанням методу прикладу	-	1 година
Бесіда «Цінності в житті сучасного інженера»	-	1 година
Загальна кількість годин	2 години	8 годин
<p>Після закінчення диспутів у міні-групах відбувається загальне обговорення у вигляді бесіди. Представники міні-груп розповідають: 1) які твердження виявилися переможними; 2) які аргументи звучали найбільш вагомо; 3) які елементи невербальної комунікації допомагали учасникам довести свою точку зору, а які, навпаки, заважали; 4) що було найскладніше при підготовці аргументів; 5) що було найскладніше при визначенні переможців диспуту. Після загального обговорення виводяться загальногрупові «універсальні поради» підготовки до диспуту</p>		
<p>У ході лекції, диспутів та бесіди майбутні інженери отримують велику кількість різноспрямованої інформації, що може залишитися у їх пам'яті лише</p>		

НУБІП УКРАЇНИ

як низка цікавих фактів. Для того, щоб ця інформація вплинула на сприйняття значення лідера для групи послідовників, було влаштоване письмове опитування, що ставило на меті систематизацію отриманих знань та навичок.

Під час опитування майбутнім інженерам пропонувалося оцінити значущість

НУБІП УКРАЇНИ

резонансного лідерства в різних сферах суспільного життя: в політиці, економіці, освіті, бізнесі, в інженерній діяльності. Після закінчення оцінювання студентам потрібно було обґрунтувати свої оцінки, написавши

фінальний висновок. Така форма роботи мала спонукати майбутніх інженерів

НУБІП УКРАЇНИ

до переосмислення значення лідерства в діяльності сучасного інженера взагалі та в їх власному житті зокрема.

Важливою умовою формування лідерської позиції є послідовна

індивідуальна робота з її розвитку. Для того, щоб впровадити практику такої

НУБІП УКРАЇНИ

повсякденної індивідуальної роботи, було застосовано метод педагогічної вимоги. Викладач ставить перед майбутніми інженерами завдання – створити та заповнювати кожного тижня щоденник розвитку лідерської позиції.

Кожного тижня майбутньому інженеру треба відповідати у звіті на такі

НУБІП УКРАЇНИ

запитання:

1) Які події цього тижня мали для мене найбільше значення?

2) Як я поведив себе у вирішальних ситуаціях?

НУБІП УКРАЇНИ

3) Чи займав я лідерську позицію, коли це було необхідно?

4) Як сприймали мене оточуючі?

5) Як би я мав себе поводити, якби міг повернути час назад?

НУБІП УКРАЇНИ

6) Що я можу виправити в своїй поведінці?

Питання у звіті мають на меті змусити майбутнього інженера аналізувати свою поведінку та продумувати варіанти її трансформації для



зайняття лідерської позиції в повсякденних ситуаціях. Педагогічна вимога формулюється під час семінарського заняття, а реалізується студентами в самостійній позааудиторній роботі.

У ході виховної бесіди на тему «Сучасний кар'єрний шлях інженера» було порушено проблему нелінійності та складності побудови успішної професійної кар'єри інженера в українському суспільстві. Складність зумовлюється декількома факторами: 1) застарілість обладнання та технічне відставання багатьох промислових підприємств країни; 2) високі темпи розвитку сучасних технологій, що потребують від підприємств постійних великих матеріальних вкладень; 3) переважання серед промислових підприємств великих заводів та фабрик, які є досить неповороткими та складними об'єктами для осучаснення. Як результат, частіше за все праця інженера на вітчизняних підприємствах ціниться невисоко. І талановитим інженерам доводиться змінювати професійний профіль заради збереження матеріального благополуччя. Якщо ж у студентів є розуміння своєї професійної мети, націленість на неї та розвинуте резонансне лідерство, то вони зможуть з легкістю подолати труднощі на своєму життєвому та професійному шляху.

У ході бесіди було простимульовано студентів до висловлювання своїх думок за напрямками: 1) Як я бачу свій кар'єрний шлях? 2) Чому я збираюся / не збираюся залишатися в професії? 3) Що особисто я можу зробити для досягнення кар'єрного успіху в професійній сфері? 4) Чи може лідерська позиція допомогти мені при досягненні професійного та кар'єрного успіху? 5) Які особистісні якості притаманні інженеру з розвинутою лідерською позицією?

Внаслідок реалізації описаних вище виховних методів в позааудиторній та аудиторній роботі студенти не тільки усвідомлюють важливість лідерської

позиції для професійного та кар'єрного розвитку, а й отримують деякі практичні інструменти її розвитку.

З метою розвитку спрямованості на досягнення успіху та позитивного ставлення до лідерської позиції було реалізовано низку таких заходів: виховна

бесіда «Спрямованість мотивації», презентації та звіти з використанням методу прикладу «Лідерська позиція у моєму житті», метод схвалення.

Після проведення бесіди студентам було запропоновано замислитися над значенням лідерської позиції у їхньому житті. Чи були в їх житті моменти,

коли лідерська позиція допомагала їм досягти успіху? За результатами розмірковувань студентам необхідно було скласти 5-хвилинну презентацію, в

якій вони мали описати ситуацію, коли вони зайняли лідерську позицію і це допомогло їм вирішити їхню проблему або дозволило досягти мети.

Така вправа сприяє усвідомленню майбутніми інженерами того факту, що лідерська позиція вже існує в їхньому житті і допомагає при вирішенні

життєвих ситуацій. Педагог та група схвально реагують на презентації учасників вправи та підкреслюють, що лідерську позицію можна і треба

використовувати якомога частіше. Важливим завданням впровадження третьої педагогічної умови було поглиблення усвідомлення майбутніми

інженерами морального змісту та моральних колізій у діяльності інженера.

Для реалізації цього завдання використовувався метод бесіди, метод прикладу, диспут та метод схвалення.

Комплекс заходів, проведених під час реалізації третьої педагогічної умови, спонукає студентів до рефлексії та обдумування значення лідерської

позиції для продуктивної роботи в команді, досягнення особистого та професійного успіху, суспільного добробуту.

2.4 Загальні питання організації та проведення експериментальної роботи, критерії, показники та рівні сформованості резонансного лідерства у студентів-енергетиків

З метою перевірки ефективності обґрунтованих та розроблених у дослідженні педагогічних умов формування лідерської позиції майбутніх інженерів у ННІ Енергетики, автоматики та енергозбереження нами було організовано педагогічний експеримент, який проходив в умовах ННІ

Для проведення нашого дослідження були застосовані такі методи:

1. Метод спостереження, його метою було визначено визчення особливостей формування резонансного лідерства майбутніх інженерів під час педагогічної діяльності, яка відбувалась в освітньому процесі під час позааудиторної діяльності та аудиторних занять у ЗВО. Під час організації спостереження ми керувалися принципами системності й систематичності, що передбачало інтегровану й регулярну фіксацію дій, ситуацій, процесів.

2. Бесіди та інтерв'ю зі студентами ННІ та викладачами з метою уточнення необхідних експериментальних даних.

3. Анкетування і тестування студентів ННІ з метою:

- з'ясування ставлення студентів-енергетиків до феномену лідерства та використання лідерських навичок у майбутній діяльності інженера;

- виявлення складових елементів лідерської позиції майбутнього інженера, з'ясування ступенів сформованості лідерства студентів ЗВО;

- вивчення уподобань, побажань й особистісно-професійних запитів майбутніх інженерів щодо формування лідерської позиції під час освітнього процесу у закладах вищої освіти технічного профілю;

- виявлення у студентів ННІ Енергетики, автоматики і енергозбереження рівня вмінь і лідерських навичок, необхідних для формування та становлення їхньої лідерської позиції;

- дослідження показників мотиваційно-ціннісної, когнітивної, діяльнісної та особистісної сфер особистості майбутніх інженерів;

- вивчення рівня сформованості особистісних якостей, що входять до структури резонансного лідерства студентів інженерної спрямованості, що навчаються на спеціальності 141 «Електроенергетики, електротехніка та електромеханіка».

4. Метод опитування з метою виявлення у студентів –енергетиків рівня знань, необхідних для формування та становлення їх резонансного лідерства.

5. Метод аналізу діяльності студентів ННІ з метою вивчення мотивів і цінностей майбутніх інженерів, рівня сформованості умінь і прояву лідерських якостей, що входять до структури лідерської позиції інженера.

6. Метод експертних оцінок для визначення й уточнення необхідних експериментальних даних.

7. Педагогічний експеримент з метою перевірки ефективності визначених педагогічних умов формування лідерської позиції студентів у вищих технічних навчальних закладах під час освітнього процесу.

8. Методи математичної статистики з метою порівняння характеристик контрольної та експериментальної груп для визначення їх рівноцінності й перевірки достовірності отриманих у процесі експериментальної роботи результатів.

Експеримент було здійснено з дотриманням відповідних принципів, таких як: принцип цілісного вивчення особистості майбутніх інженерів, добровільної участі респондентів у дослідженні, комплексного використання методів дослідження та інших. Дослідження були проведені протягом трьох

місяців. У дослідженні брали участь студенти ННІ Енергетики, автоматики і енергозбереження Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Експеримент містив традиційні для педагогічного дослідження етапи: констатувальний, формувальний і контрольний. На констатувальному етапі, відповідно до логіки здійснення педагогічного експерименту, вирішувалися такі завдання:

1. Визначалися критерії та показники, за якими вимірювалися рівні сформованості резонансного лідерства студентів-інженерів.

2. Досліджувалися рівні сформованості резонансного лідерства майбутніх інженерів та визначалися їх характеристики.

3. Здійснювалася психолого-педагогічна діагностика сформованості компонентів лідерської позиції майбутніх інженерів на основі визначених методик.

4. Встановлювався початковий рівень сформованості резонансного лідерства студентів ННІ Енергетики, автоматики і енергозбереження.

5. На підставі отриманих даних формувалася експериментальна група.

Для вирішення першого завдання було здійснено аналіз довідкової і наукової психолого-педагогічної літератури стосовно критеріїв і показників,

що застосовуються у педагогічному експерименті. Його результати свідчать про неоднозначність і певну варіативність підходів до трактування означених понять.

Основними критеріями, що характеризують рівень сформованості лідерської позиції студентів ННІ, на нашу думку, доречно визначити мотиваційно-ціннісний, пізнавально-поведінковий, особистісно-рефлексивний критерії. Всі критерії тісно пов'язані між собою і взаємообумовлені.

Критерій мотиваційно-ціннісної сфери формування лідерства у студентів містить такі характеристики: свідоме ставлення студентів до формування резонансного лідерства, усвідомлення та прояв майбутніми інженерами групових інтересів у професійній сфері, усвідомлення і розуміння студентами професійної відповідальності інженера.

Мотиваційно-ціннісний критерій резонансного лідерства майбутнього інженера вивчався за такими показниками:

- ціннісне ставлення до групових інтересів у професійній сфері, що визначають професійні мотиви майбутніх інженерів;

- ставлення студентів до формування і розвитку резонансного лідерства (цей показник визначається за такими рівнями: позитивно-активне ставлення, що проявляється в стійкій зацікавленості у феномені лідерства, вираженому прагненні до самовиявлення та самореалізації в різних видах індивідуальної та групової діяльності і комунікативних процесах;

# НУБІП України

рівні здатності до розуміння морального змісту професії інженера-лідера;

– рівень мотивації до досягнення успіху в майбутніх інженерів-лідерів

(високий, середній, низький).

# НУБІП України

Пізнавально-поведінковий критерій формування резонансного лідерства у студентів характеризує обсяг і якість знань студентів, володіння

ними методами аналізу, синтезу, порівняння, їх інтелектуальні вміння, а також

# НУБІП України

практичні вміння та навички, що представляють собою сукупність зовні спостережуваних вчинків і дій, які спрямовані на успішну професійну діяльність.

Пізнавально-поведінковий критерій досліджувався за допомогою таких

# НУБІП України

показників:

- рівень обізнаності (знання щодо лідерства та лідерської позиції, теорій лідерства, стилів лідерства, шляхів впливу лідерства на життя

особистості та групи, до якої вона належить, щодо вимог до особистісних

# НУБІП України

якостей інженера – високий, середній, низький);

- здатність розуміти та аналізувати ті фактори, що пов'язані зі становленням лідерства майбутнього фахівця в інженерній сфері під час

# НУБІП України

освітнього процесу;

- здатність використовувати методи формування резонансного лідерства майбутніх інженерів для підвищення успішності професійної

діяльності;

# НУБІП України

- здатність переконувати інших, розуміти їхні наміри і причини їхніх вчинків.

Особистісно-рефлексивний критерій сформованості резонансного лідерства у майбутніх інженерів відрізняється певним рівнем розв'язку індивідуально психологічних рис людини, ділових якостей, що необхідні для здійснення успішної професійної діяльності інженера.

Особистісно-рефлексивний критерій досліджувався з використанням таких показників:

- характер прояву (стійкий, ситуативний, відсутній) у студента

особистісних рис (морально-етичні якості, працелюбність, амбіційність, діловитість, відповідальність і тд);

- рівень сформованості у досліджуваних рефлексивних умінь.

У процесі вирішення наступного завдання, враховуючи викладені вище критерії і показники, ми виокремили три рівні сформованості резонансного лідерства студентів-енергетиків: високий, середній, низький.

*Високий рівень* сформованості резонансного лідерства свідчить про те, що майбутній інженер усвідомлює себе лідером, чий авторитет та влада і повноваження якого в одній або декількох сферах діяльності беззастережно визнаються рештою членів групи, який розуміє необхідність підтримувати багатий досвід створення інноваційних технологій та необхідності рухатися швидше від передових досліджень до впровадження їх на ринку. Майбутні інженери, яких віднесено до цього рівня, не тільки здатні уміло використовувати нові технології, але й ініціювати та управляти змінами в технологічному процесі. Важливе місце серед ціннісних орієнтацій студентів цього рівня сформованості лідерської позиції посідають готовність виконувати ними роль лідера в певній системі, володіння ними певними лідерськими якостями та



**НУБІП України**  
 здатністю керувати. Вони спрямовані на активне, продуктивне життя, пізнання навколишнього світу і себе, саморозвиток, здатні до плідних взаємовідносин з членами групи, що впливають один на одного і разом

прагнуть до реальних змін і досягнення результатів, які відображають загальні цілі.

**НУБІП України**  
 Студенти з високим рівнем сформованості лідерської позиції демонструють розвинене ціннісне ставлення до лідерської позиції та

можливостей її розвитку. Вони зацікавлені у саморозвитку в обраній

**НУБІП України**  
 професійній сфері, прагнуть до самовираження в груповій роботі для досягнення не тільки своїх, а й соціально значущих цілей. Вони відрізняються стійко високим рівнем амбіційності, працелюбності,

діловитості, ініціативності, відповідальності, наполегливості,

**НУБІП України**  
 цілеспрямованості, самостійності, рішучості, нестандартного мислення, етичності, креативності.

*Середній рівень* сформованості резонансного лідерства

майбутнього інженера характеризується ставленням студентів до себе як

**НУБІП України**  
 до лідера, високим рівнем усвідомленості значення лідерської позиції для майбутньої професійної діяльності інженера, а також вираженим позитивно-пасивним ставленням до її розвитку. Такі студенти

ситуативно, часто під впливом іззовні, виявляють інтерес до природи

**НУБІП України**  
 лідерства, прагнення до самовияву, самореалізації в діяльності групи і спілкуванні. Студенти цього рівня демонструють недостатньо ґрунтовні знання про лідерство та його прояви, теорії лідерства. Інтелектуальні,

когнітивні, організаційні, комунікативні уміння у них сформовані

**НУБІП України**  
 недостатньо. Характерними для студентів цього рівня є невпевненість у визначенні власних пріоритетів і довгострокових цілей, невпевненість у власних здібностях і силах, недостатньо сформовані рефлексивні уміння.

Особистісні якості, що входять до структури лідерської позиції студента закладу вищої технічної освіти, такі студенти демонструють не постійно, деякі з цих якостей вони проявляють постійно та системно, а деякі – стихійно та ситуативно.

*Низький рівень* розвитку лідерської позиції майбутніх інженерів можна описати через наявність індивідуального або негативного ставлення до розвитку лідерської позиції, повною відсутністю зацікавленості феноменом лідерства, низьким рівнем прагнення до прояву себе, вираженою спрямованістю на уникнення невдач. Як правило, такі студенти відрізняються нечіткими, поверхневими уявленнями про лідерство, лідерську позицію, аспекти її формування; в

них також можна продіагностувати низький рівень сформованості інтелектуальних, когнітивних, організаційних, комунікативних та рефлексивних умінь. Працелюбність, ініціативність, амбіційність, діловитість, відповідальність, наполегливість, цілеспрямованість, самостійність, рішучість, нестандартне мислення, етичність поведінки, креативність вони виявляють лише в поодиноких випадках, рефлексивні уміння майже відсутні. Характер потреб, мотивів, прагнень особистості студентів цього рівня не відповідає успіху у досягненні мети. У студентів

цього рівня внутрішня цілісність як сукупність усіх особистісних якостей у гармонійному співвідношенні один до одного відсутня.

На сьогоднішній день завданням сучасної вищої освіти є в першу чергу створення умов, які допоможуть виховати фахівця – лідера з активною життєвою позицією, фахівця, здатного приймати управлінські рішення у будь-яких сферах діяльності. Теоретичний аналіз та узагальнення матеріалу з даної проблеми дало змогу дійти висновку, що

дана тематика є недостатньо розкритою в наукових розробках та емпіричних дослідженнях.

Саме тому необхідно розширити практичний аспект даної проблематики, а також з цією метою нами було проведено дослідження

серед майбутніх інженерів сфери енергетики, щоб визначити рівень лідерських якостей у студентів. Для його проведення було розроблено програму експериментального дослідження. Також нами була

використана спеціальна анкета-методика, яка має назву «Діагностика лідерських здібностей», авторами якої є Є. Жариков і Є.

Крушельницькій (Додаток А)[40].

У дослідженні брали участь студенти 2-5 курсів ННІ Енергетики, автоматики і енергозбереження. Загалом, було опитано 22 особи.

Дослідження показало наступні результати, які можна побачити у таблицях 2.4, 2.5.

Рейтинг опитаних респондентів має наступний вигляд (Рис 2.2.):

I місце – середній рівень;

II місце – низький рівень;

III місце – високий рівень.

Таблиця 2.4

Результати опитування до експерименту

№ з/п	Показник	Студенти - лідери	Студенти інших груп	Всього осіб
1.	Низький рівень	4 (36,4%)	2 (18,2%)	6

2.	Середній рівень	5 (45,5%)	6 (54,5%)	11
3.	Високий рівень	2 (18,2%)	3 (27,3%)	5
	Всього	11	11	22

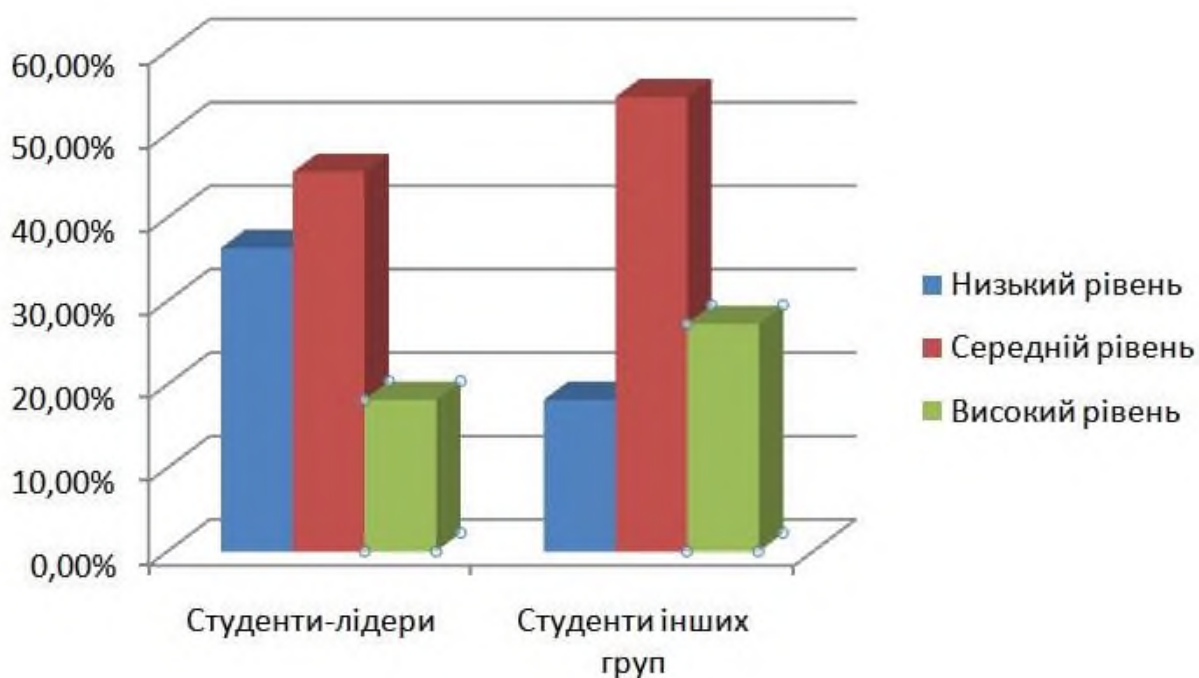


Рис 2.2. Визначення рівня лідерських якостей студентів – майбутніх інженерів-енергетиків

Бачимо, рівень лідерських якостей до початку експерименту мав приблизно однакове значення. У обох опитаних груп переважав середній рівень (45,5% та 54,5%), різниця між групами полягає у тому, що на у студентів інших груп трішки більший відсоток «високого рівня», коли на у лідерів навпаки вищий низький рівень.

Таблиця 2.5

Результати опитування після експерименту

№ з/п	Показник	Студенти - лідери	Студенти інших груп	Всього осіб
1.	Низький рівень	1 (9,1%)	3 (27,3%)	6
2.	Середній рівень	5 (45,4%)	6 (54,5%)	11
3.	Високий рівень	5 (45,5%)	2 (18,2%)	5
	Всього	11	11	22

Рейтинг опитаних респондентів протягом трьох місяців експерименту має наступний вигляд (Рис 2.2.):

I місце – середній рівень;

II місце – високий рівень;

III місце – низький рівень.

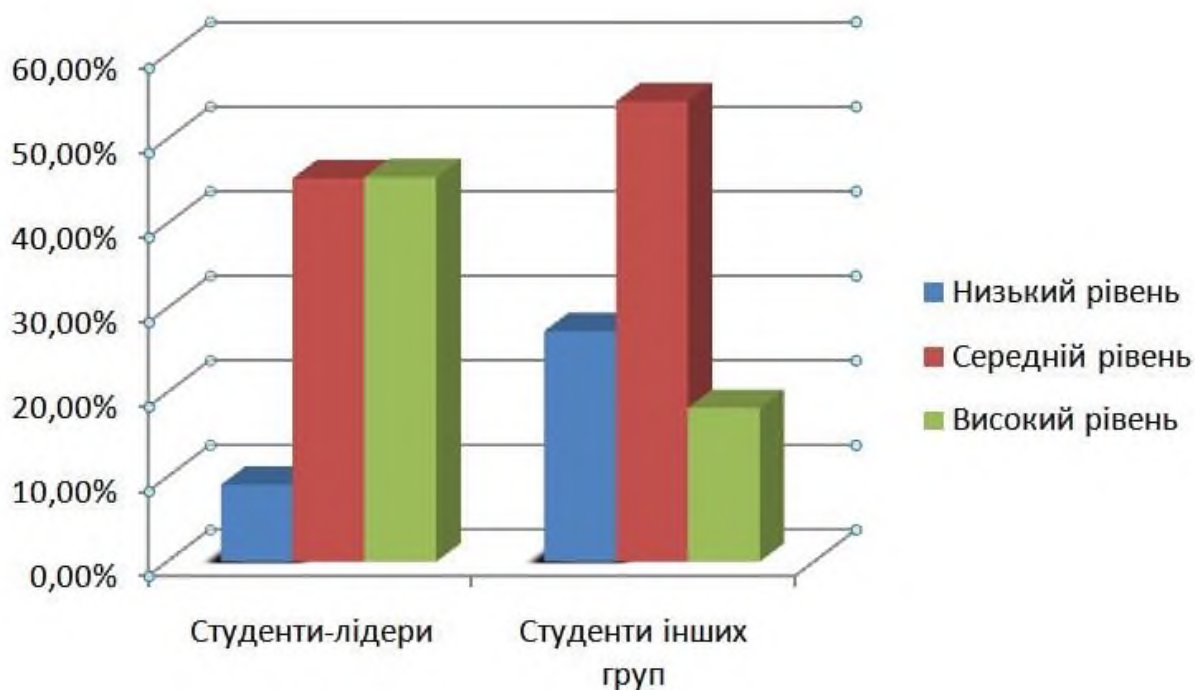


Рис 2.3. Визначення рівня лідерських якостей студентів майбутніх інженерів-енергетиків після експерименту

Також, отримавши результати емпіричного дослідження ми проаналізували співвідношення між рівнями сформованості лідерських здібностей за статтю (Рис. 2.4).

Результати показали, що високий рівень сформованості лідерських здібностей значно більший у чоловіків – 66,70% ніж у жінок 5,71%. Жінки переважають у середньому рівні сформованості лідерських здібностей – 51,43%. У чоловіків відсутній низький рівень – 0%, а ось у жінок достатньо великий відсоток низького рівня сформованості лідерських здібностей – 42,90%.

Співвідношення результатів за статтю

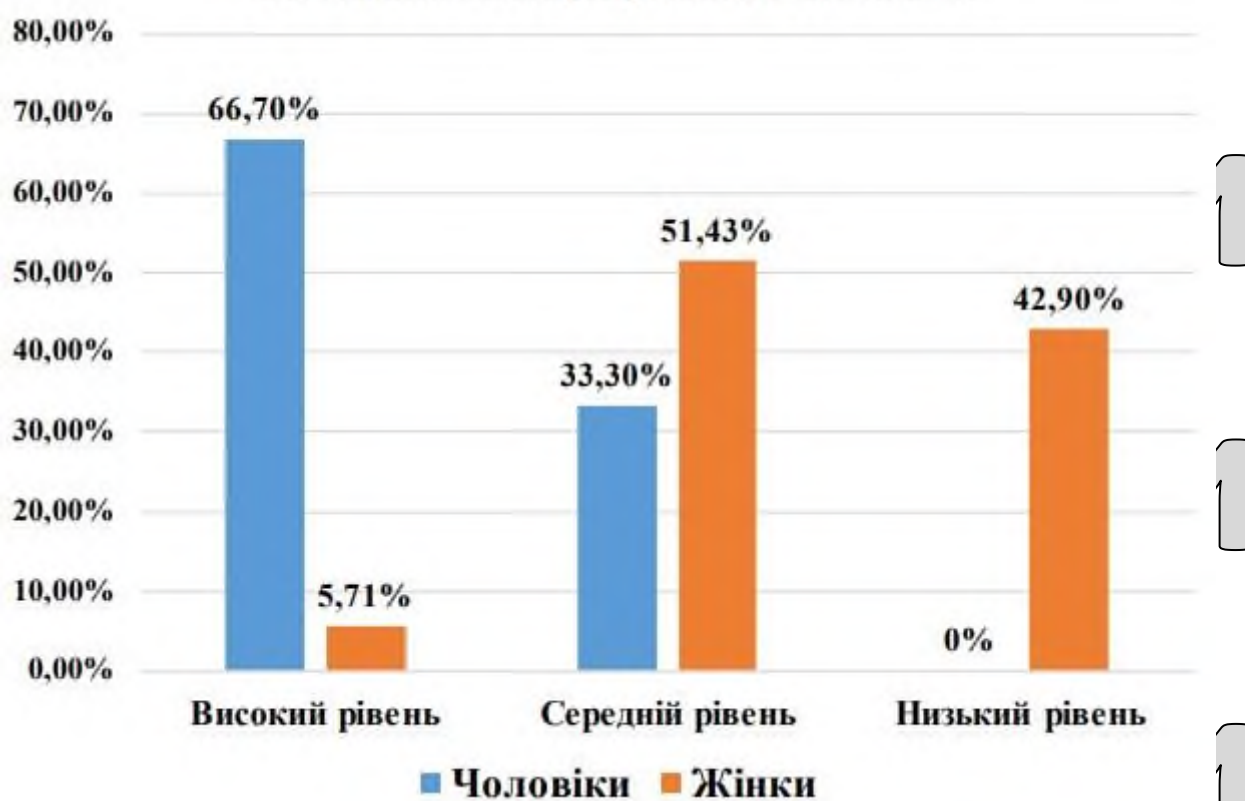


Рис 2.4. Співвідношення рівня лідерських якостей студентів – майбутніх інженерів-енергетиків (НУБіП України)

– Високий рівень – Чоловіки 66,70%, Жінки 5,71%  
 – Середній рівень – Чоловіки 33,30%, Жінки 51,43%

Низький рівень – Чоловіки 0% , Жінки 42,90%

Таким чином, за результатами опитування ми дослідили рівень сформованості лідерських якостей у майбутніх інженерів сфери енергетики.

Дана методика допомогла охарактеризувати студентів в різних сферах їх життєдіяльності та виявити прояв лідерських якостей в цих

сферах. Опитування було поділене на певні блоки питань. Перший блок

питань стосувався того, як студенти відчують себе в колективі, тобто це можуть бути сім'я, друзі, студентська група. За результатами опитування більшість студентів надають перевагу знаходитися у центрі

уваги але уникають гострих дискусій, в той же час вони вважають, що не

мають значного впливу на інших. Другий блок запитань стосувався

особистісних якостей студентів як лідерів. Виявилось, що більшість опитуваних вважають себе нервово стійкими, не опускають руки під час

труднощів, відчують відповідальність за покладені на них обов'язки та

поважають інтереси інших людей. Останній блок запитань стосувався

організаторських здібностей респондентів щодо їх професійної сфери та їх розуміння поняття «справжнього лідера» та його якостей. Більшість

студентів вважають гарними свої організаторські здібності, але не

застосовують їх. Лише невеликий відсоток брали на себе відповідальність

організувати різні заходи та керувати колективом.

Також результати вказують на те, що більшість респондентів правильно розуміють поняття справжнього лідера, на їх думку це

компетентна особа, яка радиться та прислухається до інших. Також ми

порівняли рівень сформованості лідерських здібностей за статтю і зробили висновки. У чоловіків краще сформовані лідерські здібності це

показали результати високого рівня сформованості. Також в них зовсім

відсутній низький рівень. У жінок переважає середній рівень і майже відсутній високий, а також значний відсоток жінок мають низький рівень сформованості лідерських здібностей.

## Висновки до розділу 2

1. На основі педагогічних умов формування лідерської позиції майбутнього інженера було розроблено методичні рекомендації їх реалізації в позааудиторній та аудиторній роботі закладів вищої технічної освіти. Було показано, що в процесі реалізації першої педагогічної умови викладачу доцільно виконувати функції коуча, що лише підтримує студента в самостійній роботі, а не визначає чіткі рамки його професійного саморозвитку.

2. У ході реалізації першої педагогічної умови майбутні інженери були залучені до практичної самостійної діяльності, що передбачає застосування організаційних, комунікативних, когнітивних, рефлексивних умінь та зумовлює прояв їх лідерської позиції. Для цього майбутні інженери були залучені до заходів, що проводились в рамках університету та інституту. В ході організації та реалізації самостійної роботи студенти й викладачі дотримувалися 6-стадійного плану роботи (постановка завдання, мотивування, планування, виконання, формування звіту, оцінка).

3. Інструментами реалізації іншої педагогічної умови – виховання ціннісного ставлення до лідерської позиції в позааудиторній та аудиторній роботі – були методи проблемного викладу, бесіди, метод прикладу, педагогічної вимоги, громадська думка, вправління, привчання, доручення, стимулювання та коригування, змагання. Заходи реалізації педагогічної умови сприяли поглибленню розуміння



студентами важливості лідерської позиції для їх особистісного та професійного розвитку

4. За результатами опитування ми дослідили рівень сформованості лідерських здібностей у майбутніх менеджерів соціальної сфери. Дана методика допомогла охарактеризувати студентів в різних сферах їх життєдіяльності та виявити прояв лідерських якостей в цих сферах. Також ми порівняли рівень сформованості лідерських здібностей

за статтю і зробили висновки. У чоловіків краще сформовані лідерські здібності це показали результати високого рівня сформованості. Також в них зовсім відсутній низький рівень. У жінок переважає середній рівень і майже відсутній високий, а також значний відсоток жінок мають низький рівень сформованості лідерських здібностей.

## ВИСНОВКИ

Відповідно до виконаних завдань дослідження нами були зроблені такі висновки:

1. Визначено сутність поняття «лідерство», «резонансне лідерство» та його типи і зробили такі висновки. Науковцями в багатьох їх працях доведено, що лідерство бере свій початок дуже давно і починає розвиватися разом з суспільством. Воно торкається будь-якої сфери життєдіяльності людини. З плином часу та розвитком людства змінювалися трактування феномену лідерства. Але його зміст та роль залишаються незмінними впродовж століть. Структура лідерської позиції майбутніх інженерів включає такі компоненти: мотиваційноціннісний (відображає спрямованість майбутнього інженера на лідерство та успіх у професійній діяльності, що проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії та саморозвитку в ній); когнітивний (відображає знання

майбутнього інженера про феномен лідерства, шляхи прояву лідерства, стилі лідерства, теорії лідерства, обмеження лідерства); діяльнісний (відображає здатність майбутнього інженера до застосування своїх знань

і вмінь на практиці; а також готовність до трансформації практичного

досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у професійній діяльності); особистісний (відображає якості людини, які необхідні для розвитку лідерської позиції: морально-етичні якості, амбіційність,

працелюбність, діловитість, ініціативність, відповідальність,

наполегливість, цілеспрямованість, рішучість, нестандартне мислення, творчі риси, самостійність).

2. Досліджено роль лідерства у студентському середовищі в

зкладах вищої освіти. Вчені розділяють думку стосовно того, що

студентство є одним з найважливіших періодів життя людини, адже саме в цей час людина формується як особистість. Разом з тим вона розвиває навички взаємодії з оточуючими, в неї присвоюються певні соціально-

психологічні установки, формується її життєва позиція. Все це

відбувається у студентському колективі, тобто групі. Як зазначають вчені студентська група є офіційно створеною, в ній відбуваються різні процеси і вона є керованою.

Проаналізовано що існують різноманітні фактори впливу на інтеграцію групи в навчальний процес та на соціалізацію окремого студента в даній групі. Одним з впливовіших факторів є лідерство та

лідерські здібності у студента. Саме наявність лідерських навичок у

студента допомагають йому якнайшвидше влитися в колектив, набути в

ньому певну вагомую роль, взяти на себе певну відповідальність.

Наступним впливовим фактором є соціально-психологічний клімат групи. Він охоплює взаємовідносини та спільну діяльність у групі. Також

до нього можна віднести і формальне неформальне лідерство, вирішення та створення конфліктних ситуацій, спільну активність та підготовленість до навчання, стосунки з викладачами.

3. Охарактеризовано особистісно-професійні та лідерські якості у студентів – майбутніх інженерів сфери енергетики. Розвиток лідерських якостей, безпосередньо залежить від сформованих професійних якостей людини. Лідерські якості як сукупність певних властивостей, забезпечують вияв соціальної активності людини на спосіб реалізації особистих і колективних соціально значущих цілей. Вчені наводять багато характеристик лідера. Важливим є те, що сформовані лідерські якості, позитивно впливають на успішність людини у житті. Для реалізації педагогічних умов використано такі форми: позааудиторна робота – інноваційні, самостійні, демократичні, інтерактивні, групові та індивідуальні; аудиторна робота – лекції, самостійна робота, консультації; масові, групові, індивідуальні. У дослідженні обґрунтовано педагогічні умови та етапи формування лідерських якостей студентів. Зокрема реалізація першої педагогічної умови передбачає самостійну педагогічно-організаційну роботу, планування, діагностику, самоорганізацію, прогнозування, звіт, рефлексію, коучинг, самокоучинг; реалізація другої педагогічної умови передбачає моделювання ситуацій, ділові та рольові ігри, дискусії, аналіз конкретних ситуацій; реалізація третьої педагогічної умови передбачає методи проблемного викладу, бесіди, метод прикладу, педагогічну вимогу, громадську думку, вправління, привчання, доручення, стимулювання та корегування інноваційної діяльності, змагання. На сучасному етапі завданням вищої освіти в першу чергу має бути виконання та дотримання цих педагогічних умов задля ефективного розвитку лідерських якостей у студентів.

4. Розробивши та провівши експериментальне дослідження та здійснивши аналіз його результатів, ми можемо стверджувати, що отримані результати під час експерименту надали можливість виявити

рівень сформованості якостей резонансного лідерства студентів –

майбутніх інженерів-енергетиків ННІ Енергетики, автоматики і енергозбереження. Програма та аналіз результатів дослідження включає бесіду, анкетування, спостереження, аналіз, опис, узагальнення, яке було

проведено зі студентами спеціальності 141

«Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка». Згідно проведеного дослідження, було визначено достатньо позитивний рівень лідерських здібностей. Анкетування показало, що студенти мають

середній рівень лідерських якостей. Дане дослідження говорить про те,

що діяльність студентів у СО університету чи факультету значно

покращує рівень лідерських якостей. Результати досить непогані, але є куди прагнути. Саме тому, важливо описати рекомендації, щодо

удосконалення лідерських якостей.

5. Згідно проведеного дослідження, нами були розроблені практичні рекомендації щодо формування і удосконалення розвитку якостей резонансного лідерства у студентів-енергетиків:

- вдосконалення навчально-методичної бази спеціальності соціальна робота;

- залучення студентів до активної навчальної та позанавчальної діяльності, яка сприятиме прояву та розвитку лідерських якостей;

- включення в навчальні дисципліни модулів з основ лідерства;

- підвищувати науково-методичний рівень та професійні компетентності викладачів, розвивати їх готовність до запровадження педагогічних

інновацій у навчально-виховному процесі при формуванні лідерських якостей у студентів;

– використання інноваційних методів та технологій у

начальному процесі;

– періодично застосовувати психолого-педагогічні діагностики спрямовані на виявлення рівня сформованості лідерських якостей у

студентів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нестуля О. О., Нестуля С. І., Кононець Н.В. *Основи лідерства: електронний посібник для самостійної роботи студентів.* Полтава: ПУЕТ, 2018.

2. . *Лідер як суб'єкт формування корпоративної культури* / Р. В. Сопівник // *Духовність особистості.* - 2013

3. Грищенко І.М. *Лідерство як феномен управління групою* / І.М. Грищенко // *Інвестиції: практика та досвід.* 2015.

4. Чорний А.В. *Сучасні теорії лідерства: загальний огляд і структурна модель* / А.В. Чорний // *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія Економіка.* 2018. 5.

Романовський О.Г. Теорія і практика формування лідера: навч. посібник / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017.

6. Балабанова Л.В. Управління персоналом: підруч. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак; МОН України, Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського, Шк. маркетингового менедж. К.: Центр учб. л-ри, 2011.

7. Сторожев Р.І. Стан дослідження проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі / 2017.

8. Хаїтов П.О. Розвиток трансформаційного лідерства на державній службі / Дис. к. н. з держ. упр., 25.00.03: Державна служба / П.О. Хаїтов. Дніпро, 2017.

9. Жарик Є.А. Формування та розвиток лідерських компетенцій персоналу підприємства / Дисс. к.е.н., 08.00.04: Економіка та управління підприємством / Є.А. Жарик. Запоріжжя, 2019

10. Якушко Н.О. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація / Н.О. Якушко // Право та державне управління. 2016

11. Posner B. Z. A leadership development instrument for students:

Updated [Електронний ресурс] / B. Z. Posner // *Journal of College Student Development*. – 2004.

12. Нестуля С. І. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту: монографія / С.І. Нестуля. Полтава: ПУЕТ, 2019

13. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: [навч. посіб.] / І.М. Дичківська – К.: Академвидав, 2004.

14. Богдан Ж. Б. Моделювання професійних і виробничих умов спілкування у студентів технічного профілю / Ж. Б. Богдан, Т. О. Солодовник // *Вісник Нац. ун-ту оборони України : зб. наук. пр.* – Київ : НУОУ, 2015

15. Brown M. E., Treviño L. K. Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership

[Електронний ресурс] / M. E. Brown, L. K. Treviño // *Journal of Business Ethics.* – 2014.

16. Mathieu J. E. et al. Modeling reciprocal team cohesion-performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence [Електронний ресурс] – 2015.

17. Педагогические технологии : учеб. пособ. для студентов педагогических специальностей / М. В. Буланова-Тепоркова [и др.], 2006.

18. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход : метод. пособ. / Вербицкий А. А. – М. : Высш. шк.

19. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт [Електронний ресурс] / І. Д. Бех. // Психологопедагогічні проблеми сільської школи. – 2002. 20.

Васянович Г. П. Професійні якості майбутнього фахівця: науковометодологічні критерії визначення і класифікації / Г. П. Васянович, В. Д. Омищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013.

21. Chandwani R., Agrawal N. M., Kedia B. L. Mindfulness: Nurturing Global Mind-set and Leadership [Електронний ресурс] / R. Chandwani, N. M. Agrawal, B. L. Kedia // *Thunderbird International Business Review.* – 2016.

22. Коломієць А. М. Сучасні методологічні підходи в організації вищої педагогічної освіти / А. М. Коломієць, Н. І. Лазаренко // *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського. Педагогічні науки.* – 2016.

23. Прадівляний М. Г. Використання особистісно орієнтованого підходу у формуванні готовності до іншомовного професійного спілкування студентів технічних спеціальностей / М. Г. Прадівляний // *Вісник Вінницького політехнічного інституту.* – 2016.

24. Попова Г. В. Формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів-тренерів в процесі навчання у вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / Г. В. Попова, А. Є. Книш // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. – 2014. 25. Гоулман Д. Емоціональне лідерство: Искусство управління людьми на основе емоціонального інтелекту / Д. Гоулман, Э. Макки, Р. Бояцис, Серія: – 2020.

26. Романова Г. М. Індивідуально-типологічні та дидактичні чинники результативності самостійної роботи студентів економічних університетів «Теорія та методика професійної освіти» / Г.М. Романова. – 2003.

27. Попова Г. В. Формування особистісної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів-тренерів в процесі навчання у вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / Г. В. Попова, А. Є. Книш // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія : Психологія. – 2014. 28. Уитмор Дж. Коучинг високої ефективності / Дж. Уитмор. Пер. с англ. М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005.

29. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи: дис. ... доктора пед. наук: 13.00.07 / Ягоднікова Вікторія Вікторівна ; Вінницький держ. пед. ун-т імені Михайла Коцюбинського, [Південноукраїнський нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського]. – Вінниця, 2016.

30. Козяр М. М. Використання методів активного навчання у підготовці фахівців безпеки життєдіяльності / М. М. Козяр // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. – 2011

31. Дяченко-Богун М. Активні методи навчання у вищому навчальному закладі // М. Дяченко-Богун // Вістоки педагогічної майстерності. Серія : Педагогічні науки. – 2014



32. Рішко І. В. Педагогічна діагностика лідерських якостей як необхідний елемент професійної підготовки майбутніх інженерів в технічних університетах / І. В. Рішко // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. Тovaжнянський, О. Г. Романовський. – Харків : НТУ «ХПІ», 2015.

33. Рішко І. В. Формування лідерських та організаційних здібностей студентів як необхідний аспект професійної діяльності викладачів технічних університетів / І. В. Рішко // 34. Ягунов В. В.

Педагогіка: навч. посібник [Електронний ресурс] / В.

В. Ягунов – К. : Либідь, 2002. 35. Омеляненко В. Кузьминський А.

Теорія і методика виховання: навчальний посібник / В. Омеляненко, А. Кузьминський. – К. : Знання, 2008.

36. Козяр М. М. Використання методів активного навчання у підготовці фахівців безпеки життєдіяльності / М. М. Козяр // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми. 2011

37. Ніколаєнко С. М. Керівник закладу освіти (організаційно-педагогічні та правові основи управлінської діяльності) : підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. - К. : НУБіП України, 2019. 38. Аткінсон М.

Достижение целей: Пошаговая система / М. Аткінсон, Рае Т.

Чойс; пер. с англ. – М. : Альпина Паблішер, 2012. – 281 с. 39. Новий

тлумачний словник української мови / укл. В. Яременко, О.

Сліпушко. – К. : Аконт, 1998. – 351 с.

40. Костиця І. В. Місце і значення харизми в моделі формування лідерської позиції у майбутніх інженерів вищих технічних навчальних закладів [Електронний ресурс] / І. В. Костиця // Лідери XXI століття. Формування особистості харизматичного лідера на основі гуманітарних технологій: Матеріали науково-практичної конференції 21-22 вересня 2017 р. / За заг. ред. Романовського О. Г. – Х. : НТУ «ХПІ», 2017.

41. Голдман К. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта; пер. с англ. Москва: Альпина Паблишер, 2012. 301 с.

НУБІП України

НУБІП України  
**ДОДАТКИ**

НУБІП України

НУБІП України

Додаток А

**Діагностика лідерських здібностей (Є.Жариков,  
Є.Крушельницький)**

НУБІП України

*Мета:* виявити ступінь розвитку лідерських якостей у студентів. *Умови проведення:* студентам надавалася інструкція та опитувальник

для самостійного опрацювання.

НУБІП України

*Процедура проведення:* опитування має 30 питань, із двох наведених варіантів відповіді на кожне питання необхідно було дати лише одне.

# НУБІП України

Методичні рекомендації щодо оцінювання: відповідно до ключа визначалася сума балів та результати методики.

Із двох наведених варіантів відповіді на кожне питання необхідно дати лише одне.

# НУБІП України

## Текст опитування

1. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги оточуючих? а) так б) ні
2. Чи вважаєте Ви, що багато людей, що оточують вас, посідають вище становище на службі ніж Ви? а) так б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не виеловлювати своєї думки, навіть коли це необхідно? а) так б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків? а) так б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається впевнити когось у чомусь? а) так б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають перішучою людиною? а) так б) ні.
7. Чи згодні Ви з твердженням: „Усе найкорисніше у світі є результатом діяльності незначного числа видатних людей? а) так б) ні
8. Чи відчуваєте Ви наполегливу необхідність у пораднику, який міг би скеровувати Вашу професійну активність? а) так б) ні.
9. Чи втрачали Ви іноді холоднокровність у розмові з людьми? а) так б) ні.
10. Чи приносить Вам задоволення бачити, що оточуючі побоюються

Вас? а) так б) ні.

11. Чи намагаєтесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії тощо) таке місце, яке дозволяло б Вам бути в центрі уваги й контролювати ситуацію? а) так б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей значне (імпозантне) враження? а) так б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником? а) так б) ні.

14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо оточуючі люди виражають незгоду з Вами? а) так б) ні.

15. Чи траплялося Вам за особистою ініціативою займатися організацією робітників, спортивних й інших команд і колективів? а) так б) ні.

16. Якщо намічене Вами не дало очікуваних результатів, то Ви: а) радитимете, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого; б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з цих двох думок вам ближча: а) справжній керівник повинен уміти сам робити ту справу, якою він керує, і особисто брати в ній участь; б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими та не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати? а) з покiрними людьми. б) з незалежними та самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь Ви уникати гострих дискусій? а) так б) ні.

20. Коли Ви були дитиною, чи часто стикалися з владністю Вашого батька? а) так б) ні.

21. Чи вмієте Ви в дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був із Вами не згоден? а) так б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями по лісу Ви загубилися. Наближається вечір, і потрібно брати рішення. Ваші дії? а)

дасте можливість прийняти рішення найбільш компетентному з вас; б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є такий крилатий вислів Юдія Цезаря: „Краще бути першим в селі, ніж останнім у Римі”. Чи справедлив він? а) так б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, що здійснює вплив на інших? а) так б) ні.

25. Чи може невдача в прояві ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити? а) так б) ні.

26. Хто, на Ваш погляд, дійсний лідер? а) найкомпетентніша людина; б) той, у кого найміцніший характер.

27. Чи завжди Ви прагнете зрозуміти й належно оцінити людей? а) так б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну? а) так б) ні.

29. Який із наступних двох керівників для Вас має перевагу? а) той, який усе вирішує сам; б) той, який завжди радиться й прислухається до думки інших.

30. Який із зазначених стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для студентської групи? а) колегіальний б) авторитарний.

Відповідно до наступного ключа визначається сума балів отриманих відповідей.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а,

16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б. За

кожну відповідь, що співпадає з ключовою отримуєте 1 бал, в іншому випадку — 0 балів. Якщо сума балів менше 15 балів, то якості лідера

виражені слабо. Якщо сума балів у межах від 16 до 20, то якості лідера

виражені середньо. Якщо сума балів дорівнює від 21 до 26, то лідерські

якості виражені сильно. І, нарешті, якщо сума балів більша за 27, то ця людина як лідер схильна до диктату.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

# НУБІП України

Додаток Б

## Моделювання конфліктних ситуацій

**Ситуація 1** Повернувшись додому після роботи, ви виявляєте, що бухгалтер видала вам на 200 гривень більше зарплатні за січень, ніж вказано у вашому розрахунковому листі. Вона явно помилилася, рахуючи гроші, і якщо ви їх не повернете, то цю суму віднімуть з її зарплатні. Як вирішити цю ситуацію?

**Ситуація 2** Ваш підлеглий помилково отримав електронний лист з центрального офісу, що був адресований вам. У листі йдеться про те, що в найближчі два місяці компанія буде змушена дещо скоротити фінансування вашої фірми та скоротити штат співробітників. Передусім під скорочення потрапить саме та категорія працівників, до якої належить співробітник, що прочитав листа. Як вирішити цю ситуацію?

**Ситуація 3** Ваш начальник дуже галаслива людина, що дуже часто використовує роздратований тон при спілкуванні з підлеглими. Яким чином, на ваш погляд, необхідно реагувати на репліки боса?

**Ситуація 4** Вам необхідно закінчити розробку плану робіт на наступний місяць саме сьогодні, бо завтра у вас починається відпустка і ви зранку вилітаєте в теплі краї. Проблема в тому, що начальник фінансового відділу затримує свій звіт, без якого ви не можете завершити свою роботу. Він досить гордовита людина і вже заявив вам, що не збирається поспішати зі звітом ціною помилок. Тим часом до кінця робочого дня залишається чотири години, ви все більше нервуете. Як вийти з цієї ситуації? Завдання: презентувати своє рішення щодо

можливості виходу із ситуації. Правильність рішення та можливі наслідки конфлікту для його учасників обговорюється в групі.

### *Моделювання ситуацій, розвитку організаційних вмінь студентів*

Для моделювання студентів попросили розбитися на дві команди та проаналізувати проблемну ситуацію, пов'язану з організацією роботи на підприємстві.

Ви після закінчення ЗВО прийшли працювати майстром на приватному промисловому підприємстві, що працює у дві зміни по вісім годин. У вас добра заробітна плата, повний соціальний пакет, добрі стосунки з підлеглими і керівництвом. Але на підпорядкованій вам

ділянці є грубе порушення з техніки безпеки: над електророзподільним щитом на другому поверсі розташовується санвузол, що суворо заборонено. Власник підприємства не бажає витрачати великі кошти на переобладнання ділянки, що пов'язано з зупинкою виробництва. Якщо

трапиться аварія, відповідатиме майстер, керівник ділянки. Завдання для команди №1: змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо ви вирішите залишити все як є і просто будете сподіватися, що все буде добре.

Завдання для команди №2: змодельуйте, якими будуть наслідки, якщо ви вирішите йти всупереч власнику, чи готові ви втратити роботу? Запропонуйте варіанти, за якими ви зможете переконати власника вирішити проблему.



# НУБІП України

# НУБІП України

Додаток В

Схеми бесід з майбутнім інженером

1. Схеми бесіди щодо виявлення рівня сформованості лідерської позиції за мотиваційно-ціннісним критерієм.

Питання: 1) Де ви навчаєтесь і чому ви обрали саме цей фах? 2) Чи вважаєте ви, що у інженерів більший ступінь відповідальності перед людьми, ніж у представників інших професій? Чим це можна обґрунтувати?

3) Чи обумовлений успіх у роботі інженера тільки його особистими зусиллями, чи це результат колективних дій? І чому?

4) Чи вважаєте ви, що інженер повинен бути лідером? Обґрунтуйте свою відповідь.

5) Назвіть свої моральні якості, які вам знадобляться в роботі інженером?

6) Назвіть, які, на ваш погляд, проблеми можуть виникнути у молодого інженера на початку роботи за фахом? Як би ви підійшли до їх вирішення?

7) Який стиль спілкування ви вважаєте за краще для побудови взаємин з підлеглими?

8) Яких принципів ви будете дотримуватися у взаємовідносинах з керівниками на виробництві? Чому?

9) Які інженери для вас є взірцем? Наведіть приклади. 10) Яку мету ви ставите собі в житті? Обґрунтуйте.

# НУБІП УКРАЇНИ

Схема бесіди щодо виявлення рівня сформованості лідерської позиції за пізнавально-поведінковим критерієм

Питання: 1) Які сфери знань, на вашу думку необхідні будуть вам

для успішної роботи інженером? Обґрунтуйте свою відповідь.

# НУБІП УКРАЇНИ

2) Яким чином, на вашу думку, в процесі навчання ви змогли проявити свої організаторські здібності в університеті?

3) Які фактори вплинули на розвиток ваших комунікативних здібностей

# НУБІП УКРАЇНИ

під час навчально-виховного процесу в університеті? 4) Чи була у вас можливість в період навчання проявити набуті в

університеті знання, вміння, навички?

5) Якщо вам доручено самостійно організувати роботу на виробничій

ділянці, які знання, вміння і навички, крім знань за фахом вам знадобляться?

# НУБІП УКРАЇНИ

6) Перерахуйте прийоми і методи, які ви будете використовувати при організації роботи на виробничій ділянці?

7) Чи можете ви впливати на людей? У чому це проявляється? 8) Чи

# НУБІП УКРАЇНИ

легко ви пристосовуєтеся до змін у житті? Чи легко ви встановлюєте контакт з незнайомими людьми?

9) Що, на вашу думку, включає в себе етично-адекватне спілкування

на виробництві?

# НУБІП УКРАЇНИ

10) У чому, на вашу думку, може проявитися лідерство на виробництві?

# НУБІП УКРАЇНИ