

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ
ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УДК: 378.4.004.7: 316.46: 001

ПОГОДЖЕНО
Декан гуманітарно-педагогічного
факультету

І. М. Савицька

« » 2021 р.

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ
Завідувач кафедри
педагогіки

Р. В. Сопівник

« » 2021 р.

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

Тема: МЕТОДИКА ВИКЛАДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ «ЛІДЕРОЛОГІЯ»
ЗАСОБАМИ ЕЛЕКТРОННО-НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ «ELEARN» (НА
ПРИКЛАДІ НУБІП УКРАЇНИ)

Спеціальність: «Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма: «Педагогіка вищої школи»

Магістерська програма: «Методика навчання циклу...»

Орієнтація освітньої програми: «Освітньо-професійна»

Керівник магістерської роботи

д. пед. н., доцент

(науковий ступінь та вчене звання)

Сопівник Руслан Васильович

(підпис)

(ПІБ)

Виконав

Андрусик Павло Петрович

(підпис)

(ПІБ)

КИЇВ – 2021

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

Гуманітарно-педагогічний факультет

НУБІП України

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри педагогіки

Р. В. Сопівник

(науковий ступінь та вчене звання) (підпис) (ПІВ)

2021 року

НУБІП України

ЗАВДАННЯ

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ СТУДЕНТУ

Спеціальність:

«Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма:

«Педагогіка вищої школи»

Магістерська програма:

«Методика навчання циклу...»

Орієнтація освітньої програми: «Освітньо-професійна»

Тема магістерської роботи: «Методика викладання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБіП України)

Затверджена наказом ректора НУБіП України від 11.03.2021 р. №1 «1».

Термін подання завершеної роботи на кафедру «18 листопада 2021 року»

Вихідні дані до магістерської роботи: Закони України, «Конституція України», «Про вищу освіту», «Лідерологія»; посібники, словники, довідники, методична, наукова література з теми дослідження.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Історичні особливості генези термвну «методика викладання».
2. Дослідження методик викладання у ЗВО України.
3. Методи викладання дисципліни «Лідерологія».
4. Перевірка ефективності методики викладання дисципліни «Лідерологія» створеної у електронному навчальному ресурсі під назвою: «Elearn».

Дата видачі завдання: _____ 2021 р.

Керівник магістерської роботи _____

Сопівник Р. С.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Завдання прийняв до виконання _____

Андрусюк П. П.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

НУБІП України

РЕФЕРАТ

Магістерська робота на тему «Методика викладання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБІП України).

У даній роботі вивчається можливість удосконалення методики викладання дисципліни «Лідерологія», стан розробленості даного питання. З'ясовано, що формуванню лідерства та методики викладання лідерології, а також ефективності викладання засобами електронно-навчальних курсів присвячено чимало наукової та іншої літератури.

Перший розділ має назву «Теоретичні засади методики викладання дисципліни «Лідерологія». В даній частині описано розробленість проблеми дослідження, розглянуто та охарактеризовано поняття формування «лідерських компетентностей». Ретроспективний аналіз науково-методичної літератури дозволяє стверджувати, що вирішенням проблеми формування лідерських якостей у вихованців людство переймалося у всі часи і у різних формах.

Одним з пріоритетних завдань Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року включно є забезпечення закладів вищої освіти кваліфікованими педагогічними та науково-педагогічними кадрами, чий рівень компетентності відповідатиме викликам сучасності, а також сучасним викликам, зокрема дистанційного навчання. Цей пріоритет вимагає уточнення деяких особливостей, які притаманні сучасному поколінню студентів, а саме: високий рівень технічної освіченості, орієнтація на віртуальну взаємодію, відсутність беззапечної віри в авторитети.

Викладач, що працює з представниками нового покоління студентів вже не може спиратися тільки на власний авторитет, що набутий роками.

Йому необхідно шукати нові шляхи комунікації зі студентами, які б сприяли формуванню у них справжньої зацікавленості та авторитетності викладача. Така здатність згуртовувати інших людей які мають спільні ідеї та інтереси може бути притаманна тільки викладачеві-лідерові, що володіє певними особистісними якостями, які й забезпечують навички, вміння і компетентності

лідера. Попри очевидну значущість лідерських якостей для професійної діяльності майбутніх викладачів закладів вищої освіти, дотепер замало методик формування лідерських якостей саме засобами електронно-навчальних курсів.

Дослідники переважно переймаються формуванням лідерських компетентностей педагогів, забуваючи, що саме лідерські якості лежать в основі формування цієї компетентності.

Лідерські якості являють собою одну з найбільш досліджуваних тем у педагогіці, психології, філософії, соціології, державному управлінні. Інтерес дослідників саме до теми лідерства можна легко пояснити, усвідомлюючи той ефект і те значення, яке лідер має для розвитку соціального середовища навколо себе, адже лідер – це не просто успішна людина, вона здатна вести за собою інших, викликаючи суттєві суспільні зміни.

Історія дослідження лідерських якостей налічує вже більше століття і за цей час було здійснено велику кількість досліджень щодо уточнення переліку якостей, необхідних лідеру.

В дослідженнях зарубіжних вчених показано, що найбільш притаманними лідеру якостями є: інтелект, маскулінність, здатність до регулювання, домінантність, екстраверсія, консерватизм (Р. Манн); відповідальність та наполегливість при виконанні завдань, енергійність та цілеспрямованість, схильність до ризику та нестандартного розв'язання проблем, ініціативність у спілкуванні та розв'язанні складних завдань.

В результаті аналізу науково-педагогічної літератури нам вдалось виділити низку лідерських якостей, які можна розділити на групи. Ці якості необхідні майбутнім викладачам вищої школи. До них увійшли наступні: когнітивні (креативність, проблемна орієнтованість мислення); індивідуально-психологічні (приємність, відкритість, мотивація, нервово-психічна стійкість, досягнення успіху, схильність до лідерства); соціально-психологічні (емоційна самосвідомість, управління емоціями, самомотивація, емпатія, соціальні навички); морально-ціннісні якості [3].

Другий розділ, який називається «Електронний навчальний курс дисципліни «Лідерологія», визначає основні мотиви, внутрішні і зовнішні щодо формування лідерських компетентностей, визначено основні напрямки що варто спрямувати зусилля педагогів на відповідальність, наполегливість, енергійність, ініціативність у комунікації.

Правильно сформовані мотиви і знання щодо вивчення теорії лідерології серед студентів ЗВО є міцним фундаментом для вдалої педагогічної діяльності та довіри серед студентської молоді.

Визначено, що важливими також є загальні знання про лідерські якості.

Також у розділі міститься опис методики формування лідерських якостей серед студентів НУБіП України. Описано методику викладання дисципліни «Лідерологія», наведені скріншоти, наведено робочу програму дисципліни «Лідерологія» описано особливості електронного контенту, з яким працюють викладачі, зокрема під час дистанційного навчання.

Охарактеризовано інформацію щодо результатів й інтерпретації експериментальної перевірки авторської методики, зокрема також можна зробити висновок, що запропонована методика достатньо збільшує позитивну мотивацію студентів ЗВО щодо вивчення дисципліни «Лідерологія» за допомогою електронної навчальної платформи «Elearn».

Аналіз статистичних даних вказує на двократний приріст студентської молоді на високому рівні мотивації щодо вивчення теорії лідерології серед респондентів експериментальної групи.

Дослідження дозволяє стверджувати про те, що дана методика є перспективною для формування позитивної мотивації щодо вивчення теорії лідерології у студентів ЗВО засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБіП України).

ЗМІСТ	
Реферат.....	3
Зміст.....	6
Вступ.....	7
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МЕТОДИКИ ДИСЦИПЛІНИ	
«ЛІДЕРОЛОГІЯ»	9
1.1. Методика викладання як наука.....	9
1.2. Суть процесу навчання у ЗВО, методика його організації.....	22
1.3. Методичні аспекти та правила реалізації принципів навчання у ЗВО.....	31
Висновки до першого розділу.....	39
РОЗДІЛ II. ЕЛЕКТРОННИЙ НАВЧАЛЬНИЙ КУРС ДИСЦИПЛІНИ	
«ЛІДЕРОЛОГІЯ»	39
2.1. Суть поняття «Лідерство», «Лідерологія», «Електронний навчальний ресурс».....	40
2.2. Навчально-методичний комплекс дисципліни «Лідерологія».....	45
2.3. Теми лекційних та практичних занять дисципліни «Лідерологія».....	47
2.4. Завдання для самоконтролю з дисципліни «Лідерологія».....	50
2.5. Методика проведення занять за допомогою електронно-навчальних курсів та платформ та дистанційних засобів навчання.....	57
2.6. Результати проведення лекції та практичного заняття з дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБІП України).....	63
Висновки до другого розділу.....	68
ВИСНОВКИ	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	71
ДОДАТКИ	77

Вступ

Актуальність проблеми методики вивчення теорії лідерології у студентів засобами електронних навчальних курсів на сьогодні є значною, оскільки сучасна соціальна практика однозначно ставить перед системою освіти нові завдання підготовки фахівців-лідерів, які є ініціативними, самостійними, рішучими, відповідальними. При цьому всьому визначається дефіцит засобів та платформ для дистанційного навчання, отже заклади вищої освіти повинні сконцентрувати зусилля на створення електронних курсів та НМК з дисциплін які покращать та підсилять у свою чергу дистанційне навчання.

Стає очевидним, що методика викладання дисципліни «Лідерологія» у студентів ЗВО має включати використання засобів електронно-навчальних курсів.

У зв'язку з введенням дистанційного навчання у викладачів ЗВО виникла потреба у підвищенні рівня обізнаності з інформаційними технологіями, що в свою чергу впливають на ключові знання методики викладання засобами електронно-навчальними ресурсами. ініціативність та самостійність у проведенні дистанційних занять зі студентами, що і спричинило вибір теми дипломного дослідницького проекту – Методика викладання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБІП України).

Метою дослідження є – вивчення особливостей та розробка методики викладання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального ресурсу «Elearn».

Завдання дослідження сформульовані наступним чином:

1. Визначити суть понять «лідерологія», «методика викладання», «електронно-навчальний ресурс» визначити особливості реалізації методики викладання у ЗВО.

2. Вивчити досвід Національного університету біоресурсів і природокористування України щодо методики викладання дисципліни «Лідерологія».

3. Розробити авторську методику викладання з дисципліни «Лідерологія».

4. Перевірити ефективність впровадження авторської методики на підвищення мотивації студентів до вивчення теорій лідерології

Об'єкт дослідження – методика викладання курсу «Лідерологія».

Предметом дослідження – підвищення мотивації студентів до вивчення теорій лідерології.

Для розв'язання поставлених завдань перед нами і досягнення мети використано низку методів та технологій які є доцільними для дослідження феномену, зокрема:

- теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення, порівняння.

- емпіричні методи: вивчення та узагальнення педагогічної діяльності, Elearn (електронно-навчальний ресурс), методи опитування (Google-форми).

РОЗДІЛ І.

РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ МЕТОДИКИ ДИСЦИПЛІНИ «ЛІДЕРОЛОГІЯ»

1.1. Методика викладання як наука

Однією з головних ідей закладу вищої освіти є створення для кожного студента та працівника відкритої освіти, використання нових сучасних засобів навчання, а також забезпечення доступності різноманітних навчальних ресурсів.

У цьому визначну роль відіграє викладач спеціальних дисциплін та безумовно методи та способи викладання дисципліни, зокрема дисципліни «Лідерологія». Методику навчання окремої дисципліни варто розглядати як спосіб організації практичної та теоретичної діяльності учасників навчання, зумовлену послідовністю та специфікою змісту навчального предмету.

Необхідно детальніше зупинитись на проблемі термінології в методичній науці. Зокрема варто розглянути такі поняття, як: «методика», «метода», «метод», «методика навчання», «методика викладання», «методика навчального предмету», «педагогічна технологія», «практичні заняття» тощо.

В першу чергу варто розглянути поняття «методика». Існують різні підходи до тлумачення поняття «методика навчання». Зокрема, «Великий тлумачний словник сучасної української мови» пропонує таке визначення терміну «методика» – це сукупність взаємопов'язаних способів та прийомів доцільного проведення будь-якої роботи; документ, який описує послідовність методів, правил і заходів виконання роботи; вчення про методи навчання певної науки або навчальної дисципліни [9].

У нашому випадку методика викладання дисципліни «Лідерологія» включає: проведення лекційних та семінарських занять, перевірку самостійної роботи, тестових тематичних завдань, заліків та іспитів враховуючи сучасні інформаційні технології за засоби перевірки та обробки інформації.

На думку науковця Семена Гончаренка термін «методика» значить не інакше як «узагальнення досвіду, сукупність методів, способів та прийомів

доцільного здійснення будь-якого завдання». Не дивлячись на це зміст терміну «методика» не вичерпується цим значенням, оскільки він має подвійне значення: з одного боку, це сукупність методів, а з іншого – наука про методи навчання [8].

Семен Гончаренко дуже справедливо зазначав, що методика навчання відстає від потреб сучасного ритму життя або вона не до кінця реалізується [31].

Було помічено, що науковці та педагоги приділяють недостатньо уваги методиці педагогіки і це спричиняє гальмування розвитку та втілення нових сучасних дослідження в практичну складову. Якість знань, умінь та навичок у студентів через це залишається на достатньо низькому рівні. Тому ми ставимо перед собою завдання проаналізувати термін «методика», який займає одне з провідних місць у нашому дослідженні.

Довідник іноземної мови дає повне визначення дефініції «методика»:

1) перелік способів правильного ведення якої-небудь праці; 2) важлива частина педагогічної науки, правила, методи викладання [32].

Словник з російської мови каже в свою чергу що методика – це низка методів, учіння конкретному та практичному та виконання якихось дій [31].

Тлумачний словник української мови диференціює термін «методика» – як сукупність методів: праця, виконання та вивчення чого-небудь; та друге значення: розділ педагогіки, який вивчає методи навчання будь-якого предмета [14]. Великий тлумачний словник з сучасної української мови містить таку дефініцію цього терміну – загальна сукупність взаємопов'язаних способів та прийомів, які доцільно проводити у будь-якій роботі; наука про методи викладання певної наукової галузі, предмета [35].

С. Гончаренко фіксує, що сучасна українська мова розуміє методику як сукупність методів учіння чого-небудь і науку о методах навчання і викладанні починається з давн. грецької мови «methodike», яке перекладаються як низка методів. Не дивлячись на це вчений говорить, що значення слова «методика» цим не вичерпаний. Він має два напрямки: з одного боку, це низка методів, а з іншого – це наука про методи учіння. Не можна вживати один і той самий термін в різних значеннях: часом методику можуть переплутати з науковою

дисципліною і розуміти її як загал методичних рекомендацій для вчителя [8]. На підставі проробленого нами аналізу науково-педагогічної, методичної та довідкової літератури ми робимо висновок, що дефініція «методика» в педагогіці має значення:

1. Сукупність методів навчання певній дисципліні.
2. Науку про методи навчання, викладання які застосовуються при вивченні конкретної дисципліни.

Наведемо приклад дефініції «методика навчання», які містить наукова і довідкова література для того, щоб порівняти зміст та широку низку понять, що визначають термінологія «методика» та «методика навчання». Варто відмітити, що методична література доволі часто вживає терміни скорочено. Наприклад, педагогічний словник містить дефініцію «методика навчання навчального предмета» і дає таку дефініцію даного поняття – педагогічна галузь, що частково теорією навчання або частково дидактикою. Завдання даної галузі науки можуть полягати у тому, щоб: 1) на основі вивчення різних явищ навчання цього навчального предмету знаходити між ними зв'язки та закономірності і 2) на підставі зв'язків та закономірностей робити нормативні вимоги до педагогічної та навчальної діяльності вчителя (викладання) пізнання учнів. Зміст методики яка є частиною дидактики містить: 1) пошук та встановлення пізнавального та виховного навантаження даного навчальної дисципліни та її сходинки в у шкільній освіті; 2) визначення завдань навчання цього предмета і його змісту; 3) пошук методів, методичних засобів і форм організації, які в свою чергу будуть відповідати завданням і тому числі змісту навчання, і мають на увазі працю педагога (та процес викладання) та навчальну роботу учнів. Виходячи з цього дослідження у галузі методики навчання навчальній дисципліні спрямовується розуміння того, який наслідок тієї чи іншої педагогічної діяльності учителя відбувається освітній процес та яким буде її результат [22].

Схожу дефініцію терміну «методика навчання навчального предмета» містить в тому числі психолого-педагогічний словник [28]. У свою чергу

педагогічна енциклопедія дає дефініцію поняття «методика навчального предмета». Поняття методика навчального предмета – педагогічна наука, що досліджує зв'язки навчання конкретному предмету. Через загальні

закономірності навчання дидактикою, вивчають методику спеціальної

дисципліни правомірно перевіряти у вигляді часткової дидактики. Предмет

методики – це процес навчання основам тієї або другої науки чи мистецтва. У

теорії навчання прийнято ділити три нерозривні між собою напрямки: 1)

навчальний предмет, чи зміст навчального процесу; 2) професійна діяльність

вчителя – тобто викладання; 3) задача учнів – учіння. Задачі методики як галузі

педагогічної науки – знайти закономірні зв'язки поміж цими трьома напрямками

навчання і з урахуванням закономірностей пізнання розробляти вимоги до

дисципліни, викладання та учіння. Зміст методики містить: 1) дослідження

історії методики; 2) дослідження пізнавального та виховного змісту і завдань

навчальної дисципліни та її місця у освітній системі; 3) пошук змісту

навчального предмета, обґрунтування наукових програм, підручників; 4)

продукування методів та форм організації навчання, котрі відповідають його

меті та змістовній частині; 5) розробка обладнання для навчання з предмету; 6)

висування конкретних вимог до підготовки педагогів з цієї дисципліни [21].

Український педагогічний словник пропонує таке визначення терміну

«методика навчального предмета» – напрям педагогіки, що вивчає

закономірності певного навчальної дисципліни. Відповідно до змісту методики

відносять: 1) встановлення пізнавального й виховного навантаження даного

навчального предмета та конкретного місця в шкільній освіті; 2) пошук задач

вивчення цієї дисципліни та її змісту; 3) пошук конкретних методів до задач та

змісту навчання, методичних засобів і організаційних форм навчання [9].

Словник «Професійна освіта» дає конкретне визначення поняття

«методика навчального предмета» – часткова дидактика та теорія навчання

конкретної дисципліни. Шукає та розглядає різноманітні форми взаємодії

об'єкта та суб'єкта навчання у оволодінні змістом навчальної дисципліни.

Завдання методики навчального предмета у тому щоб: 1) у процесі вивчення предмета відкрити закономірності між явищами; 2) в результаті знайдених закономірностей встановити вимоги до діяльності педагога та пізнавальної діяльності учня. Зміст методики – окремої дидактики містять: 1) пошук пізнавального та виховного конкретної дисципліни та їх місця в школі; 2) визначені завдання навчального предмета та змісту; 3) розробка та пошук методів, засобів та форм організації, що відповідають задачам та змісту навчання [25].

Науковець С. У. Гончаренко галузь пед. науки називав методикою конкретного навчального предмета, котра вивчає зміст навчального предмета та навчальний процес, що сприяє вивченню учнями конкретного рівня знань, умінь та навичок, розвиток мислення школярів, формуванню світогляду та виховання якостей громадянина батьківщини. Хочеться сказати, що вчений називав предметом методики - дослідження теоретичних засад навчання. Задачі методики містять дослідження змісту навчання, процесу викладання та учіння [3].

1. Ми вважаємо що поняття «методика навчання» – це педагогічна галузь, котра вивчає процес навчання конкретної дисципліни та розкриває закономірності між трьома тісно пов'язаними структурними елементами навчання – навчальним предметом, викладакням та учіннями задля того, щоб на підставі знайдених закономірностей висунути вимоги до змісту навчальної дисципліни, викладання та учіння.

2. Проаналізувавши наведені визначення термінів «методика навчання навчального предмета» та «методика навчального предмета», ми зробили такі висновки: Термін «методика навчання», у порівнянні з поняттям «методика», повноцінно розкриває специфіку дисципліни та специфіку навчальних завдань, котрі розв'язує педагогічна галузь та вивчає закономірності вивчення спеціального навчального предмета.

3. Поняття «методика навчання навчального предмета» і «методика навчального предмета» є найбільш влучними тому, яка у свою чергу

розкривають завдання і зміст педагогіки як науки, яка займається аналізом змісту і організовує навчання конкретної дисципліни. Згодом замість цих двох понять, ми будемо вживати поняття «методика навчання».

4. 4. Термін «методика навчання», у порівнянні з поняттям «методика», повноцінно розкриває специфіку дисципліни та специфіку навчальних завдань, котрі розв'язує педагогічна галузь та вивчає закономірності вивчення спеціального навчального предмета.

5. С. Архангельський відмічає, що існують два розуміння цього виду навчальної роботи – широке та вузьке. При широкому під практикою розуміється усяка практична діяльність студентів, тобто усе те, що належить до їхньої практичної підготовки, пов'язаної із застосуванням та поглибленням знань, умінь та навичок: вправи, розв'язання задач, семінарські та лабораторні роботи, навчальна практика і т. д. Інше розуміння практичних занять вузьке.

Воно розглядає практичні заняття як семінари та ін., що пов'язана з поглибленням, застосуванням та розширенням знань і навичок на основі змісту лекції [29]. В нашому дослідженні практичну підготовку, використовуючи термінологію С. Архангельського, ми розглядаємо в «широкому» розумінні.

6. Практичний аспекти підготовки у закладі навчання досліджує В. Ледньов. За його дослідженням, практична підготовка містить: лабораторні заняття; практикум; виробничу практику. Автор зазначає, що зміст практичної підготовки саме у навчальному закладі майже зовсім не різниться у порівнянні з практичною підготовкою у СПУ але науковець доречно пише, що у зв'язку з підвищенням кваліфікаційного рівня професійної підготовки зростає потреба інтелектуальних навичок та вмінь. Завдяки цим змінам підвищується роль зазначеної основи, завершує автор.

7. У педагогічній літературі дефініція «технологія» вживають у такому значенні: 1) як синонім термінів «методика» або «форма організації навчання» (технологія спілкування, технологія взаємодії, технологія організації індивідуальної діяльності); 2) у вигляді сукупних всіх вживаних у конкретній

системі методів, засобів і форм (традиційна технологія навчання, технологія Л. Занкова тощо; 3) як загал та послідовність методів та процесів, котрі дають змогу одержати запланований результат. В першому та другому визначенні

вживають терміни «технологія», що зовсім не вичерпує процес навчання, як

власне у свою чергу призводить до мовних помилок. Тільки у останньому визначенні цей термін збирає основну суть яка полягає у другому визначенні мети діагностики та засобів реалізації [38, с. 228].

Словник С. Гончаренка містить дефініцію «Методики навчального предмета» – саме як галузі педагогіки, що вивчає закономірності вивчення конкретної навчальної дисципліни. Через те, що сукупний загал особливостей навчання дає дидактика методика спеціальної навчальної дисципліни правильно розглядати саме як часткову дидактику. Зміст методики у вигляді часткової дидактики містить: 1) пошук пізнавального та виховного змісту цієї навчальної дисципліни та її місця у освіті; 2) обрис завдань вивчення цієї дисципліни та її змісту; 3) пошук відповідно до завдань та змісту навчання методів і засобів та форм навчання. Термін «методика навчання» вживається й у вужчому значенні – як учення про методи навчання. [9]

Методика педагогічного впливу – система засобів стимулювання педагогічно доцільної суспільно значимої поведінки й діяльності учнів.

Розглянемо термін «методика викладання» – це сукупність прийомів виконання дидактично необхідних дій, які використовує конкретний педагогічний або науково-педагогічний працівник, що зберігає його індивідуальний стиль та засвоєні ним навички передачі навчальної інформації на які студент орієнтує свою увагу.

У процесі викладання педагогічний працівник вирішує комплексні завдання: 1) стимулювання навчального пізнання студентів; 2) розвиток мислення та творчих здібностей студентів; 3) формування світогляду та культури; 4) удосконалення організації діяльності студентів з оволодіння знаннями, вміннями та навичками. [2, с. 19-20]

Наступним слід розглянути термін «технологія» – від грецьких слів technical (містечтво, ремесло, наука) й legos (поняття, вчення). У науковій літературі існують декілька визначення понять «педагогічна технологія».

Педагогічна технологія – це техніка реалізації навчального процесу. (В. Безпалько) [30]. Педагогічна технологія – це опис процесу досягнення запланованих результатів навчання. (І. Волков) Огляд наукової літератури (В. Безпалько, М. Кларін, Г. Селевко, Д. Чернішевський) [30,41] дозволив зробити висновки, що педагогічна технологія вживає системний підхід до освіти та охоплює всі елементи педагогічної системи: від постановки цілей до проектування кожного дидактичного процесу й перевірки його результатів.

Найпоширенішою формою організації освітнього процесу у закладі вищої освіти є практичні заняття.

Практичне заняття (за М. Фіцулою) – це форма навчального заняття, під час якої викладач організовує розгляд студентами декількох теоретичних положень навчальної дисципліни та формує вміння та навички їхнього практичного застосування через індивідуальне виконання відповідно до сформульованих завдань [35].

Практичне заняття націлене передусім на глибокі знання, здобуті на лекціях, а також на оволодіння методикою роботи з практичним матеріалом і оволодіння навичками, що потребують чіткого, продуманого планування.

Планування практичних занять ґрунтується на навчальних планах та відповідних програмах, у яких передбачено графік навчального процесу, що гарантує наступність, систематичність і послідовність навчання.

Методика практичних занять може бути різною залежно від досвіду і методичних концепцій викладача. Дуже важливо, щоб вона сприяла активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, сприяла формуванню навичок та умінь, поглибленню знань з дисципліни. Усе це передусім та планує продуману підготовку до практичної роботи педагога.

Методика відбору змістовної частини навчального матеріалу містить логічний, психологічний і дидактичний аналіз навчального матеріалу.

Логічний аналіз навчального матеріалу включає відбір нових понять, що становлять предметне знання та його структурування. Необхідний обсяг цих понять відбирають у такі способи: експертний – експертами являються компетентні й досвідчені викладачі та методисти; експериментальний – досліджується професійна діяльність фахівців, випускників навчального закладу, на цьому фундаменті визначається необхідний зміст навчального матеріалу. До структурування навчального матеріалу відносять встановлення зв'язків між поняттями і побудову технологічних карт, структурно-логічних схем (деревовидних, лінійних, замкнутих) тощо. Такі наочні засоби ілюструють послідовність викладення понять, повністю розкривають зміст навчального матеріалу, вказують на зв'язки між поняттями. Вони зручні для користування, доступні для аналізу та коригування.

Психологічний аналіз навчального матеріалу містить вибір методів, прийомів і засобів створення мотивації. У якості методів і прийомів створення мотивації найбільш часто використовуються: бесіди, що відображають зв'язок досліджуваного із життям, з досягненнями науки і виробництва; показ недостатності наявних знань на основі проблемної ситуації; екскурси в історію; використання цікавих прикладів, порівнянь, парадоксів; використання художньої, науково-технічної, науково-популярної літератури, а також творів мистецтва; демонстрацію цікавих дослідів; дискусії тощо. До того ж, варто визначити необхідні засоби мотивації навчальної діяльності. Такими можуть бути: приклади з практичної діяльності; проблемні ситуації, проблемні питання; кіно або відеофрагменти, слайди; цікаві дослідів; дані наукової, художньої літератури тощо.

Якщо звернутися до історії розвитку методики, як науки, то вона має свої етапи розвитку та науковців, які досліджували питання методикою навчання, методикою викладання та в цілому методикою, як науку.

Вперше термін «методика» згадується у давній Греції. Сам термін походить від грец. слова «methodike», що означає «узагальнення досвіду, способів та прийомів доцільного здійснення будь-якого завдання. Саме дидактичні твори

стародавніх греків містять перші короткі нариси про особливості навчання та викладання.

Так, вважається, що першим професором зафіксованим в історії Європи є видатний вчений, філософ Греції – Аристотель (384-322 до н.е.), відомий не

лише як засновник першого ліцею (334 до н.е.) – заклад навчання університетського типу, у ньому крім лекцій і бесід велась робота наукового

характеру, а й як автор перших лекторських конспектів – трактатів, що були розроблені ним з курсів етики, логіки, риторики, ботаніки та анатомії. В основу

навчання Аристотель поклав події з реального життя та чуттєве бачення, а його систему бачив у поєднанні «трьох благ»: зовнішніх, фізичних та духовних.

Знання він розділяв на два види: практичні і вірогідні («розмірковуючі»).

Традиції та ідеї Аристотеля щодо наукових досліджень і системи передачі знань знайшли відображення в університетській освіті та набули подальшого

розвитку в діяльності перших університетів Західної Європи, що виникли в XI ст.

В цей період представники влади зрозуміли термінологію та роль освіти, що заплативши за працю викладачів, вони матимуть право вимагати викладання і впровадження саме тих ідей, які їм необхідні.

Процес виникнення і становлення навчальних закладів університетського типу в Європі упродовж XI-XIV ст. супроводжувався не лише поступовим уточненням професійної діяльності викладачів, а й появою перших нормативних документів, в яких було зафіксовано методичні рекомендації.

Так, статутом 1355 р. в Паризькому університеті було визначено швидкість читання лекції, за не дотримання котрого магістрів позбавляли права проведення занять, зі студентами терміном на один рік.

З розвитком ідей гуманізму та зацікавлення у людині і суспільства, змінюється відношення до освіти і її змісту, з'являється нове й у методиці навчання.

У цей період короткі відомості про навчання окремих навчальних дисциплін почали з'являтися у творах з дидактики. Так, необхідно відзначити

роль педагога-реформатора Яна Амоса Коменського (1592-1670 рр.), який в своїх роботах значну увагу приділяв проблемам організації освіти. Ним було введено чотириох ступеневу систему освіти, в якій провідним вищим навчальним закладом була представлена академія.

Основну функцію професора Я. Коменський вбачав не у монотонному читанні лекцій, а в організації публічного диспуту зі студентами. Крім того, він обгрунтував необхідність прилюдного захисту магістерського та докторського ступеня.

У своїй праці «Велика дидактика» (1632 р.) Я. Коменський також виклав основні принципи навчання, розробив форми його організації, розбив навчальний рік, виокремивши чверті, канікули та екзамени наприкінці навчального року, а також обгрунтував предметну систему викладання за відповідними програмами і підручниками. [25]

До початку XVIII ст. університет залишався фактично єдиним типом закладу вищої освіти в Європі, оскільки на той час вищу освіту не поділяли за галузями знань (економічна, педагогічна, медична, сільськогосподарська тощо).

Вища освіта не може не реагувати на проблеми суспільства, оскільки залежить саме від його попиту. Відповідно, у зв'язку з потребою у підготовці фахівців для різних галузей господарства, з'являються заклади вищої освіти, де на відміну від характерної університетської багатoproфільності та викладання великої кількості дисциплін, виникає поняття «спеціалізація викладачів», що у свою чергу зумовило необхідність підготовки науково грамотного кваліфікованого кадрового складу.

Вперше цю ідею чітко сформулював Йоган Готліб Фіхте (1762-1814 рр.) в своїй праці «Про призначення вченого». Аналізуючи стан і перспективи розвитку вищої освіти, форми і методи навчання у закладах вищої освіти він дійшов висновку, що викладач повинен, перш за все, бути науковцем та суспільним діячем, а не лише лектором, який вичитує певну кількість сторінок завчасно підготовленого навчального матеріалу за чітко встановлений академічний час.

У цей же період на сторінках педагогічної преси було окреслено основні риси викладача, які здебільшого визначали його популярність серед студентської аудиторії. До таких професійних якостей педагога вищої школи було віднесено «творчі пошуки і досягнення, ерудицію та володіння матеріалом досліджуваної науки, експериментальне мистецтво і вміння його демонструвати, майстерність у викладанні лекційного матеріалу».

Наприкінці XVIII ст. у Західній Європі було започатковано конкурсний відбір викладачів на вакантні посади у заклади вищої освіти, що забезпечило не лише формування їх викладацького складу на якісній основі, а й процес формування системи основних нормативних вимог до їх професійної діяльності.

У розвиток методики навчання як науки вагомий внесок зробили такі педагоги-просвітники XVIII ст. як Клод-Адріан Гельвецій (1715-1771 рр.), Дені Дідро (1713-1784 рр.), Марі-Жан-Антуан-Нікола де Кондорсе (1743-1794 рр.) та Жан-Жак Руссо (1712-1778 рр.), які закликали враховувати вікові особливості вихованців у навчальному процесі та виступали за активізацію методів навчання.

У XVIII-XIX ст. відбулось поступове збагачення, а відповідно, й ускладнення змісту освіти внаслідок розвитку науки і техніки. Водночас постали й нові важливі питання – зміст та побудова навчальних програм та підручників, залучення новітніх методів навчання, котрі відповідали б специфіці навчальних дисциплін, використання навчального матеріалу. Залля вирішення цих проблемних питань забракло загальних положень дидактики і тому, виникла необхідність в науковому опрацювання проблематики методики навчання.

Зараз, «дидактику» як галузь педагогіки, яка розробляє теорію освіти й навчання і виховання у процесі навчання, науково підтверджує зміст освіти, вивчає закономірності, принципи, методи та організаційні форми навчання, було розділено на «загальну» та «часткові дидактики», або «дидактики окремих дисциплін». Загальна дидактика вважалась вихідною теоретичною основою для всіх часткових дидактик, котрі стали принциповим підґрунтям «методик навчання спеціальних дисциплін». [35]

В Україні методика навчання як наука почала розвиватись з кінця XVIII ст., а найбільш жвавого розвитку вона набула у середині та в 2-й пол. XIX ст.

У педагогічних журналах дедалі частіше друкувалися статті з проблем методики навчання, з'являлися методичні посібники і вимоги до організації та проведення занять майже з усіх навчальних дисциплін. Велику роль у розвитку методики навчання відігравали з'їзди педагогічних працівників, на яких поряд із загальноосвітніми питаннями обговорювалися також і методичні проблеми.

Для вітчизняної методики як науки важливе значення мали прогресивні ідеї Костянтина Дмитровича Ушинського (1823-1871 рр.), який розробив цінні рекомендації щодо проведення занять. Він вважав, що кожне заняття повинне мати головну, провідну думку, яку необхідно міцно закріпити у свідомості вихованців і групувати навколо неї нові факти. Крім того, К. Ушинський обґрунтував ідею доцільності повторення вивченого матеріалу, опитування та інші види самостійної роботи. Він виступав за впровадження «словесно-пояснювальної системи навчання», до структури якої відносив такі обов'язкові елементи як сприйняття навчального матеріалу, його розуміння, запам'ятовування, відновлення та закріплення.

Наприкінці XIX ст. методики всіх навчальних дисциплін нагромадили велику кількість емпіричного матеріалу, методистами було зроблено й відповідні теоретичні узагальнення про зміст та відбір навчального матеріалу, методи навчання, використання навчального обладнання тощо.

Проте методики навчання конкретних дисциплін зводились переважно до розробки навчальних програм і підручників. Відображаючи тогочасну педагогічну думку України, методисти, фактично зосередили увагу на процесі повідомлення знань викладачем, абсолютно не торкаючись проблеми організації пізнавальної діяльності студентів.

Слід зазначити, що аж до 20-х рр. XX ст. на Україні замість поняття «методика» використовувався термін «метода», який лише з 30-х рр. XX століття почав витіснятись новим терміном – «методика викладання».

Підвищенню наукового рівня та значення методики навчання як науки сприяли післявоєнні дослідження з проблем закономірностей засвоєння знань, формування умінь і навичок, розвитку мислення студентів та учнів. Відтак,

наприкінці 50-х і особливо в 60-х рр. XX ст. вітчизняні методисти почали використовувати інший термін – «методика навчання», який, на їх думку охоплював не лише процес викладання матеріалу, а й його «учіння» або освоєння студентами як єдиний процес оволодіння навчальною дисципліною.

У XX ст. відповідно до нових реформ вищої освіти неодноразово переглядалися і докорінно змінювались зміст, форми і методи навчання. У першій половині XX ст. авторам навчальних програм, посібників і підручників дедалі більше уваги зверталось на підвищення рівня викладання, активізації пізнавальної діяльності студентів та забезпечення їх систематичними і ґрунтовними науковими знаннями.

З другої половини XX ст. активізувались дослідження з методики навчання конкретних дисциплін. Аналіз робіт українських науковців дає можливість констатувати, що у 70-90-х рр. XX ст. за всієї різноманітності та різнохарактерності методичних досліджень, провідне місце посідали ті, що мали на меті розгляд та аналіз вимог до змісту, структури навчального матеріалу або використання засобів навчання при вивченні конкретних тем та розділів дисциплін. Як, правило такі дослідження поєднували назву розділу чи теми навчальної дисципліни з терміном «методика навчання». [2, с. 30]

1.2. Суть процесу навчання у ЗВО методика його організації

Процес навчання полягає у процесі взаємодії учнів та викладачів навчання. Конкретно навчання реалізує наступні функції: виховну, освітню та розвиваючу.

Функція освіти полягає у перетворенні здобутих знань на надбання учня або студента, який навчається. Виховна функція сприяє формуванню високих моральних цінностей, трудових навичок, загальної культури. Творча особистість у свою чергу формується під впливом розвиваючої функції.

Викладання – це процес діяльності науково-педагогічного працівника, який спрямований на направлення пізнання учня/студента, який враховує конкретні закономірності, принципи, методи, форми та засоби навчального процесу.[13]

Процес викладання передбачає виконання завдань учнями/студентами пізнавальних задач, нових знань, передбачається самостійна робота – засвоєння, закріплення і використання знань, іде перевірка якості знань, умінь і навичок

Учіння – спрямований процес засвоєння учнями/студентами знань, умінь і навичок, обмежений навчальними планами та програмами.

Процес навчання заснований на мотивації. Завдання науково-педагогічного працівника у цьому процесі полягає в допомозі студентам засвоїти культуру та досвід людства, необхідні для їхнього майбутнього професійного становлення.

[13]

Процес навчання визначають зовнішні (об'єктивними) та внутрішні (суб'єктивними) чинники.

Серед внутрішніх чинників є особистісні якості учня, рівень його розвитку, мислення, пам'яті, рівень пізнавальних можливостей, високий рівень рефлексії на зовнішній світ, уміння раціонально реагувати на те, що відбувається з нею та у зовнішньому світі, досвідченість, категоріальний апарат, мотивація учіння, навчально-пізнавальна діяльність.

Серед зовнішніх факторів можна віднести зміст навчання, знання, уміння педагога тощо. Процес учіння є ефективним тоді коли всі чинники процесу збігаються: від особистості викладача, рівня, змісту та структури його знань.

Навчальний процес забезпечує реалізацію задач, котрі стоять перед професійною школою, здійснює чотири основні функції: освітню, виховну, розвивальну, професійну.

Зміст освітньої функції є у наданні студентам вікна можливостей на здобуття наукових систематизованих знань відповідно до навчального плану за спеціальністю підготовки і в свою чергу набути відповідних умінь та навичок з

метою застосування їх практично. Реалізація даної функції робить можливим підвищення фаху студента.

Виховна функція існує задля формування всебічно розвиненого студента, його індивідуальних та професійно важливих якостей. Дійти до цього можливо за допомогою вдосконалення вибудованому змісту навчальних дисциплін, котрий спричиняє формування світогляду та загальної культури студента та учіння і за допомогою політичних, моральних та естетичних і етичних якостей педагогів.

Функція розвиваючого навчання орієнтується на формування творчого студента. Усвідомлений підхід імовірних до можливостей розвитку навчання орієнтує, що пізнавальні процеси позитивно впливають на розвиток мислення, пам'яті, уваги, спостережливості, soft skills. Цінність цієї функції навчання є в тому що вони весь час перебувають «у навчальному матеріалі».

Зміст професійних функцій полягають у навчально-виховному процесі, який зберігає професійну спрямованість. Спрямованість добре здійснюється за умови розуміння її значення педагогами навчального закладу. [15, с. 187]

Процес навчання в навчальному закладі – цілеспрямована активна взаємодія науково-педагогічного працівника і студентів, у ході якої здійснюється освіта студентів.

Суттєвим є те, що для навчання характерна не проста взаємодія педагогів та учнів, а вмiла організація та стимулювання навчально-пізнавальної діяльності учнів, яка спрямована на оволодіння ними загальноосвітніми та професійно-орієнтованими знаннями, соціально-цінного суспільного досвіду.

Навчання – це організація способів передачі студенту суспільно-історичного досвіду, який був вироблений у процесі навчальної практики: знань, умінь та навичок та творчості.

Знання – з одного боку є результатом наукового пізнання, в свою чергу з іншого – предметом засвоєння нової інформації. Знання зумовлюють розуміння, залишок у пам'яті, а також уміння відтворювати певні процеси, знання, правила, закони.

Навички – це вироблені у результаті навчання автоматизовані дії, котрі є компонентами умінь. Розрізняють такі види навичок: навчальні, трудові, спортивні та ін.

Уміння – це результат володіння раціональними способами та методами використання знань у реальній ситуації. Також як спроможність здійснювати доволі складні дії на основі засвоєних знань, навичок та практичного досвіду.

Уміння та навички формуються на основі виконання певної системи вправ, удосконалюються і закріплюються в процесі творчого їх застосування в нових умовах.

Здібності – властиві особистості, які формуються в результаті активної навчально-пізнавальної діяльності і передбачають високий рівень умілості в певній частині діяльності.

Для того, щоб навчання у закладі вищої освіти було творчим процесом, воно повинно будуватися на дослідницькій діяльності студентів. Для цього необхідно, щоб навчання включало постановку і розв'язання системи творчих завдань. Проблемність предмету та пошук можливих способів її розкриття перетворюють навчання в дослідницький процес, у результаті якого відбуваються здобутки нових знань, вироблення способів творчої діяльності [17].

Особливості процесу навчання:

- 1) Навчання не передбачає відкриття нових істин, а лише творче засвоєння знань;
- 2) у навчанні забезпечується прискорений темп пізнання об'єктивної дійсності;
- 3) знання набуваються студентами не шляхом безпосереднього дослідження, а опосередковано через слово науково-педагогічного працівника, підручники, научні посібники, технічні засоби навчання.

У ході навчання відбувається узагальнення інформації, аналіз зв'язків засвоєння вже відкритих у науці законів та закономірностей, а також використання знань на практиці.

Важливими силами процесу навчання є зовнішні і внутрішні протиріччя.

Зовнішні – це протиріччя між вимогливістю суспільства до навчання і його стану. Головні рушійні сили – протиріччя між вимогами науково-педагогічного працівника та наявним рівнем знань і можливостей студентів. Науково-педагогічний працівник має створити такі умови, при яких ці зовнішні протиріччя успішно долаються, сприяють просуванню студентів уперед. Неодмінною умовою цього є відповідність матеріалу пізнавальним можливостям студентів.

Внутрішні – протиріччя між потребами учнів в освіченості і реальними можливостями в задоволенні цих потреб.

Розв'язання внутрішніх протиріччя навчання відбувається в результаті формування мотивів учіння.

Мотиви навчальної діяльності – внутрішні імпульси, які спонукають до відповідного ставлення до навчання, старанності, акуратності та наполегливості.

Крім внутрішніх мотивів існують ще й зовнішні, які називаються стимулами або заохоченням.

Класифікація мотивів учіння:

- 1) соціальні мотиви передбачають наявність почуття обов'язку;
- 2) комунікативні мотиви пов'язані з прагненням особистості до самовдосконалення і утвердження в колективі ровесників;
- 3) пізнавальні передбачають інтерес студентів до процесу здобуття знань (пов'язані з інтересом). Три стадії інтересу: зацікавленість і допитливість характеризуються прагненням молодшої людини глибше ознайомитися з явищами (виникають проблемні запитання); стадія пізнавального інтересу характеризується тим, що у студентів не лише виникають проблемні запитання, а й виникає прагнення самостійно їх вирішувати; стадія пізнавальної активності;
- 4) професійно-ціннісні мотиви відображають прагнення студентів до вибору майбутньої професії.

Формування у студентів потреби в навчанні та інтересу до оволодіння знаннями відбуваються завдяки сукупності педагогічних факторів та методичних

прийомів. Одним з найдієвіших факторів є особистість науково-педагогічного працівника.

Для розвитку інтересу до знань у студентів важливим є створення такої ситуації, коли вони переживають задоволення від успіхів у навчанні. Важливим стимулом навчання є обґрунтована, справедлива оцінка знань, умінь та навичок студента. [19]

Процес навчання здійснює три основні функції:

1) освітня передбачає засвоєння системи наукових знань, формування умінь та навичок як загально-освітніх, так і професійно-орієнтованих;

2) виховна передбачає формування світогляду, моральних поглядів і переконань, ідеалів, потреб, цінностей, способів поведінки та діяльності, формування якостей особистості;

3) розвиваюча: в процесі навчання повинно розвиватися мислення, і сприйняття, увага, пам'ять, емоції, почуття, творчі здібності. Усі три функції взаємопов'язані і це забезпечується комплексом завдань навчальних занять у ЗВО, змістом навчання, використанням різних форм, методів та засобів навчання, контроль і аналіз результатів навчання. Воно повинно включати оцінку всіх трьох функцій.

Мета навчання очікуваний кінцевий результат цілеспрямованої діяльності науково-педагогічних працівників та пізнавальної діяльності студентів (освітньої, виховної, розвиваючої). [9]

Перевірка знань студентів включає такі функції:

1) контролююча — оцінка науково-педагогічним працівником рівня та якості засвоєних знань студентами (дає можливість встановити прогалини у засвоєнні матеріалу окремими учнями та правильно провести коригуючу роботу й методику вивчення навчального матеріалу);

2) навчальна функція передбачає проведення контролю для вдосконалення підготовки студентів до професійної діяльності (завдання на повторення, систематизацію, уточнення матеріалу);

3) діагностична функція допомагає встановити причини незнання (чи знання) студентами вивченого матеріалу;

4) виховна функція виявляється в методиці проведення навчального заняття, в коментуванні й оцінюванні робіт, у змісті виконуваних студентами завдань.

Види контролю:

1) попередній контроль (проводиться перед вивченням нового матеріалу покликаною виявити рівень знань, умінь і навичок, які в свою чергу мають стати фундаментом для засвоєння нової теми;

2) поточний контроль (у ході вивчення нового матеріалу);

3) тематичний (виявлення знань із теми); 5) підсумковий (наприкінці четверті, року). [13]

Форми контролю: усна, письмова, графічна.

Процес навчання є складною цілісною системою, сукупністю взаємопов'язаних структурних компонентів. Визначальними умовами навчання як діяльності є його мета і завдання, а також зміст навчального матеріалу, мотиви навчальної діяльності студентів. Ці умови

взаємопов'язані і взаємозалежні, зокрема цілі навчання визначають його зміст, мотиви, здійснюють вплив на активність студентів і у результаті

впливають на якість навчання. У свою чергу мотиви формуються в цьому ж процесі навчання, виховання, розвитку студентів і залежать також і від організації навчально-виховного процесу, від методів, засобів і прийомів навчання. [23]

Основними компонентами процесу навчання є наступні:

- цільовий;
- потреби і мотивації учіння;
- змістовний;
- діяльнісний;
- емоційно-вольовий;
- регульовально-контролюючий;
- оціночно-результативний.

Етапи процесу навчання: мотивація учіння студентів (що дає їм вивчення даного предмету та для чого потрібні ці знання);

- актуалізація опорних знань, умінь і досвіду;
- організація вивчення нового матеріалу;
- удосконалення раніше вивченого;
- визначення результативності навчання.

Навчання в сучасній дидактиці трактується як цілісний двосторонній процес педагогічної діяльності науково-педагогічного працівника (викладання)

та навчально-пізнавальна діяльність студента (учіння), який спрямований на досягнення поставлених навчально-виховних завдань.

Викладання – передача студентам обсягу знань, а також керівництво їх навчально-пізнавальною діяльністю, вихованням та розумовим розвитком.

Процес викладання включає планування й організацію учіння, виховання і розвиток особистості, а також контроль та корекцію пізнавальної діяльності школярів. У процесі викладання науково-педагогічний працівник вирішує комплексні завдання:

- 1) стимулювання навчально-пізнавальної діяльності студентів;
- 2) організація діяльності студентів з оволодіння знаннями, вміннями та навичками;
- 3) розвиток мистецьких умінь та розвиток творчості в цілому;
- 4) розвиток світогляду та морально-естетичної культури;
- 5) удосконалення навчальних і трудових: умінь і навичок.

Вікова характеристика готовності студентів до навчання у коледжі. [2, с. 36] Педагоги мають бути добре обізнані у філологічних та психічних особливостях розвитку підлітків і брати це до розрахунку в навчанні, режимі навчального закладу.

Юність – це час вибору життєвого шляху. Починається реалізація намічених цілей, одна з яких навчання у ЗВО. Найважливіші вікові характеристики молоді 17-23 років (юність) у контексті їх готовності до навчання у закладі вищої освіти.

По закінченню школи у школярів як правило виникає криза 17 років. Ця криза пов'язана з страхом зміни звичного шкільного буття і перехід у нове доросле життя.

Більшість випускників шкіл планує продовжувати свою освіту. Школярі ідуть у професійну освіту задля того щоб «достойно жити», «багато заробляти», «забезпечити себе», також є сподівання на блискучу кар'єру. Важливість освіти – велике благо, але дійти до омріяної мети дуже складно, до того ж по закінченню 11-го класу емоційна напруга збільшується. Школярам в цей період

характерні різні страхи. Відповідальність перед собою та рідними за свій особистий вибір, реальні досягнення в цей час – існує реальний страх перед новим, змінами у житті.

Молодь же переживає кризи юності по-різному. Зміна ситуацій передбачає адаптацію до неї. Перше місце в адаптації підлітка звісно займає підтримка сім'ї, впевненість в своїх силах, почуття обізнаності та компетентності [5].

Виховання творчого відношення молоді до майбутньої професійної діяльності, оскільки сучасний процес навчання визначається потребою суспільства мати кваліфікованих творчих фахівців. Отже, існує необхідність формування творчого підходу до професійної діяльності в майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю для підвищення рівня їхньої загальної фахової культури та розвитку особистості.

Можемо зробити висновок, що реалізація завдань професійної школи залежить від вмілого структурування процесу навчання, який забезпечує його функції.

Основними компонентами процесу навчання є:

1. Мета навчання може бути визначена рівнем розвитку суспільства та багажем досвідом в формуванні наступного покоління. Життєва і соціальна обізнаність учнів, виховання середовищем стає стратегічною метою навчальних закладів, яка вобачає у розвитку та саморозвитку об'єктів навчання основу повного застосування та використання закладеного потенціалу студента.

2. Завдання навчання залежать від мети навчання і сприяють здобуванню знань, вмінь та навичок відповідно до навчальних програм та планів.

3. Зміст навчання будується навколо системи знань, умінь та навичок, які повинні знати випускник по завершенню учіння в навчальному закладі

4. Методи навчання – це основні способи навчальної взаємодії вчителя та учнів. За їх допомогою здобувають конкретні знання, вміння та навички.

5. Засобами навчання є підручники, посібники, комп'ютери, планшети, смартфони, спортивні знаряддя, колби, тощо. За допомогою цих засобів учні отримують знання і вдосконалюють свої навички.

6. Форми організації навчання. За допомогою форм навчання відбувається свідоме засвоєння навчального матеріалу, оволодіння відповідними вміннями і навичками. Основною формою у професійній школі є урок, додаткові форми – факультативні заняття, гурткова, позакласна робота, різноманітні конкурси, олімпіади, спортивні змагання тощо.

1.3. Методичні аспекти та правила реалізації принципів навчання у ЗВО.

Відомо, що принципи навчання відображають сам навчальний процес, регламентують зміст, форми, методи та засоби, що застосовуються викладачем у власній педагогічній практиці. На думку М. Фіцули, «вони функціонують як практичні вказівки, якими користуються в конкретній навчальній ситуації» [33, с. 123].

С. Гончаренко зазначав, що педагогічні принципи розглядають як «керівні ідеї, нормативні вимоги і рекомендації щодо організації і здійснення навчально-виховного процесу, ... як способи досягнення педагогічних цілей» [7, с. 98].

Система принципів призначена для реалізації стратегічних цілей, які становлять основу сучасної концепції освіти. Визначені для певної методичної системи принципи взаємопов'язані та взаємозумовлені і, відповідно, разом зумовлюють вимоги до всіх компонентів навчально-виробничого процесу – логіки, цілей і завдань, формування змісту, вибору форм і методів, стимулювання, планування й аналізу досягнутих результатів. Дидактичні принципи ґрунтуються на теоретичних педагогічних уявленнях і регламентують практичну побудову навчально-виховного процесу (його проектування і здійснення). Особливістю педагогічних принципів є те, що вони враховують як цілі, зміст, форми і методи навчання, так і вклові та психологічні характеристики

учнів. Враховуючи перелічене, нами було виокремлено загальні дидактичні принципи, виховання, дидактичні принципи.

Принципи навчання основні вихідні положення теорії навчання.

Вітчизняна педагогічна наука розкриває систему дидактичних принципів,

виходячи з наукового розуміння суті виховання й навчання. Ця система

ґрунтується на принципах: зв'язку змісту й методів навчання з національною

культурою і традиціями; виховного характеру навчання, науковості,

систематичності, наступності, свідомості й активності, наочності, доступності,

індивідуалізації процесу навчання, уважного вивчення інтересів, здібностей,

нахилів кожного [9, с. 270]. 1) Загально-дидактичні: зв'язку навчання з реальним

світом, науковості, наочності навчання, сполучення різних методів і засобів

навчання у поєднанні завдань і змісту, сполучення різноманітних форм

організації навчання у залежності від завдань, змісту та методів навчання,

розвивального і виховального навчання, соціокультурної відповідності,

позитивної вмотивованості та сприятливого емоційного стану, зв'язку теорії та

практики, систематичності й системності, міждисциплінарності, ситуативності

навчання; 2) принципи виховання: національної спрямованості виховання,

гуманізації виховного процесу, цілісності (емержентності), суб'єкт-суб'єктної

взаємодії, превентивності; 3) дидактичні принципи професійної (виробничої)

педагогіки: модульності професійного навчання, створення навколишнього

середовища; 4) спеціальні принципи: синергізму; відкритості та інформування,

попередження небезпек; ергономічності.

Науковий інтерес становить поділ форм організації навчання на зовнішні

та внутрішні. До зовнішніх відносять конкретний тип занять – урок, лекцію,

семінар, екскурсію, практикум, факультатив, екзамен тощо. Їх функція –

інтегрована, оскільки вони мають цілі, зміст, методи, засоби навчання та

взаємодію суб'єктів навчання. Водночас, до внутрішніх форм організації

навчання В. Андрєєв пропонує відносити такі форми, в яких структурна

взаємодія їхніх елементів залежить від домінуючої цілі навчання, а саме: заняття

(вступне; засвоєння нових знань; поглиблення знань; формування вмінь і

навичок; систематизації та узагальнення знань; застосування знань; контролю й оцінювання навчальних досягнень; комбіноване) [37, с. 298].

У результаті комбінування загальних і конкретних форм організації навчання педагогічні працівники отримують різні системи форм навчання:

класно-урочну, дистанційну. Найбільш уживаною формою організації навчання є урок. За М. Фіцулою, урок – це така форма проведення навчання учнів під час

якої заняття веде викладач разом з групою студентів конкретного складу, одного віку та рівня підготовки впродовж конкретного часу і відповідно до

створеного розкладу [36, с. 190]. С. Батишев і О. Новіков суть та призначення уроку в ЗП(ПТ)О як цілісної динамічної системи вбачають у взаємодії педагога

та учнів з метою засвоєння учнями знань, умінь і навичок, розвитку їхніх здібностей, отримання досвіду професійної діяльності та спілкування [27, с. 197].

Науковці стверджують, що саме структура уроку (дидактично зумовлений внутрішній взаємозв'язок основних компонентів уроку, їх цілеспрямоване

упорядкування та взаємодія) у більшості випадків визначає його ефективність та результативність

Традиційно вона складається з опитування, пояснення, закріплення та домашнього завдання. Необхідно додати, що серед недоліків класно-урочної

системи А. Хуторський зазначив: орієнтацію на середнього учня; складність урахування індивідуальних особливостей учнів; однаковий темп і ритм роботи;

обмеженість спілкування між учнями; часті зміни в розкладі навчальних предметів, що не дає учням можливості повністю виконати завдання [37, с. 300].

Серед вимог, що пред'являються до сучасного уроку, виокремлюють такі [40, с. 6]:

– забезпечення єдності теорії і практики;

– конкретна дидактична мета і завдання уроку та їхня ефективна реалізація;

– науковість викладання на основі сучасних досягнень науки і техніки в галузі;

– застосування найбільш ефективних форм, методів і засобів навчання з метою раціональної реалізації поставлених завдань уроку; проблемно-пошуковий підхід до вивчення учнями нового навчального матеріалу;

– ефективне використання сучасного дидактичного та матеріальнотехнічного забезпечення цього процесу; формування в учнів знань, умінь і навичок на основі їхньої самостійної й усвідомленої активності;

– випереджаючий характер навчання; інтегрований і системний підхід в освоєнні професії на основі прогресивної реалізації міжпредметних зв'язків; диференційований та індивідуальний підхід до кожного учня у процесі навчання;

– раціональне використання часу під час уроку шляхом планування чіткої дидактичної структури уроку.

Зважаючи на широкий діапазон різноманіття уроків, залежно від провідного методу, визначають: урок-лекцію, урок-диспут, урок-подорож, урок-екскурсію, ігровий урок тощо. Відповідно до дидактичного задуму, поряд із традиційними видами уроків (комбінованим, інформаційним) визначають інтегрований, проблемний тощо. Крім того, узагальнюючи структуру уроків, В. Шарко зазначає такі його етапи: організаційний, мотивації навчальної діяльності, підбиття підсумків і домашнє завдання [39, с. 38]. На думку С. Батишева і О.

Новікова, означена структура не повністю відображає внутрішню суть уроку (закономірності пізнання, структуру навчальної діяльності тощо) [27, с. 197].

Тому в науці про освіту визначають його основну дидактичну структуру (актуалізація опорних знань і способів дій; формування нових понять і способів дій; застосування знань; формування навичок і вмінь) й три підструктури: логіко-психологічну (відтворення і сприйняття відомого знання; сприйняття нових знань і способів дій; осмислення елементів нового; узагальнення елементів знання і способів дій; застосування знань і нових способів навчальної

діяльності у різних ситуаціях, у тому числі, й у змінених умовах), мотиваційну (організація та управління увагою учнів; роз'яснення змісту діяльності; актуалізація мотиваційних настанов; спільне з учнями визначення цілі уроку; забезпечення ситуації успіху при досягненні мети; створення позитивної атмосфери на занятті; оцінювання дій, процесу і результатів навчання) та методичну (характеризується варіативністю, визначається залежно від цілей навчання, виховання та розвитку учнів).

За видами навчальних занять розрізняють: уроки; лекції; семінари; лабораторні й лабораторно-практичні роботи; практичні заняття; консультації; конференції; ігри (предметні, сюжетні, рольові, евристичні, імітаційні, ділові, організаційно-діяльні тощо); тренінги тощо.

Варто додати, що, згідно з Положенням «Про організацію навчально-виробничого процесу в ЗВО I-II рівнів акредитації», основними формами теоретичної підготовки в них є: різні типи уроків, лекції, семінарські заняття, практичні семінари, лабораторно-практичні заняття; індивідуальні заняття учнів; навчальні екскурсії; консультації тощо. До того ж, навчальні заклади мають можливість самостійно обирати форми організації навчально-виробничого процесу. [24]. У цьому зв'язку варто зазначити, що, відповідно до Закону України «Про професійно-технічну освіту», вибір форм і методів навчання є одним з основних повноважень та напрямів діяльності.

До основних форм організації навчання майбутніх кваліфікованих робітників будівельного профілю, з метою формування в них культури безпеки професійної діяльності в межах навчання відносимо такі: лекції (інформаційна, проблемна, лекція-дискусія, лекція-візуалізація, лекція-конференція), тренінги, конкурси тощо.

Форми організації навчання в сучасній дидактиці найчастіше поділяють на урочні й позаурочні (екскурсії, практикуми, заняття на виробництві, конкурси, змагання тощо). Упродовж уроків та під час позаурочних навчальних занять використовують групові та індивідуальні форми організації навчання. Науковці в галузі дидактики виявили зв'язки між формами й ефективністю навчання. Коли

урок проводиться екскурсійно або у формі продуктивної праці учнів, тоді найчастіше переважають групові форми занять. Проте, у педагогічній літературі відзначають слабкі сторони групових форм занять. Наводяться такі аргументи, зокрема: пасивність окремих учнів, неповне використання індивідуальних особливостей учнів.

Тому під час групових форм роботи учнів важливо залишати можливості для їхнього комбінування з індивідуальними формами. Вони враховують особливості темпу навчальної роботи кожного з учнів, їхню підготовленість, стиль розумової діяльності та надають можливість для здійснення самостійних творчих пошуків. Для успішної реалізації такого поєднання форм організації навчання учнів викладачеві доцільно приділяти більшу увагу плануванню навчального процесу.

Розглянемо детальніше кожен з означених форм організації навчальної діяльності учнів. Для формування в них лідерських якостей використовувати міні-лекції (інформаційні, проблемні, дискусійні тощо). З допомогою їх можна навчити учнів логіці мислення, розвинути інтелектуальну, емоційну, волюву та мотиваційну сфери особистості учнів. Основний недолік лекції – обмежена можливість активізації учнів і відсутність зворотного зв'язку. Для його подолання останнім часом, крім «класичної» лекції, часто застосовують різні види нетрадиційних лекцій. Так, проблемна лекція заснована не на передачі готової інформації, а на отриманні учнями нових знань і вмінь через самостійний пошук та подолання труднощів під час вирішення проблемних ситуацій. Процес розв'язання проблеми на лекції реалізується у трьох фазах: створення проблемної ситуації, формування декількох гіпотез або шляхів вирішення завдання, перевірка рішення і систематизація отриманої інформації.

Лекція-дискусія (лекція-обговорення) здійснюється за такою схемою: упродовж першої її частини учні ставлять викладачеві запитання з відпрацьованого самостійно лекційного матеріалу і разом з ним обговорюють їх. У другій половині лекції йде пояснення нового матеріалу, простежуються зв'язки з вивченими раніше питаннями, характеризуються джерела, зміст

досліджуваного матеріалу і дається завдання на наступне заняття. Цей різновид лекції носить демократичний характер, оскільки викладач і учні спільно вирішують проблемні завдання, лектор психологічно не домінує над аудиторією,

виступаючи то в ролі консультанта, то в ролі лектора. Даний тип лекції вимагає

високої підготовленості від учнів, а тому може застосовуватися наприкінці курсу

або відповідно на більш старших курсах, де вихованці вже володіють навичками

самостійної навчальної роботи. Наочна лекція полягає в перекодуванні

навчальної інформації за темою лекції у візуальну форму: креслення, схему,

малюнок, опорний конспект лекції, конспект-схему тощо. Під час таких лекцій

відповідно до мети (постановки навчальних цілей; актуалізації опорних знань;

пояснення нового матеріалу; закріплення і систематизація навчального

матеріалу) доцільно використовувати карти резуму. Читання лекції-візуалізації

зводиться до зв'язного й розгорнутого коментування викладачем цих візуальних

матеріалів.

Існує величезна кількість форм і методів здатних допомогти організувати навчальний процес, застосовувати інноваційні освітні технології у вищій школі.

Пошуки альтернативних шляхів передачі знань не впливають на

фундаментальність лекційно-семінарської форми організації занять. Лекційно-

семінарська форма занять займає провідне місце в навчальних закладах. Сама

назва «лекція» свідчить про те, що вона є одним з фундаментальних

компонентів. Сам термін походить від латинського «lectio», який перекладається

як читання, а похідним є «lector» – читець. Саме у Давній Греції, Давньому Римі,

а згодом також в університетах середньовічної Європи основною формою праці

викладача тоді було читання текстів з коментарями. В наш час лекція виступає і

як організаційна форма навчання – «взаємодія педагога та студента, у рамках

якого втілюється різноманітний зміст і різні методи навчання», і як метод

навчання – «монологічного викладення навчального матеріалу в систематично та

поступово, послідовній формі, зосереджений, в основному, довкола

фундаментальних завдань та проблем в цілому». Методологічна література

висловлює неоднозначні думки з приводу лекції як форми заняття.

З одного боку поціновувачі традиційної дидактики вбачають переваги, що лекція допомагає: – сухо сконцентрувати зосередити інформацію, яка передбачена змістом освіти; – набагато швидше друківаних навчальних матеріалів, реагувати певні на зміни у законодавстві, у нормотворчій базі; – з іншого боку трохи компенсувати відсутність новітніх підручників і посібників; – зробити класифікацію і прокоментувати тенденції при значній кількості різних, іноді протилежних, точок зору на певну проблему; – зосередитися на найбільш складних питаннях, у яких важко розібратися самотійно; – формувати у тих, хто навчається, уміння слухати і усвідомлювати побачене і почуте, здійснювати такі важливі розумові операції, як аналіз, синтез, порівняння тощо; – здійснювати безпосередній контакт, емоційний і виховний вплив викладача на слухачів (студентів), чого не може дати жодний підручник; – втілювати принципи зв'язку теорії з практикою, висвітлювати результати наукової діяльності як власні, так і колег; – найбільш ефективно окреслювати напрямки подальшої самотійної роботи.

Методика проведення лекційних занять полягає в основному у використанні таких методів: індуктивний метод (факти, приклади, які підводять до наукових висновків) або дедуктивний (пояснення загальних положень з наступним демонструванням можливості їх застосування на конкретних прикладах).

Деякі скептики, вважають, що є необхідність заміни лекцій самотійними заняттями, дискусіями, круглими столами, практичними заняттями та іншими формами навчання, але, незважаючи на всі недоліки лекційної форми, відкидати її не варто, зважаючи на те, що вона є найоптимальнішою формою групового засвоєння великого масиву інформації.

Методика проведення практичних занять повинна бути різноманітною.

Коли студенти усвідомляють, що всі їхні навчальні можливості використанні, що у них різко падає рівень мотивації. Тому завданням викладач є організація практичних занять задля того, щоб студентки бачили збільшення складності навчальних задач, що в свою чергу зумовлювало би позитивне налаштування по

вднішенню до особистого успіху у навчанні, спричинило би творчим пошукам тощо.

Висновки до розділу I

На основі вивчення науково-педагогічної джерел, нами було проаналізовано такі терміни, як «метод», «методика», «педагогічна технологія», «методика викладання», «методика лекційних занять», «методика практичних занять», «принцип» тощо. Також у першому розділі була проаналізована історія розвитку як науки. Треба зауважити, що вона має свої етапи розвитку та науковців, які досліджували питання методик навчання, методик викладання та в цілому методик, як науки. Вперше термін «методика» згадується у стародавній Греції. Назва терміну походить від грец. слова «methodike», яке значить «узагальнення досвіду, способів і прийомів необхідного здійснення конкретного завдання». Саме дидактичні твори стародавніх греків містять перші короткі нариси про особливості навчання та викладання.

У першому розділі були проаналізовані та висвітлені основні види навчальних занять та їх орієнтовна структура. Серед найпоширеніших: лекції, семінари, практичні, лабораторні, самостійні тощо. В нашому дослідженні нас цікавив найбільше аналіз практичних занять.

Варто відмітити що питанню методики викладання педерології приділено чимало уваги з науковців. Також варто відмітити що використання засобів електронного навчання під час дистанційного навчання набуває більшої актуальності.

Методика викладання занять з дисципліни повинна бути різноманітною за формою, методами: тести, опитування, відкриті питання, модулі, лекції, семінарські та завдання для самостійної роботи.

РОЗДІЛ П. ЕЛЕКТРОННИЙ НАВЧАЛЬНИЙ КУРС ДИСЦИПЛІНИ «ЛІДЕРОЛОГІЯ»

2.1. Суть поняття «лідер» «лідерство», «Лідерологія», «Електронний навчальний ресурс»

Феномен лідерства осмислюється та досліджується протягом усієї історії людства. Чим складніші стають стосунки між людьми, тим глибшим і витонченішим стає і сам феномен. Аналогічна ситуація і з підходами до розвитку лідерства. Навряд чи настане той час, коли можна буде заявити про остаточне дослідження цієї теми. З цього приводу В. Басс у своєму фундаментальному дослідженні лідерства стверджує, що вивчення суті лідерів та лідерства почалося одночасно з виникненням цивілізації. На його думку лідерство є універсальним феноменом. Це не вигадка уяви, хоча існують обставини, у яких успіх або провал груп та організацій буде невірно приписано скоріше їх лідерам, ніж навколишнім обставинам та організаційному тиску, через які лідери не мають контролю. Він вважає, що у промислових підприємствах, освітніх, військових закладах та у соціальних рухах лідерство грає важливу, якщо не найважливішу роль, і тому воно є важливим предметом досліджень [11].

Як відомо, слова «лідер» («leader») і «лідерство» («leadership») має англосаксонський корінь «lead» (українською – «шлях»), який своєю чергою, походить від дієслова «lead» – «іти», «подорожувати». Англосакси вживали його для визначення курсу судна в морі. Отже, первісно лідерами називали людей або кораблі, які вказували шлях [49, с.47].

Слід зазначити, що до кінця XIX ст. – початку XX ст. у наукових текстах поняття «лідер» і «лідерство» розглядалися з точки зору політики й економіки.

Лише в 1930-х рр. вони поширилися в соціальній психології у зв'язку з публікаціями з проблем теорії конфліктів американського дослідника К. Левініма та його послідовників.

У довідкових виданнях читаємо, що лідер – це «особистість, яка має найбільший авторитет, вплив у будь-якому колективі» [46, с.44]; «особа, яка посідає провідне місце серед інших, їй подібних» [12, с.178].

- «Довіра – це джерело енергії у стосунках між людьми» [24, с.157].

Етимологія слів «лідерство» та «лідер» знайшла своє широке відображення у наявних у сучасній науковій і публіцистичній літературі визначеннях цих понять.

Зокрема, одним із найлаконічніших визначень поняття є запропоноване визнаним гуром сучасного менеджменту П. Друкером: «Лідерство – це бачення».

На противагу лаконічності останнього Р. Стогділл у 1974 р. у праці «Посібник з лідерства: огляд теорій і досліджень» навів цілий перелік визначень лідерства, тим самим підкреслюючи його багатогранність. Учений констатує лідерство як «центр групових інтересів, прояв особистих якостей, мистецтво досягнення згоди, дію та поведінку, інструмент досягнення цілі та бажаного результату, взаємодію, вміння переконувати, вплив...».

Російські вчені (А. Кочеткова та С. Філонович), досліджуючи природу лідерства, звертають увагу на поєднання у ньому двох таких складових: комбінації певних якостей особистості та певного типу взаємовідносин у групі людей задля реалізації спільної діяльності. С. Філонович зазначає, що лідерство одночасно є положенням (станом) особистості та процесом залучення послідовників до певної діяльності. Перший із аспектів дослідник називає статичним, другий – процесним, особливо наголошуючи на тому, що «неподільність цих аспектів веде до серйозних помилок і перешкоджає розумінню багатьох явищ». Розвиваючи думку колеги, А. Кочеткова у такий спосіб визначає зазначені аспекти лідерства: «Лідерство як статус – провідне положення особистості чи соціального утворення, що обумовлене більш ефективними результатами діяльності. Лідерство як процес – вплив однієї людини на іншу на основі особистих якостей при добровільному визнанні його колективом» [55, с. 605].

Розглядаючи лідерство як стан особистості, з одного боку, та процес залучення послідовників до діяльності, з іншого, підкреслимо, що і перше, і друге є результатом прояву лідерських якостей особистості, яка виконує роль лідера.

Тобто, першою умовою прояву лідерства є особистість (характер) лідера. Найвність статичного аспекту лідерства продукує його процесний аспект.

К. Бланиар означив це таким чином: «Ефективне керівництво – це чотирьохетапний шлях до змін, що включає розвиток лідерських якостей щодо управління собою, окремими членами колективу, командою та організацією».

Здійснений аналіз наукових джерел засвідчує, що дослідженню другої складової лідерства (процес залучення до діяльності) присвячено значно більше уваги порівняно з першим (розвиток особистих якостей лідера). Зокрема, Р. Дафт визначає лідерство таким чином: «Лідерство – це взаєностосунки між лідером і членами групи, які впливають один на одного у своєму бажанні до реальних змін і досягненні результатів, які віддзеркалюють спільні цілі».

Сам термін «лідерологія» був запропонований науковцем М. Ярошевським у 1978 р. як самостійна галузь психології. Лідерологія (психологія лідерства) – це інтеграційний напрям у науці, вивчає специфіку соціально-психологічних (когнітивних, емоційних, поведінкових) структурних частин, процесів, механізмів лідерства, результат сукупних психологічних, соціологічних, політологічних, філософських досліджень феномена лідерства.

Психологія лідерських якостей фокусується на особистості лідера, його наступників, групі, ситуативних характеристиках, їх різних комбінаціях.

Лідерство ми розуміємо як суб'єктивну здатність, готовність та вміння впливати на групу, яка визнає авторитет та легітимність такого керівника. Але лідерство не завжди має яскравий вияв. Потенціал лідера, з психологічної точки зору, є сукупністю якостей, які вказують на здатність особистості спонукати інших діяти, надихаючи і запевняючи людей в тому, що обраний курс дій є відповідним та правильним.

Найбільш поширеними є три підходи до вивчення лідерства. Перший з них пов'язаний із психоаналітичною орієнтацією – акцентуванням неминучого елемента перверзійності або компенсаторності у прагненні до лідерства (З.

Фрейд, Ф. Булліт, А. Ад-лер, Дж. Барбер, К. Хорні, Г. Лассуелл, А. Джордж, Е.

Фромм, Т. Адорно, А. Кемпінський, А. Ноймайр, Б. Карпман, Т. Шибутані, А. Белкін).

Другий підхід пов'язаний із необихевіоральною традицією розробкою моделей поведінки відомих політичних лідерів (Дж. Рейзер, О.Холсті, Дж. Розенау). Третій підхід – типологічний, ґрунтується на розробці

різноманітних типологій лідерства (Де Рівер, Дж. Барбер, М. Драйвер) [1, 6].

Складовими елементами лідерства у ракурсі процесного підходу Р. Дафт вважає мету, вплив, відповідальність та зміни. Я. Паства, досліджуючи лідерство у сфері державного управління, розкриває його таким чином: «Не дивлячись на

те, що концепція лідерства може бути трактована по-різному у різних культурах,

це в основному означає процес, який складається з серії постійних взаємодій між

лідером та колегами. Лідерство також стосується впливу, бо лідери мотивують інших людей робити певні речі, і це має місце у груповому контексті, включаючи багатьох індивідуалів та спільну мету».

З позиції впливу (процесу) лідерство розглядає і К. Бланшар у своїй праці «Лідерство: до вершин успіху» [7].

Психологи, у свою чергу, дають визначення лідерства як «процесу психологічного впливу однієї людини на інших людей під час їх спільної комунікації, що відбувається на основі сприйняття, наслідування та розуміння

один одного. У цьому випадку психологічна характеристика поведінки членів групи, яка базується на принципах добровільного спілкування та добровільної взаємодопомоги» [58, с.214]. Важливо зазначити, що у цьому випадку такий

вплив має характер позитивності, ефективності та успішності. Аналізуючи лідерство як одну із форм міжособистісної взаємодії, В. Шейнов встановив, що лідерство містить 5-ть елементів:

1) лідер – індивід з певними лідерськими якостями, здібностями та можливостями, орієнтований на досягненні мети, значущої для групи;

2) група, в якій відбувається взаємодія;

3) завдання, що група намагається вирішити;

4) послідовники – члени групи зі своїми якостями та можливостями для досягнення спільних цілей;

5) ситуації, характерні для взаємодії у групі [58].

Розуміння лідерства як процесу і результату взаємного впливу лідера та його послідовників лежить в основі низки теорій лідерства, зокрема трансакційного та трансформаційного лідерства.

Завершуючи аналіз, спрямований на розкриття суті лідерства зазначимо, що у 1952 р. Г. Герт і С. Мілс виділили такі чотири фактори, що є важливими для лідерства:

1) якості і мотиви лідера як людини;

2) образи і мотиви, які існують у свідомості його послідовників та спонукають останніх слідувати за лідером;

3) ролі лідера;

4) інституційний контекст, тобто офіційні та правові норми діяльності.

Проте різні науки мають власний погляд на тлумачення цього поняття.

Так, у філософській літературі лідером називається найбільш авторитетний член організації або соціальної групи [48, с.267], котрий завдяки специфіці своєї особистості домінує в різних політичних, моральних і соціальних ситуаціях.

Учені І. Коротець, Л. Штомпель, О. Штомпель акцентують на неформальному характері авторитету лідера і стихійності виникнення лідерства в конкретній ситуації [48, с.267]. Економіка й соціологія вбачають у лідері авторитетного, впливового члена групи, здатного очолити групу, колектив; людину яка завдяки своїм особистісним якостям має значний вплив на членів соціальної групи.

Лідер, відповідно до поглядів С. Гармаша, – «це особистість, яка має розвинуті комунікативні вміння, здатна словами ефективно впливати на інших людей, з якою бажає співпрацювати більшість колективу» [14, с. 41]

У педагогічних роботах активно досліджується проблема розвитку лідерських якостей у респондентів різного віку: у дітей (М. Вікуліна, І. Пєскова, О. Уманський), школярів (Д. Алфімов, Т. Вежевич, Н. Сушик, О. Хмизова) [1], старшокласників (О. Косенчук, Г. Старкова, В. Ягоднікова) та підлітків (В. Сбитнева, Т. Хацкевич). У системі вищої освіти проблемами розвитку лідерських якостей займаються З. Галонюк, О. Зеріна, К. Ємелін, Л. Кайдалова, О. Кін, Л. Конишева, Н. Шафєєва, Л. Шигапова (у студентів загалом), Н. Мараховська, К. Кіба, О. Крупський, Н. Семенченко, Г. Тітова, Г. Угляниця (у майбутніх вчителів і педагогів), Р. Сопівник (у майбутніх фахівців агропромислової галузі), Т. Гура (у майбутніх інженерів), А. Пільганчук, В. Кузьменко (у майбутніх психологів), О. Долгопол (у молодших спеціалістів з ресторанного бізнесу).

2.2. Навчально-методичний комплекс дисципліни «Лідерологія».

Освітній компонент «Лідерологія» – це галузь знань про суть, теорії походження лідерства, його типи, стилі лідерської поведінки, способи реалізації лідерського потенціалу особистості, секрети досягнення людиною успіху, приклади лідерства у політиці, військовій справі, бізнесі, агропромисловому комплексі, науковому житті, освіті, мистецтві, спорті, ІТ-сфері [65].

Освітній компонент передбачає прикладну складову, що дозволить оволодіти: методиками самовиховання лідерських якостей, способами впливу на свідомість і поведінку людини, уміннями і навичками управління групою, використання конструктивної маніпуляції та блокування деструктивних маніпулятивних прийомів, здатностями побудови гармонійних міжособистісних взаємин у колективі, готовністю до виконання ролей у системі відносин «лідер-послідовники», уміннями побудови продуктивних соціальних стосунків в рамках моделей «ціннісного обміну», гуманістичного, трансакційного, дистрибутивного, сервант-лідерства та інше.

Основними завданнями вивчення освітнього компоненту «Лідерство та адміністрування» є поглиблення, розширення, інтегрування знань про явища,

закономірності, теорії, факти, поняття, що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, шляхи досягнення успіху, реалізації лідерського потенціалу, характерні особливості процесу адміністрування і управління, командування.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати: сутність понять «лідер» і «лідерство», типи лідерів та лідерства, теорії походження лідерства, стилі лідерської поведінки та управління, методики розвитку і самовиховання лідерських якостей; еволюцію ідей відбору лідерських якостей; способи конструювання кластеру лідерських якостей відповідно до вимог майбутньої професійної діяльності; приклади лідерства у світовій та національній історії; шляхи виховання лідерських здатностей в Національному університеті біоресурсів і природокористування України.

вміти: завойовувати симпатії і довіру людей, адекватно ситуації застосовувати стилі лідерської поведінки (адаптивне лідерство), здійснювати управлінський вплив у системі «лідер-послідовники», будувати продуктивні та гармонійні стосунки із соціальним оточенням, планувати, організовувати, контролювати роботу групи з позиції лідера, а також забезпечувати мотивацію і координацію діяльності послідовників; визначати стилі лідерської поведінки та типи лідерства; блокувати деструктивну маніпуляцію та використовувати прийоми прихованого впливу; добивати, застосовувати методики самодіагностики та розвитку лідерського потенціалу, методи управлінського впливу; правильно використовувати вербальну і невербальну комунікацію для стимулювання активності та побудови продуктивних стосунків з послідовниками [65].

Оволодіти такими компетентностями:

інтегральна: Здатність вирішувати типові та складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми професійної діяльності у галузі освіти або процесі навчання, що передбачає проведення досліджень і/або здійснення інновацій та характеризується комплексністю та невизначеністю умов та вимог

загальні компетентності:

- прагнення до формування та розвитку комунікативних здібностей, міжособистісної взаємодії у професійній сфері;

вміння вільно й компетентно спілкуватися в діалогічному (полілогічному)

режимі з широкою науковою спільнотою та громадськістю щодо сучасних

концепцій дослідження проблем освіти;

- здатність до рефлексії власного освітнього та професійного досвіду,

критичного оцінювання результатів діяльності; готовність до постійного

саморозвитку та самовдосконалення; прояв допитливості, пізнавального

інтересу, розуміння способів їх реалізації у процесі самонавчання;

готовність до реалізації власного аксіологічного потенціалу;

спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

вміння взаємодіяти з соціальними партнерами, в тому числі з іноземними, щодо

створення системи забезпечення якості освіти;

готовність визначати рівень особистісного і професійного розвитку: вивчати

сучасні методи управління у процесі вирішення освітянських задач і

виявляти можливості підвищення ефективності викладацької діяльності;

здатність володіти емоційним станом в типових і конфліктних професійних

ситуаціях; визначати способи міжособистісної взаємодії у віртуальному

освітньому середовищі.

2.3. Темі лекційних та практичних занять дисципліни «Лідерологія».

3. ПРОГРАМА ТА СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції. Відмінності між керівництвом і лідерством

Тема 1. Предмет і завдання курсу «Лідерологія». Сутність понять «лідер» і «лідерство». Предмет і завдання курсу «Лідерологія». Поняття

«адміністрування», «управління», «керівництво», «влада». Сутність понять «лідер» і «лідерство». Природна обумовленість лідерства

Тема 2. Теорії походження лідерства. Еволюція підходів до класифікації теорій лідерства. Особистісний, психоаналітичний, ситуативний, поведінковий

та інші підходи. Тема 3. Типологія лідерів і лідерства. Типи лідерів і лідерства. Типи лідерства за групами ознак: ефективність, психологічні особливості лідера, стиль впливу на послідовників, масштаб діяльності.

Тема 4. Керівництво і лідерство. Харизма та функції лідера. Менеджерування і лідерство: подібність і відмінності. Порівняльний аналіз керівництва і лідерства.

Змістовий модуль 2. Структура лідерських якостей. Реалізація лідерського потенціалу.

Тема 5. Моделювання кластеру лідерських якостей. Розвиток лідерського потенціалу. Ретроспективний аналіз якостей лідера. Відбір і характеристика лідерських якостей. Етапи самовдосконалення лідерських якостей.

Тема 6. Поради мотиваторів, коуч-консультантів, успішних бізнесменів, онтопсихологів щодо реалізації лідерського потенціалу особистості. Обов'язкові якості лідера. Розвиток емоційного інтелекту лідера. Ірраціональне у лідерстві.

Тема 7. Поради успішних людей з саморозвитку лідерських якостей. Лідери транснаціональних корпорацій. Генії комп'ютерної індустрії і програмного забезпечення. Лідери освіти. Великі меценати.

Змістовий модуль 3. Лідер і група. Самопрезентація лідера та технології прихованого впливу у контексті лідерологічного аналізу.

Тема 8. Лідер і група (колектив). Team-building. Сутність понять «група», «колектив». Ознаки групи і колективу. Характеристики і функції колективу.

Міжособистісні відносини в колективі. Механізми впливу лідера на формування колективу групи (за А.Макаренком). Роль лідера у формуванні ефективної команди.

Тема 9. Самопрезентація, самовираження і комунікація лідера у публічному просторі. Комунікація лідера: поняття, види, форми.

Тема 10. Технології прихованого впливу. Сутність поняття «маніпуляція». Характерні ознаки та особливості маніпуляції. Вплив на свідомість. Вплив на підсвідомість. Прийоми маніпуляції.

Змістовий модуль 4. Приклади лідерства у світовій та національній історії.

Тема 11. Лідерські здатності відомих полководців минулого. Олександр Македонський. Пірр Епірський. Ганнібал. Спартак. Юлій Цезар. Святослав Войовник. Іван Сірко. Петро Конашевич-Сагайдачний. Чингізхан (Темучін). Тамерлан. Жанна д'Арк. Наполеон Бонапарт.

Тема 12. Приклади політичного лідерства у світовій історії. Перікл. Октавіан Август. Костянтин Великий. Ніколо Макіавеллі. Рішельє Арман Жан дю Плєсі Талейран Шарль. Черчілль Уїнстон. Рузвельт Франклін. Мао Цзедун. Індіра Ганд. Маргарет Тетчер

Тема 13. Прояви лідерства в освіті, науці, винахідники та нобеліати. Сократ. Платон. Ніколай Коперник. Коменський Я.А. Генріх Песталоцці. Я Корчак. А.Макаренко. Ніколо Макіавеллі. Огюст Конт. Ніколо Тесла. Томас Алва Едісеон. Аلكеандр Флемінг. Сергій Корольов. Джейме Еллісон і Тасуку Хондзьо. Норберт Віннер. Агатангел Кримський. Роберт Едвардс (репродуктивна медицина). Альберт Гофман (ЛСД). Тім Барнес Ді

Тема 14. Лідерство в культурі і мистецтві, спорті. Релігійне і духовне лідерство. Мікеланджело Буонаротті. Людвіг ван Бетховен. Фрідріх Шопен. Адам Міцкевич. Іван Франко. Коко Шанель. Арнольд Шварцнегер (згадати ,крім іншого, суперництво і дружбу з Сільвестром Сталоне). Шерон Стоун. Кіану Рівз. Томас Вульф і відносини з Максвеллом Перкінсом. Стивен Спілберг. Кіра Найтлі. Формування здорового способу життя. Піфагор і Платон. Оскар Пісторіус. Мухаммед Алі (Згадати Лейлу Алі - донька). Едсон Арантіс ду Насіменту (Пеле). Карапетян Шаварш Володимирович. Бубка Сергій Назарович.

Усейм Бодат. Ірена Шевіньська. Ма Лін. Ленс Армстронг. Майкл Джордан. Брати Клички. Будда (Сідхартхи Гаутама Шікьямуні). Конфуцій. Ісус Христос. Августин Блаженний. Мухаммед. Жан Кальвін. Григорій Распутін. Марія Деві Христос, Олександр Криволапов, Сандей Аделаджа. Григорій Сковорода. Мати Тереза. Олена Блаватська. Порфирій Іванов. Андрей Шептицький, Йосип Сліпий, Володимир Гузар. Іоан Павло II (Кароль Войтила)

Тема 15. Лідери-господарники України. Марк Порцій Катон. Симиренко Платон Федорович. Герещенко Микола Артемович. Храпливий Євген Васильович. Моторний Дмитро Костянтинович. Антонєць Семен Свиридович.

ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Сутність і структура понять «лідер» і «лідерство»	2
2.	Аналіз теорій походження лідерства	2
3.	Визначення типів лідерів і лідерства	2
4.	Менеджер і лідер: пошук специфічних особливостей, спільні ознаки та відмінності	2
5.	Розвиток лідерського потенціалу: методики діагностики, конструювання кластеру та формування лідерських якостей	2
6.	Тренінг розвитку лідерського потенціалу	2
7.	Аналіз порад успішних людей з саморозвитку лідерства	2
8.	Лідер і група (колектив). Вправи з формування здатності працювати в команді	2
9.	Самопрезентація лідера. Мова рухів тіла	2
10.	Маніпуляція та блокування маніпулятивних впливів	2
11.	Дискусія на тему «Лідерство відомих полководців»	2
12.	Лідерство у світовій та національній політиці (зустрічі з відомими політиками)	2
13.	Лідерство в освіті і науці. Загадки відкриттів і винаходів (зустрічі з видатними ученими)	2
14.	Лідерство в культурі і мистецтві, релігії і спорті (похід у театр, на концерт відомих виконавців, на спортивні заходи, тренування гошф)	2
15.	Представлення лідера господарника минулого чи сучасності	2
6.	Успішна модель поведінки як запорука лідерства	2
7.	Пасіонарність як основа лідерства	2

2.4. Завдання для самоконтролю з дисципліни «Лідерологія»

Контрольні питання, комплекти тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами

Перелік питань для підготовки до заліку з дисципліни

«Лідерологія»

1. Хто такий «лідер»? Що таке «лідерство»?

НУВБІП УКРАЇНИ

2. Які якості потрібні лідеру?
3. Лідери-студенти – хто вони?
4. Методики діагностики лідерських якостей студентів

5. Реалізація лідерського потенціалу особистості

НУВБІП УКРАЇНИ

6. Поради успішних людей з розвитку лідерського потенціалу
7. Ретроспективний аналіз підходів до визначення поняття «лідерства»
8. Методики самодіагностики лідерського потенціалу

9. Еволюція ідей відбору лідерських якостей 10. Що таке самовиховання лідерських якостей ?

НУВБІП УКРАЇНИ

11. Програма самовиховання лідерських якостей
12. Ваш особистий план розвитку лідерського потенціалу. Корисні поради
13. Тренінгові вправи і рольові ігри як форми самовиховання лідерських якостей у групі

НУВБІП УКРАЇНИ

14. Типологія лідерства
15. Модель формування лідерських якостей
16. Лідерство великих полководців світової історичної сцени.

17. Лідерство у політиці

18. Герої національно-визвольної боротьби.

НУВБІП УКРАЇНИ

19. Лідерство в науці та освіті. Видатні винахідники та першовідкривачі України.

20. Лідери-господарники України.

21. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Олександра Македонського.

НУВБІП УКРАЇНИ

22. Охарактеризуйте діяльність генія політики Володимира Великого.

23. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Спартака.

24. Охарактеризуйте діяльність лідера господарника Симиренка Платона Федоровича

НУВБІП УКРАЇНИ

25. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Юлія Цезаря

26. Охарактеризуйте діяльність лідера господарника Терещенка Миколи Артемовича.

27. Охарактеризуйте діяльність героя національно-визвольної боротьби Михайла Грушевського.

28. Охарактеризуйте діяльність генія науки та поетизанта України Іллі Мечникова.

29. Охарактеризуйте діяльність героя національно-визвольної боротьби Богдана Хмельницького.

30. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Чингізхана (Темучіна).

Комплект тестів для визначення рівня засвоєння знань студентами

1. Максвелл Дж. 21 обов'язкова якість лідера.

2. Секрети успіху Марка Цукерберга

Наведемо приклад тестових завдань з робочої програми:

1. Предметом курсу «Лідерологія» є:
А. теоретичні, прикладні, організаційні, економічні і методичні підходи що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, характерні особливості процесу адміністрування і лідерства.

Б. усі ті явища, закономірності, теорії, факти, поняття що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, шляхи досягнення успіху, реалізації лідерського потенціалу, характерні особливості процесу адміністрування і лідерства, приклади лідерства у світовій та національній історії. В. це ті закономірності, факти, що визначають сутність основних понять «менеджмент», «адміністрування», «лідерство», «управління», «керівництво», характерні особливості процесу адміністрування і лідерства [65].

НУБІП України

Встановіть зв'язки між поняттями та їх визначеннями:

1. Управління	А.	цілеспрямований вплив на підлеглих людей і їх спільноти, який приводить до їхньої усвідомленої і активної поведінки і діяльності, відповідно до намірів керівника
2. Влада	Б.	примус, нав'язування волі, накази і розпорядження, <u>НО</u> виховній роз'яснювальній роботі, контроль виконання
3. Адміністрування	В.	спонукання іншої людини робити те, що вона не стала б робити будучи наданою сама собі
4. Керівництво	Г.	спрямований вплив на систему або окремі процеси, що відбуваються в ній, з метою зміни її стану або властивостей і якостей

2. Лідер – це

А. це найбільш авторитетний член групи або іншої спільноти, який, завдяки розвиненим особистісним якостям, в результаті групової диференціації виділився на роль неофіційного, або формального, керівника і здійснює суттєвий вплив на групову активність у процесі організації спілкування і діяльності членів групи, стимулюючи їх на досягнення високої продуктивності з мінімальними затратами ресурсів.

Б. це найбільш авторитетний член групи або іншої спільноти, який, завдяки розвиненим особистісним якостям спрямовує групові зусилля на досягнення соціально-корисних цілей.

В. це найбільш авторитетний член групи або іншої спільноти, шукає добровільної участі підлеглих у діяльності з досягнення організаційних цілей.

3. Оберіть типи лідерів за Платоном:

- А. філософ
- Б. ватажок
- В. ремісник

НУБІП України

Г. тиран
Д. воїн
Е. герой

4. Співвіднесіть теорію походження лідерства та її авторів:

1.	Пасіонарності	А.	Л. Гумільов
2.	Теорія рис	Б.	Дж. Мак-Грегор Бернс
3.	Перетворюючого лідерства	В.	У. Мітчел, Е. Еванс, А. Маслоу
4.	Мотиваційна	Г.	Ф. Гальтон, Е. Богардус

5. За теорією ціннісного обміну (Т. Кучмарські, С. Кучмарські), лідер – це:

- А. той, хто володіє найбільш затребуваними якостями у значимих ситуаціях;
Б. той, в кого якості повинні відповідати очікуванням групи;
В. той, у кого послідовники можуть вчитися (отримати новий досвід, знання, вміння і навички, цінності).

6. Параноїдальний тип лідера –

- А. Підозрілий, недовірливий до оточення, надчутливий до прихованих загроз передбачуваний, прагне контролю над іншими [65].
Б. Лідер є артистом, схильним до драматизації, хоче бути в центрі уваги.
В. Такий лідер шукає того, до кого можна приєднатись, аби забезпечити себе особисто від провалу й отримати допомогу.

7. Із наведеного списку виберіть типи лідерів за медико-психологічною класифікацією Д. Ольшанського:

- А. Шизоїдний тип
Б. Цезаристський тип
В. Депресивний тип

Г. Плутократичний тип
Д. Популістський тип
Е. Параноїдальний тип

Є. Демонстративний тип

Ж. Професійний

З. Компульсивний тип

8. Лідерство – це результат неформальної взаємодії?

А. Так; Б. Ні

9. Встановіть зв'язки між ознакою та типами лідерства і лідерів:

1. За мірою макіавелізму	А. Традиційне Рационально-легальне Харизматичне
2. За ставленням до людей	Б. Універсальний Ситуативний
3. За ставленням до ідеологічних цінностей	В. Етичний Не етичний
4. За легітимністю панування (М.Вебер)	Г. Високий МАК Низький МАК
5. За широтою прояву	Е. Лідер-консерватор Лідер-реформатор Лідер-революціонер Лідер-реакціонер

НУБІП України

НУБІП України

Методи навчання дисципліни «Лідерологія» включає *словесні*: лекційний метод, розповідь, пояснення, бесіда, дискусія; *практичні*: метод вправ, практична робота; *наочні*: ілюстрування, демонстрування, спостереження; *інтерактивні*: тренінгові вправи, мозковий штурм, рольові, ділові ігри; *проблемний метод*, *пояснювально-ілюстративний*, *частково-пошуковий*, *дослідницький*.

Також робоча програма дисципліни «Лідерологія» включає форми контролю:

1) Види контролю: поточний, підсумковий.

2) Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю студентів, усне опитування, письмовий контроль, тестовий контроль. Форма контролю: залік [65].

Таким чином, студенти які проходять курс дисципліни «Лідерологія» мають: завойовувати симпатії і довіру людей, адекватно ситуації застосовувати стилі лідерської поведінки (адаптивне лідерство), здійснювати управлінський вплив у системі «лідер-послідовники», будувати продуктивні та гармонійні стосунки із соціальним оточенням, планувати, організовувати, контролювати роботу групи з позиції лідера, а також забезпечувати мотивацію і координацію діяльності послідовників; визначати стилі лідерської поведінки та типи лідерства; блокувати деструктивну маніпуляцію та використовувати прийоми прихованого впливу тощо [50].

Нами було проведено аналіз структури навчально-методичного комплексу з дисципліни «Лідерологія». Освітній компонент передбачає прикладну складову, що дозволить оволодіти методиками самовиховання лідерських якостей, способами впливу на свідомість і поведінку людини, уміннями і навичками управління групою, використання конструктивної маніпуляції та блокування деструктивних маніпулятивних прийомів, здатностями побудови гармонійних міжособистісних взаємин у колективі, готовністю до виконання ролей у системі відносин «лідер-послідовники», уміннями побудови продуктивних соціальних стосунків в рамках моделей «ціннісного обміну»,

гуманістичного, трансакційного, дистрибутивного, сервант-лідерства та інше. Були зведені теми практичних та лекційних занять. Було проаналізовано те, що повинен значити та вміти студент, який пройшов курс дисципліни «Лідерологія». Додатком до методики викладання дисципліни «Лідерологія» виступає навчально-методичний курс на платформі Elearn. Зазначений методичний курс допомагає студентам під час навчання і незамінним ресурсом який систематизує унаочнює та забезпечує доступ до попередніх пройдених матеріалів під час дистанційного навчання.

2.5. Методика проведення занять за допомогою електронно-навчальних курсів та платформ та дистанційних засобів навчання

У наш час Інтернет-технологій багато аспектів нашого життя переноситься в мережу, прискорюючи тим самим темпи розвитку інформаційного суспільства і долаючи географічні бар'єри. Не стає виключенням і освіта. Зараз вже не обов'язково знаходитись поруч з викладачем. Достатньо великий час існує заочна форма навчання студентів. Але її можливості дуже обмежені. Інтернет дає змогу розширити їх, зробити заочне навчання справді повноцінним та всеохоплюючим.

Інформатизація освіти в Україні - один з найважливіших механізмів, що зачіпає основні напрямки модернізації освітньої системи. Сучасні інформаційні технології відкривають нові перспективи для підвищення ефективності освітнього процесу. Велика роль надається методам активного пізнання, самоосвіті, дистанційним освітнім програмам [1].

Дистанційне навчання – це добре організована й контрольована самоосвіта з використанням комп'ютерної техніки й комунікаційних мереж. У світі такий різновид навчання набув поширення досить давно, проте в Україні він існує років 10.

З метою апробації методики навчання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального ресурсу «Elearn» нами було апробовано декілька тем на існуючому курсі: «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team

building», а також «Моделювання структури лідерських якостей» (лекції та практичні).

Варто розглянути подібні системи та засоби навчання як є подібними до ресурсу elearn.

Одною з систем дистанційного навчання є Moodle. Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, вимовляється «Мудл») – це модульне об'єктно-орієнтоване динамічне навчальне середовище, яке називають також системою управління навчанням (LMS), системою управління курсами (CMS), віртуальним навчальним середовищем (VLE) або просто платформою для навчання, яка надає викладачам, учням та адміністраторам дуже розвинутий набір інструментів для комп'ютеризованого навчання, в тому числі дистанційного. Moodle можна використовувати в навчанні школярів, студентів, при підвищенні кваліфікації, бізнес-навчанні, як в комп'ютерних класах навчального закладу, так і для самостійної роботи вдома.

Ця система призначена для організації навчання онлайн у мережевому середовищі з використанням технологій Інтернету. Система забезпечує різноманіття процедур навчання онлайн, комбінуванням яких може бути організоване ефективне навчання в навчальному закладі. Moodle надає можливість інсталяції освітніх ресурсів (навчальних матеріалів) і забезпечує засобами доступу до ресурсів та управління ними; забезпечує комунікаційну взаємодію учасників освітнього процесу, що реалізовується у формі інтернет-конференцій, форумів, дискусій, а також обміну посланнями, що містять, зокрема, завдання для тих, хто навчається, виконання завдань і коментарі [2].

Використання мережевих технологій дозволяє студенту будувати свою стратегію вивчення навчальної дисципліни та сприяє не тільки засвоєнню студентами знань, умінь, навичок, форм професійної поведінки, а й формуванню певної структури особистісних якостей. Дослідження умов формування професійної компетентності майбутніх фахівців засобами мережевих технологій дозволило установити, що впровадження навчально-методичного комплексу, який містить дистанційні курси, розроблені засобами Moodle з використанням

модульного підходу, представлення знань як динамічної, мультимодальної структури, у формуванні якої беруть участь студенти, сприяє набуттю студентами досвіду самостійного поповнення та оновлення професійних знань, особистісної причетності до цього процесу та відповідальності за нього [3].

Модульне навчання базується на позиціях діяльнісного, гнучкого підходу до визначення послідовності засвоєння навчального матеріалу, а сам модуль визначається як цілісна конструкція, що поєднує навчальний зміст і технологію оволодіння ним [4]. Важливим критерієм побудови модулю є структурування діяльності студента в логіку етапів засвоєння знань: сприйняття, розуміння, осмислення, запам'ятовування, застосування, узагальнення, систематизація.

При визначенні етапів модульного навчання було використано підхід, реалізований у мережевій технології, яка впроваджена в Сучасній Гуманітарній Академії. Ця технологія базується на модульному підході, широкому застосуванні телекомунікаційно-супутникових мереж і сучасних інформаційних технологій та характеризується тим, що у ній використовуються:

1) глосарне навчання: система заучування фактів і понять, що входять у професійні словники;

2) оглядове навчання: побудоване на використанні оглядових лекцій, допомагає студенту створити цілісну картину галузі знань та діяльності, що вивчається;

3) алгоритмічне засвоєння знань: навчання, побудоване на засвоєнні алгоритмів професійних умінь;

4) розвиваючий тренінг: спонукає студента до самостійного пошуку інформації, її творчого осмислення та самостійних дій у постійно змінних умовах;

заочна форма навчання студентів. Але її можливості дуже обмежені. Інтернет дає змогу розширити їх, зробити заочне навчання справді повноцінним та всеохоплюючим.

Інформатизація освіти в Україні – один з найважливіших механізмів, що зачіпає основні напрямки модернізації освітньої системи. Сучасні інформаційні

технології відкривають нові перспективи для підвищення ефективності освітнього процесу. Велика роль надається методам активного пізнання, самоосвіті, дистанційним освітнім програмам [1].

Дистанційне навчання – це добре організована й контрольована самоосвіта з використанням комп'ютерної техніки й комунікаційних мереж. У світі такий різновид навчання набув поширення досить давно, проте в Україні він приблизно 10 років.

З метою апробації методики навчання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального ресурсу «Elearn» нами було апробовано декілька тем на існуючому курсі: «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team building», а також «Моделювання структури лідерських якостей» (лекції та практичні).

Варто розглянути подібні системи та засоби навчання як є подібними до ресурсу Elearn.

Одною з систем дистанційного навчання є Moodle. Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, вимовляється «Мудл») – це модульне об'єктно-орієнтоване середовище для навчання. У середовищі Moodle студенти отримують: 1) доступ до навчальних матеріалів (тексти лекцій, завдання до практичних/лабораторних та самостійних робіт; додаткові матеріали (книги, довідники, посібники, методичні розробки) та засобів для спілкування і тестування; 2) засоби для групової роботи (Вікі, форум, чат, семінар, вебінар); 3) можливість перегляду результатів проходження дистанційного курсу студентом; 4) можливість перегляд результатів проходження тесту; 5) можливість спілкування з викладачем через особисті повідомлення, форум, чат; 6) можливість завантаження файлів з виконаними завданнями; 7) можливість використання нагадувань про події у курсі [6].

Викладачам надається можливість:

використання інструментів для розробки авторських дистанційних курсів; розміщення навчальних матеріалів (тексти лекцій, завдання до практичних/лабораторних та самостійних робіт; додаткові матеріали (книги,

довідники, посібники, методичні розробки) у форматах .doc, .odt, .html, .pdf, а також відео, аудіо і презентаційні матеріали у різних форматах та через додаткові плагіни;

додавання різноманітних елементів курсу;

проведення швидкої модифікації навчальних матеріалів;

використання різних типів тестів;

З метою апробації методики навчання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального ресурсу «Elearn» нами було апробовано декілька тем на існуючому курсі: «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team building», а також «Моделювання структури лідерських якостей» (лекції та практичні).

Варто розглянути подібні системи та засоби навчання як є подібними до ресурсу Elearn.

Одною з систем дистанційного навчання є Moodle. Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment, відповідно вимовляється «Мудлі») – це модульне об'єктно-орієнтоване середовище для навчання. У середовищі Moodle студенти можуть отримати: 1) доступ до всіх навчальних матеріалів (тексти лекцій, завдання до практичних/лабораторних та самостійних робіт; додаткові матеріали (книги, довідники, посібники, методичні розробки) та засобів для спілкування і тестування; 2) засоби для групової роботи (Вікі, форум, чат, семінар, вебінар); 3) можливість перегляду результатів проходження дистанційного курсу студентом; 4) можливість перегляду результатів проходження тесту як викладачем та і студентом; 5) можливість комунікації з викладачем через приватні повідомлення, форум, чат; 6) є можливість завантаження файлів з виконаними завданнями; 7) можливість використання нагадувань про події у курсі [6].

У Викладачів є можливість:

використання інструментів для розробки авторських дистанційних курсів;

– завантаження навчальних матеріалів (тексти лекцій, завдання до практичних лабораторних та самостійних робіт; додаткові матеріали (книги, довідники, посібники, методичні розробки) у форматах .doc, .odt, .html, .pdf, а також відео, аудіо і презентаційні матеріали у різних форматах та через певні додаткові плагіни;

– додавання різних елементів курсу, проведення швидкої зміни навчальних матеріалів;

– використання різних типів тестової перевірки; Тобто, контент даного дистанційного курсу включає в себе:

Набір інсталяцій необхідного для роботи з Flash програмного забезпечення (дозволяє не витратити час на пошук програмного забезпечення в мережі Інтернет). Він дозволяє в режимі реального часу отримати вичерпну відповідь на питання, що виникають в процесі вивчення матеріалу.

Отже, можна сказати, що система ILIAS є системою управління навчальним процесом і головною її метою – організація доступу до навчальних матеріалів, забезпечення взаємодії між викладачем та студентом, тестування та оформлення звітності.

Система ILIAS має ряд переваг, у порівнянні з іншими системами організації дистанційної освіти, однак є і певні недоліки. Основною перевагою ILIAS є можливість імпорту до ILIAS навчальних модулів HTML та SCORM/AICC.

Платформа ILIAS має досить потужну систему контролю знань, що складається з двох компонентів: Test & Assessment для об'єктивного чи суб'єктивного оцінювання з оцінками чи власним оцінюванням та засіб Survey для проведення екзаменаційного оцінювання.

В свою чергу ми робимо апробацію методики викладання дисципліни «Лідерологія» за допомогою електронно-навчального курсу на платформі «Elearn» на прикладі НУБіП України.

Нами було проаналізовано тематичний план дисципліни, модулі, кількість годин на лекційній та семінарські заняття (Додаток А).

В свою чергу ми запропонували дві теми занять з дисципліни «Лідерологія» на тему: «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей».

План першого заняття «Моделювання структури лідерських якостей» включає в себе наступні підтеми:

1. Конструювання кластеру якостей лідера агропромислового комплексу;
2. Типологія лідерів і лідерства;
3. Порівняльні характеристики трьох категорій керівників;
4. Резонансне лідерство;
5. Еріх Берн про лідера і групу.

Основне, що мають засвоїти студенти з цього заняття те, що у групах лідер може служити моделлю поведінки для інших членів групи, тобто забезпечувати їх наочною вказівкою щодо того, ким вони мають бути і що вони повинні робити. Істинний лідер – це фокус усіх позитивних емоцій членів групи, ідеальний об'єкт ідентифікації і почуття відданості.

План другого заняття «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding» включає в себе наступні підтеми:

1. Відмінності між керівництвом (адмініструванням) і лідерством;
2. Управлінське лідерство;
3. Лідерство як управлінський феномен;
4. Лідер і група;
5. Формальні і неформальні групи в організації;
6. Поняття «управлінська група» і «управлінська команда»;
7. Структура організаційно-управлінської групи;
8. Team building.

Студентам заздалегідь повідомляється тема наступної лекції та дається доступ до матеріалів з цієї теми на «Elearn». Студенти мають змогу підготувати питання до лектора (основні поняття, дискусійні положення тощо), переглянути презентацію, питання для самоконтролю.

2.6. Результати проведення лекції та практичного заняття з дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБІП України).

Слід зазначити що лекція та практичне заняття з дисципліни «Лідерологія» було проведено на тему: «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей».

Гіпотеза: методика проведення лекційних та семінарських занять «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей» викличе позитивну динаміку підвищення мотивації до вивчення теорій лідерології.

Методи дослідження: - анкетування, - спостереження, - опитування, - бесіда, - інтерв'ювання.

У експерименті приймали участь студенти 2 груп 2 курсу спеціальності «Освітні педагогічні науки» (інформаційно-комунікаційні технології в освіті) Національного університету біоресурсів і природокористування України, (всього 45 осіб) було залучено і розділено на контрольну та експериментальну групи.

Після цього було проведено анкетування з контрольною групою, яке показало рівень їхньої мотивації щодо вивчення «Лідерології» а також лідерських якостей та моделі поведінки лідера засобами електронно-навчального курсу.

Залежно від ступеня оволодіння навчальним матеріалом розрізняють три рівні мотивації до вивчення дисципліни: низький (споживачький); середній (репродуктивний); високий (продуктивний).

У контрольній групі брали участь 22 студент, а експериментальній 23 студента.

Нижче у таблиці показано рівні сформованості мотивації щодо вивчення теорій Лідерології серед студентів, яка підтверджує позитивну динаміку з використання методики проведення занять дисципліни «Лідерологія» за

допомогою використання електронної платформи «Elearn» у студентів НУБіП України.

НУБІП України

Таблиця 4

Рівні сформованості мотивації до безпеки життєдіяльності та профілактики травматизму на робочому місці.

Рівні	Контрольна група				Динаміка	Експериментальна група				
	До експерименту		Після експерименту			До експерименту		Після експерименту		
	осіб	%	осіб	%		осіб	%	осіб	%	
Високий	3	14,3	3	14,3	+0	2	9,1	4	18,1	+8,6
Середній	13	61,9	14	66,6	+4	15	68,1	17	77,2	+10,6
Низький	5	24,8	4	19	-5	5	22,7	1	4,5	-14,5

Діаграми розподілу рівнів сформованості мотивації студентів до вивчення теорій лідерології до експерименту та після нього.

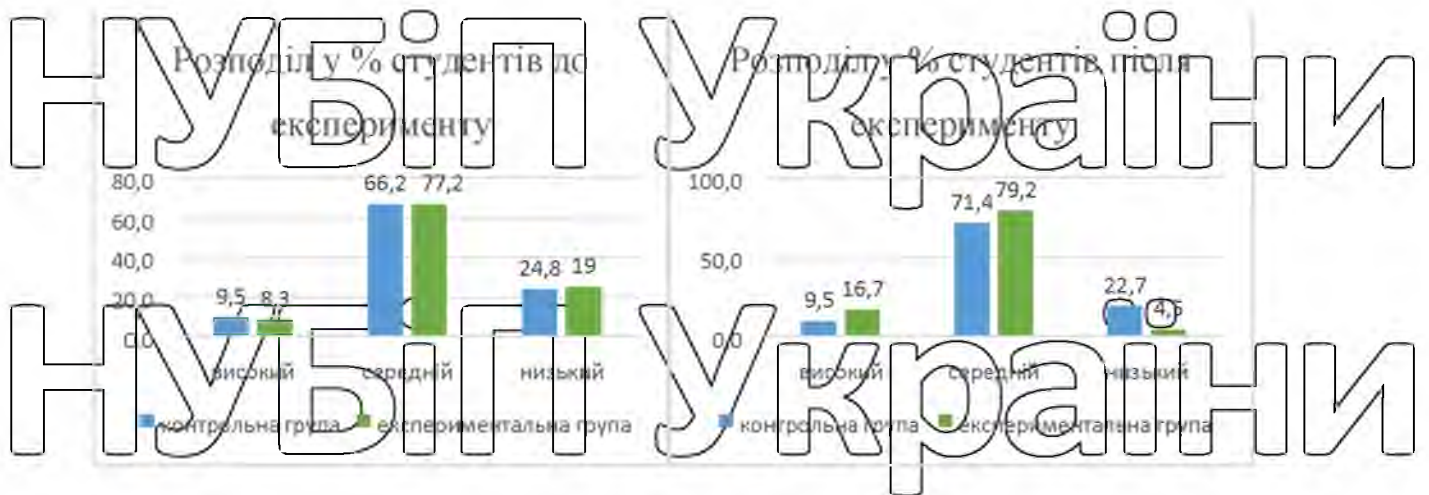
Діаграми розподілу студентів рівнів сформованості мотивації до вивчення теорій лідерології серед контрольної і експериментальної групи



Рис. 2 Діаграми розподілу рівнів сформованості мотивації у % серед студентів

НУБІП України

НУБІП України



Як видно з таблиці приріст серед студентів контрольної групи склав:

низький -5%; середній +4%; високий залишився без змін. Серед студентів експериментальної групи же спостерігався зріст: низький -14,5%; середній +10,6%; високий +8,6%.

Розрахунки відображені у діаграмах переконують, що у переважній більшості студентів як експериментальної так і контрольної групи до впровадження методики спостерігалося домінування кількості студентів із середнім рівнем мотивації щодо вивчення теорії лідерології.

Дослідження проводилося в чотири етапи:

1 етап – констатувальний експеримент у вигляді анкетування студентів.

На запитання – «чи проводилися лекційні та семінарські заняття подібного типу» 42% студентів відмітили що ознайомлені з таким типом занять, 58% вказали що не знають ніколи не були залучені до подібних лекційних та семінарських занять.

На запитання, – «чи подобається студентам викладання матеріалу на заняттях» 48% відповіли, що подобається, а 52% вказали що не дуже подобається. 36% зазначили що їм подобається відвідувати заняття, 64% зазначили що їм не дуже подобається бути присутнім на заняттях.

2 етап – підготовка та проведення формувального експерименту нашого дослідження у вигляді практичного заняття «Адміністрування

(менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей» з дисципліни «Лідерологія».

3 етап – повторне анкетування.

42% зазначило, що їм подобається відвідувати заняття, 58% вказало, що не дуже охоче ходять на заняття. 72% респондентів ствердно заявило що їм сподобався метод проведення семінарського заняття «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей», 24% вказали що дане семінарське заняття може проводитися з ними 4% зазначило що їм не сподобався «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей».

На думку 78% респондентів доцільно проводити з ними практичні заняття з використання засобів електронно-навчального курсу, зокрема семінарського заняття «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей», 22% вказали що дана методика має право на існування.

На запитання, – «Що вам сподобалося, або не сподобалося на практичних заняттях «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team bulding», а також «Моделювання структури лідерських якостей» – були отримані такі відповіді:



4 етап – інтерпретація отриманих результатів

У результаті проведеного дослідження можна стверджувати, що проведене практичного заняття «Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team building», а також «Моделювання структури лідерських якостей» є прийнятним для студентів їх залученню у навчання. 76% студентів, з якими проводилося заняття, відповіли, що їм дуже сподобалося дане заняття і, якби його проводили з ними, у них був би більший стимул навчатися у коледжі. Ці студенти зазначили у співбесіді що таким чином вони мають змогу висловитися, всі були залучені, всі їх потреби були задоволені, вони отримали задоволення від навчання і відчули бажання до засвоєння знань. 4% респондентів відповіли, що їм не подобається такий вид проведення занять, при детальнішому розборі їх анкет, а також під час співбесіди з ними було виявлено вкрай низьку мотивацію до навчання і значну недисциплінованість щодо навчання.

Колеги, яким вдалось спостерігати за ходом занять, відмітили що проведення даного практичного заняття є досить ефективним і сприяє активізації навчально-пізнавальної діяльності студентів, їх мотивації та залученню до дискусії.

Таким чином за результатами аналізу експериментальних даних ми можемо зробити висновки, що запропонована методика суттєво збільшує позитивну мотивацію студентів до лідерства.

Такі результати дають підстави вважати, що експериментальна методика забезпечує більшу мотивацію щодо вивчення теорії лідерології, способи конструювання кластеру лідерських якостей відповідно до вимог майбутньої професійної діяльності; приклади лідерства у світовій та національній історії; шляхи виховання лідерських здатностей в Національному університеті біоресурсів і природокористування України.

Висновки до другого розділу.

Отже, одним з пріоритетних завдань освіти в галузі освіти та педагогіки є формування у студентів позитивної мотивації до лідерства, методиками самовиховання лідерських якостей, способами впливу на свідомість і поведінку

людини, уміннями і навичками управління групою, використання конструктивної маніпуляції та блокування деструктивних маніпулятивних прийомів, здатностями побудови гармонійних міжособистісних взаємин у колективі, готовністю до виконання ролей у системі відносин «лідер-послідовники», уміннями побудови продуктивних соціальних стосунків в рамках моделей «ціннісного обміну», гуманістичного, трансакційного, дистрибутивного, сервант-лідерства та інше.

Наведена вище методика використання платформи e-learn враховувала: лекції, семінарські, тестові завдання, завдання для самоконтролю, презентаційний матеріал. Нами був проведений констатувальний та формувальний експерименти з контрольними та експериментальними групами студентів Національного університету біоресурсів та природокористування України для спеціальності «Освітні педагогічні науки» (Інформаційно-комунікаційні технології в освіті).

Експеримент показав позитивну динаміку рівнів сформованості мотивації до вивчення теорії лідерології серед студентів. Вибірка складала 45 студентів, серед них 22 контрольна група і 23 студент – експериментальна група.

Анкетування студентів до та після проведення експерименту з апробації методики навчання дисципліни «Лідерологія» показало, що студенти високо оцінили форму, методи та технології проведеного з ними як лекційних так і практичних занять. Відповіді респондентів свідчать про успішну апробацію методики навчання студентів з використанням електронних платформ (Додаток В).

ВИСНОВКИ

У результаті виконання магістерської роботи на тему «Методика викладання дисципліни «Лідерологія» засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБіП України) ми прийшли до таких висновків:

1. На основі вивчення історичної ретроспективи формування безпеки життєдіяльності нами визначено, що методика згадується у стародавній Греції. Її назва походить від грецького слова «methodike», що означає «узагальнення досвіду, способів та прийомів доцільного здійснення будь-якого завдання». Саме дидактичні твори стародавніх греків містять перші короткі нариси про особливості навчання та викладання.

А методика навчального предмета напрям педагогіки, що вивчає закономірності певного навчальної дисципліни. Відповідно до змісту методики відносять: 1) встановлення пізнавального й виховного навантаження даного навчального предмета та конкретного місця в шкільній освіті; 2) пошук задач вивчення цієї дисципліни та її змісту; 3) пошук конкретних методів до задач та змісту навчання, методичних засобів і організаційних форм навчання

2. Проведені дослідження щодо вивчення методики викладання лідерських якостей серед студентів Національного університету біоресурсів і природокористування України дозволило встановити, що питанню слід приділити більше уваги. Лідерську компетентність студента ЗВО визначено як складову професійної компетентності викладача, інтегральна характеристика його професійної здатності і готовності кваліфіковано здійснювати лідерську діяльність відповідно до фахової кваліфікації на основі системи науково-педагогічних знань, навичок, умінь і досвіду лідерської поведінки, емоційного інтелекту, комплексу сформованих лідерських цінностей, мотивів, еталонів, ставлень, якостей і корпоративної культури.

3. Експеримент показав позитивну динаміку рівнів сформованості мотивації до лідерських якостей серед студентів. Вибірка складала 45 студентів, серед них 22 контрольна група і 23 студент експериментальна група.

Анкетування студентів до та після проведення експерименту з апробації методики навчання дисципліні «Лідерологія» показало, що студенти високо оцінили форму, методи та технології проведеного з ними як лекційних так і

практичних занять. Відповіді респондентів свідчать про успішну апробацію методики навчання студентів з використанням e-learn (Додаток В-Е). Аналіз статистичних даних вказує на двократний приріст студентів на високому рівні серед респондентів експериментальної групи.

Даний результат надихає на перспективність подальшого вдосконалення методики проведення практичного заняття з дисципліні «Лідерологія засобами електронно-навчального курсу «Elearn» (на прикладі НУБІП України) і для бакалаврів освітньої програми «Професійна освіта».

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аврова Е. С. Гендерные особенности восприятия лидера в студенческой группе / Аврова Е. С., Мартынова Г. И. // Сибирская психология сегодня: сб. научных трудов. – 2003. – Вып. 2. – С. 300–310.

2. Адаир Дж. Психология лидерства. Москва : Эксмо, 2007. 352 с.

3. Адаир Дж. Эффективная мотивация. *Искусство управлять людьми и самим собой*. Москва : Эксмо, 2006. С. 347–500.

4. Алфімов, Д. В. (2010) Зміст феномену «лідерські якості особистості».

Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах:

30. наук. пр. Вип. 14 (64). Класич. приват. унт. Запоріжжя. С. 44–51.

5. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 384 с.

6. Андреева И. Н. Эмоциональный интеллект – исследование феномена.

Вопросы психологии. 2006. №3. С. 78-86.

7. Байхэм У. Воспитай своего лидера. Как находить, развивать и удерживать талантливых руководителей / У. Байхэм, О. Смит, М. Пизи. – М.: Вильямс, 2002. – 416 с.

8. Балашов А. П. Оценка лидерских навыков и профессиональной компетентности руководителя организации. *Вестник Белгородского университета потребительской кооперации*. 2009. № 3. С. 107–114.

9. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах) / Г. О. Балл. – Вид. 2-е, допов. – Житомир : Рута ; Волинь, 2008. – 232 с.

10. Бендас Т. В. Психология лидерства / Т. В. Бендас. СПб: Питер, 2009. – 448 с.

11. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха / К. Бланшар. – СПб.: Питер, 2008. - 368 с.

12. Большой толковый психологический словарь / под ред. А.С.Ребера. Москва: АСТ, 2000. 406 с.

13. Бояшич Р., Макки Э. Резонансное лидерство: самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии; пер. с англ. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2007. 300с.

14. Гармац С. А., (2009), Гашутіна, О.Е. Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху. Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. С. 37 – 44.

15. Головешко Б.Р. Психологічне здоров'я менеджера як складова його професійної компетентності / Головешко Б.Р., Овсієнко О.В. // Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я: тези доповідей XIII Міжнародної науково-практичної конференції, 20-22 травня 2015 р. – Харків: НТУ «ХП», 2015. – Ч. IV. – С. 13.

16. Демократичний розвиток: вищі державні службовці та політико-адміністративні стосунки : матеріали XVIII Міжнар. конгресу з підготовки вищих державних службовців, (Київ, 15-17 черв 2005 р.) / [уклад. С. В. Соколик]. – К.: К.І.С., 2005. – 150с

17. Дружинин В. Н. Психология / В. Н. Дружинин. – СПб.: Питер, 2009. – 656 с.

18. Друкер П. Ф. Эффективное управление предприятием: учебное пособие / П. Ф. Друкер. – М: Вильямс, 2009. – 224 с.

19. Канджеми Дж. П. Когда лидерство терпит неудачу : уроки, извлеченные из опыта 1990-х годов, и направления развития в третьем тысячелетии / Дж. П. Канджеми, Р. Миллер, Т. Холлопегер // Психология современного лидерства : американские исследования. – М.: Когито-Центр, 2007. – С. 197-211.

20. Журавлев Л. И. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом / Журавльов Л. И. – М., 1976.

21. Йенсен Р. Общество мечты. Как грядущий сдвиг от информации к воображению преобразует ваш бизнес / Р. Йенсен. – СПб.: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2002. – 271 с.

22. Исаев Р. А. Менеджмент: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. 264 с.

23. Кетс де Врис М. Лидер на кушетке. Клинический подход к изменению людей и организаций; пер. с англ. Санкт-Петербург: Бест Бизнес Букс, 2008. 331

с.
24. Коппин А. Менеджмент на все времена / Коппин А., Бэрратт Дж. – Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. – 288 с.

25. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование / А. И. Кочеткова. – М. : Дело, 2004. – 944 с.

26. Красношук, І. П. Розвиток лідерських якостей студентів. Наукові записки. Серія: Педагогічні науки. Випуск 112. С. 211 – 219.

27. Краткий психологический словарь / [ред.-сост. Л. А. Карпенко ; под. общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского]. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д : Феникс, 1998. – 512 с

28. Куриця, А. І., Куриця, Д. І. (2014) Психолого-педагогічні умови розвитку лідерських якостей студентів. Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Випуск 26. С. 353 – 363.

29. Мараховська, Н. В. (2009) Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук. 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти. Харків, 22с.

30. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники MBA. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Г. Минцберг. – М. : Олимп-Бизнес, 2008. – 544 с.

31. Московичи С. Век толп. Исторический трактат по психологии масс; пер. с фр. Москва: Центр психологии и психотерапии, 1996. 478 с.

32. Московичи С. Машина, творящая богов; пер. с фр. Москва: центр психологии и психотерапии, 1998. 560 с.

33. Нестуля С. І. Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх майбутніх бакалаврів з менеджменту. Теорія і практика управління соціальними системами: зб. наук. праць. Харків: Нац. Техн. ун-т «Харківський політехнічний інститут». 2018. №4. С. 62-71.

34. Нестуля С. І., Ціннісні О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – початок ХХІ ст.): навч. Посіб. Полтава: ПУЕТ, 2016. 277 с.

35. О. Сосланд Гриньова М. В. Саморегуляція навч.-метод. Посіб. Полтава: АСМІ, 2008. 286 с.

36. Обмок О. Г. Рейтинг у системі мотивації науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Науковий вісник Нац. Ун-ту біоресурсів і природокористування України. К.: ВЦ НУБіСУ, 2010. С. 203-211.

37. Осипов Г. В. Энциклопедический социологический словарь / Г. В. Осипов. – М.: ИСПИ РАН, 1995. – 940 с.

38. Парыгин Б. Д. Регуляция социально-психологического климата трудового коллектива / Парыгин Б. Д. – Ленинград: Наука, 1986. – 240 с.

39. Переконання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukraine-diplom.com/33/16244-perekonannya-yak-metod-psichologichnogovplivu.html>.

40. Почебут Л. Г. Социальная психология / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжис. – СПб.: Питер, 2010. – 672 с.

41. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є., Бондаренко В. В. Теорія і практика формування лідера: навч. посіб. Харків, 2017 р. 100 с.

42. Рудська, А. І. (2013) Психологічні особливості лідерства в умовах реалізації соціальних проєктів : автореф дис. на здобуття наук. ступеня канд. психод. наук: спец. 19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи. Київ, 24 с.

43. Савельєва, О. О. (2014) Оцінка лідерського потенціалу студентів як майбутніх управлінців. Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки. № 4. Т. 4. С. 81–84.

44. Севро-Белецкая И. П. У порога иного бытия / И. П. Севро-Белецкая. – К.: Пролог, 2008. – 488 с.

45. Семченко, Н. О. (2005) Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: автореф дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 – теорія та методика професійної освіти. Харків, 23 с.

46. Словарь социологических терминов / под ред. А. Михайлова. Варшава: Польская Академия Наук, Институт Философии и социологии, 1991. 92 с.

47. Словарь экономических терминов / под ред. Н. Г. Шпундры. Донецк: ДонНУ, 2012. 158 с.

48. Словарь-справочник «Человек и общество» (Философия) / авт.-сост. И. Д. Коротец, Л. А. Штомпель, О. М. Штомпель. Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», 1996. 544 с.

49. Смольська, Л. І. (2014) Інтегральне лідерство – сучасний управлінський запит. Управління школою. №1 – 3. С.92 – 94.

50. Сопівник Р.В., Сопівник І.В., Варивска Н.А. Лідерство: навчальний посібник. К.: «Компринт», 2018. 488 с.

51. Старева А.М. Організація особистісно орієнтованого освітнього середовища. URL: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/15-22.pdf> (дата звернення: 17.02.2017).

52. Гатенко, В. О. (2004) Лідер XXI / LEADER XXI. Соціально психологічні студії. К.: Видав. дім «Корпорація», 198 с.

53. Теоретичні аспекти теорій лідерства крізь призму ефективного лідерства [Електронний ресурс] / Л.С. Філатова, Л.В. Новохатська // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2014. – № 3 (13). С. 64-69. – Режим доступу: <http://economics.odu.ua/files/archive/2014/n3.html>

54. Тодорова І. С. Методика моніторингу навчальної діяльності студентів. Педагогічна майстерність як сучасна технологія розвитку особистості вчителя: матеріали Всеукр. наук.-прак. конф., м. Полтава, 4-5 березня 2002 р. Полтава: АСМІ, 2002. С.276-281.

55. Горн К., Маккей Д. Полное руководство по тренингу, пер. с англ.. М.: ИНФРА-М, 2002. 244С.

56. Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы /С. Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2. – С. 3–24.

57. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9/ С. Р. Филонович. – М.: «ИНФРА-М», 1999. - 328с.

58. Шалагинова Л. В. Психология лидерства / Шалагинова Л. В. – СПб.: Речь, 2007. – 464 с.

59. Шейнов В. П. Психология лидерства, влияния, власти / В. П. Шейнов. – М.: Харвест, 2008. – 656 с

60. Штайрер Й. Харизма руководителя и управленческие архетипы. Проблемы теории и практики управления. 2001. №4. С.102-106.

61. Яблочников С. Л. Педагогічна кібернетика: системно-кібернетичний підхід до управління в освіті: монографія. Вінниця: ТОВ «Фірма Планер», 2009.406 с.

62. Яценко І. В. (2003) Феномен лідера. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка: філософія, політологія. № 59. С. 142 – 14.

63. Bass B., Bass R. The Bass handbook of leadership. Theory, research, and managerial applications. N.Y.: Simon and Schuster, 2009. – 1465 p.

64. Kotter J. Leading Change // J. P. Kotter – Boston: Harvard Business School Press, 1996. – 208 p.

65. Електронний навчальний курс «Лідерологія». <https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3945>

НУБІП України

Додаток А
Робоча програма з дисципліни «Лідерологія»

Национальний університет біоресурсів і природокористування України

Кафедра педагогіки

“ЗАТВЕРДЖУЮ”

Декан гуманітарно-педагогічного факультету

д. філолог. н., професор

В.Д. Шинкарук

«04» 06. 2019 р.

РОЗГЛЯНУТО І СХВАЛЕНО

на засідання кафедри педагогіки

Протокол № 18 від «04» 06. 2019 р.

Завідувач кафедри

Р.В. Сопівник

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЛІДЕРОЛОГІЯ

Галузь знань 01 «Освіта, педагогіка»

Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма «Інформаційно-комунікаційні технології в освіті»

Гуманітарно-педагогічний факультет

Розробник: д-р. пед. н., доцент, завідувач кафедри педагогіки Р.Сопівник

Київ 2019

Н

Н

Н

Н

Н

Н

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Освітній ступінь	«Магістр»	
Галузь знань	01 «Освіта, педагогіка»	
Спеціальність	011 «Освітні, педагогічні науки»	
ОПП	«Інформаційно-комунікаційні технології в освіті»	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Вибіркова	
Загальна кількість годин	180	
Кількість кредитів ECTS	6	
Кількість змістових модулів	4	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-	
Форма контролю	залік	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки	1	-
Семестр	1	-
Лекційні заняття	30 год.	-
Практичні, семінарські заняття	30 год.	-
Лабораторні заняття	-	-
Самостійна робота	120 год.	-
Індивідуальні завдання	-	-
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних самостійної роботи студента –	4 год.	-

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Освітній ступінь	«Магістр»	
Галузь знань	01 «Освіта, педагогіка»	
Спеціальність	011 «Освітні, педагогічні науки»	
ОПП	«Інформаційно-комунікаційні технології в освіті»	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Вибіркова	
Загальна кількість годин	180	
Кількість кредитів ECTS	6	
Кількість змістових модулів	4	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-	
Форма контролю	залік	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки	1	-
Семестр	1	-
Лекційні заняття	30 год.	-
Практичні, семінарські заняття	30 год.	-
Лабораторні заняття	-	-
Самостійна робота	120 год.	-
Індивідуальні завдання	-	-
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних самостійної роботи студента –	4 год.	- -

Галузь знань, напрям підготовки, спеціальність, освітньо-кваліфікаційний рівень		
Освітній ступінь	«Магістр»	
Галузь знань	01 «Освіта, педагогіка»	
Спеціальність	011 «Освітні, педагогічні науки»	
ОПП	«Інформаційно-комунікаційні технології в освіті»	
Характеристика навчальної дисципліни		
Вид	Вибіркова	
Загальна кількість годин	180	
Кількість кредитів ECTS	6	
Кількість змістових модулів	4	
Курсовий проект (робота) (за наявності)	-	
Форма контролю	залік	
Показники навчальної дисципліни для денної та заочної форм навчання		
	денна форма навчання	заочна форма навчання
Рік підготовки	1	-
Семестр	1	-
Лекційні заняття	30 год.	-
Практичні, семінарські заняття	30 год.	-
Лабораторні заняття	-	-
Самостійна робота	120 год.	-
Індивідуальні завдання	-	-
Кількість тижневих годин для денної форми навчання: аудиторних самостійної роботи студента –	4 год.	-

НУБІП України

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

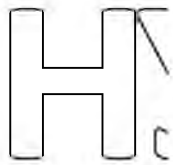
Освітній компонент «Лідерологія» – це галузь знань про сутність, теорії походження лідерства, його типи, стилі лідерської поведінки, способи реалізації лідерського потенціалу особистості, секрети досягнення людиною успіху, приклади лідерства у політиці, військовій справі, бізнесі, агропромисловому комплексі, науковому житті, освіті, мистецтві, спорті, IT-сфері.

Освітній компонент передбачає прикладну складову, що дозволить оволодіти: методиками самовиховання лідерських якостей, способами впливу на свідомість і поведінку людини, уміннями і навичками управління групою, використання конструктивної маніпуляції та блокування деструктивних маніпулятивних прийомів, здатностям побудови гармонійних міжособистісних взаємин у колективі, готовністю до виконання ролей у системі відносин «лідер-послідовники», уміннями побудови продуктивних соціальних стосунків в рамках моделей «ціннісного обміну», гуманістичного, трансакційного, дистрибутивного, сервант-лідерства та інше.

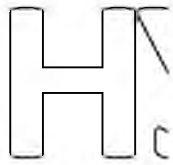
Основними завданнями вивчення освітнього компоненту «Лідерство та адміністрування» є поглиблення, розширення, інтегрування знань про явища, закономірності, теорії, факти, поняття, що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, шляхи досягнення успіху, реалізації лідерського потенціалу, характерні особливості процесу адміністрування і управління, командоутворення.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студент повинен:

знати: сутність понять «лідер» і «лідерство», типи лідерів та лідерства, теорії походження лідерства, стилі лідерської поведінки та управління, методик розвитку і самовиховання лідерських якостей; еволюцію ідей відбору лідерських якостей; способи конструювання кластеру лідерських якостей відповідно до вимог майбутньої професійної діяльності; приклади лідерства у світовій та національній історії; шляхи виховання лідерських здатностей в Національному університеті біоресурсів і природокористування України **вміти:** завойовувати симпатії і довіру людей, адекватно ситуації застосовувати стилі лідерської поведінки (адаптивне лідерство), здійснювати управлінський вплив у системі «лідер-послідовники», будувати продуктивні та гармонійні стосунки із соціальним оточенням, планувати, організовувати, контролювати роботу груп з позиції лідера, а також забезпечувати мотивацію і координацію діяльності послідовників; визначати стилі лідерської поведінки та типи лідерства; блокувати деструктивну

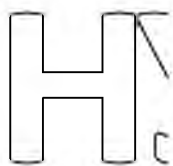


застосовувати методики самодіагностики та розвитку лідерського потенціалу, методи управлінського впливу; правильно використовувати вербальну і невербальну комунікацію для стимулювання активності та побудови продуктивних стосунків з послідовниками.

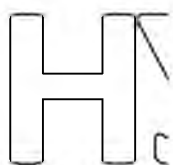


Оволодіти такими **компетентностями**:

інтегральна: Здатність вирішувати типові та складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми професійної діяльності у галузі освіти або процесі навчання, що передбачає проведення досліджень і/або здійснення інновацій та характеризується комплексністю та невизначеністю умов та вимог *загальні компетентності*:

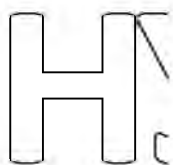
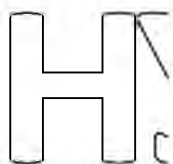


- прагнення до формування та розвитку комунікативних здібностей, міжособистісної взаємодії у професійній сфері;
- вміння вільно й **компетентно** спілкуватися в діалогічному (**полілогічному**) режимі з широкою науковою спільнотою та громадськістю щодо сучасних концепцій дослідження проблем освіти;
- здатність до рефлексії власного освітнього та професійного досвіду, критичного оцінювання результатів діяльності; готовність до постійного саморозвитку та самовдосконалення; прояв допитливості, пізнавального інтересу, розуміння способів їх реалізації у процесі самонавчання; готовність до реалізації власного аксіологічного потенціалу;



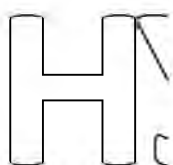
спеціальні (фахові, предметні) компетентності:

- вміння взаємодіяти з соціальними партнерами, в тому числі з іноземними, щодо створення системи забезпечення якості освіти;
- готовність визначати рівень особистісного і професійного розвитку; вивчати сучасні методи управління у процесі вирішення освітянських задач і виявляти можливості підвищення ефективності викладацької діяльності;
- здатність володіти емоційним станом в типових і конфліктних професійних ситуаціях; визначати способи міжособистісної взаємодії у віртуальному освітньому середовищі



3. ПРОГРАМА ТА СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції. Відмінності між керівництвом і лідерством



Тема 1. Предмет і завдання курсу «**Лідерологія**». Сутність понять «лідер» і «лідерство». Предмет і завдання курсу «**Лідерологія**». Поняття «адміністрування»,

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

колективу групи (за А.Макаренком). Роль лідера у формуванні ефективної команди.

Тема 9. **Самопрезентація, самовираження і комунікація лідера у публічному просторі.** Комунікація лідера: поняття, види, форми.

Тема 10 **Технології прихованого впливу.** Сутність поняття «маніпуляція». Характерні ознаки та особливості маніпуляції. Вплив на свідомість. Вплив на підсвідомість. Прийоми маніпуляції.

Змістовий модуль 4. Приклади лідерства у світовій та національній історії.

Тема 11. **Лідерські здатності відомих полководців минулого.** Олександр Македонський. Цир Епірський. Ганнібал. Спартак. Юлій Цезар. Святослав Войовник. Іван Сірко. Петро Конашевич-Сагайдачний. Чингізхан (Темучін). Тамерлан. Жанна д'Арк. Наполеон Бонапарт.

Тема 12. **Приклади політичного лідерства у світовій історії.** Перікл. Октавіан Август. Костянтин Великий. Ніколо Макіавеллі. Рішельє Аруан Жан дю. Плесі Талейран. Шарль Черчилль. Уінстон. Рузвельт Франклін. Мао Цзедун. Індіра Ганд. Маргарет Тетчер

Тема 13. **Прояви лідерства в освіті, науці, винахідництві та побудівстві.** Сократ. Платон. Ніколай Коперник. Коменський Я.А. Генріх Песталоцці. Я Корчак. А.Макаренко. Ніколо Макіавеллі. Огюст Конт. Ніколо Тесла. Томас Алва Едіссон. Александр Флемінг. Сергій Корольов. Джеймс Едіссон і ТасуауХонтзю. Норберт Віннер. Агатангел Кримський. Роберт Едвардс (репродуктивна медицина). Альберт Гофман (ЛСД). Тім Барнес Лі

Тема 14. **Лідерство в культурі і мистецтві, спорті. Релігійне і духовне лідерство.** Мікеланджело Буонаротті. Людвіг ван Бетховен. Фрідріх Шопен. Адам Міцкевич. Іван Франко. Коко Шанель. Арнольд Шварцнегер (згадати, крім іншого, суперництво і дружбу з Сільвестром Сталоне). Шерон Стоун. Кіану Рівз.

Томас Вульф і відносини з Максвеллом Перкінсом. Стівен Спілберг. Кіра Найтлі. Формування здорового способу життя. Піфагор і Платон. Оскар Цісторіус. Мухаммед Алі (Згадати Лейлу Алі - донька). Едсон Арантіс ду Насіменту (Пеле).

Карапетян Шаварш Володимирович. Бубка Сергій Назарович. Усейм Болл. Ірена Шевінська. Ма Лін. Ленс Армстронг. Майкл Джордан. Брати Клички. Будда (Сідхартхи Гаутама Шікхамуні). Конфуцій. Ісус Христос. Августин Блаженний. Мухаммед. Жан Кальвін, Григорій Распутін, Марія Деві Христос, Олександр Криволапов, Сандей Аделаджа. Григорій Сковорода. Мати Тереза. Олена Блаватська. Порфирій Іванов. Андрей Шептицький, Йосип Сліпий, Володимир Гузар. Іван Павло II (Кароль Войтила)

Тема 15. **Лідери-господарники України.** Марк Порцій Катон. Симиренко Платон Федорович. Терещенко Микола Артемович. Храпливий Євген Васильович. Моторний Дмитро Кослянтинович. Антоноць Семен Свирдович.

Боровик Олександр Григорович. Сколик Віталій Євстафійович. Лісіца Алекс. Ніколаєнко Станіслав Миколайович.

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин													
	денна форма							Заочна форма						
	тижні	усього	у тому числі					усього	у тому числі					
			л	п	лаб	інд	с-р		л	п	лаб	інд	с-р	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Змістовий модуль 1. Теоретичні засади лідерства: визначення, структура, типологія, функції. Відмінності між керівництвом і лідерством														
Тема 1. Предмет і завдання курсу «Лідерологія». Сутність понять «лідер» і «лідерство»	1	12	2	2	-	-	8							
Тема 2. Теорії походження лідерства	2	12	2	2	-	-	8							
Тема 3. Типологія лідерів і лідерства	3	12	2	2	-	-	8							
Тема 4. Керівництво і лідерство. Харизма та функції лідера	4	10	2	2	-	-	6							
Разом за змістовим модулем 1	46		8	8	-	-	30							
Змістовий модуль 2. Структура лідерських якостей. Реалізація лідерського потенціалу.														

Тема 5. Моделювання кластеру лідерських якостей. Розвиток лідерського потенціалу.	5	14	2	2	-	-	10							
Тема 6. Поради мотиваторів, коуч-консультантів, успішних бізнесменів, онтопсихологів, щодо реалізації лідерського потенціалу особистості	6	14	2	2	-	-	10							
Тема 7. Поради успішних людей з саморозв'язку лідерських якостей	7	14	2	2	-	-	10							
Разом за змістовим модулем 2	42	6	6	-	-	30								
Змістовий модуль 3. Лідер і група. Самопрезентація лідера та технології прихованого впливу у контексті лідерологічного аналізу														
Тема 8. Лідер і група (колектив). Team building.	8	14	2	2	-	-	10							
Тема 9. Самопрезентація, самовираження і комунікація лідера у публічному просторі. Реалізація лідерського потенціалу особистості.	9	14	2	2	-	-	10							
Тема 10. Технології прихованого впливу	10	14	2	2	-	-	10							
Разом за змістовим модулем 3	42	6	6	-	-	30								
Змістовий модуль 4. Приклади лідерства у світовій та національній історії.														
Тема 11. Лідерські здатності відомих полководців минулого	11	10	2	2	-	-	6							

Тема 12. Приклади політичного лідерства у світовій історії.	12	10	2	2	-	-	6							
Тема 13. Прояви лідерства в освіті, науці, винахідники та нобеліати України.	13	10	2	2	-	-	6							
Тема 14. Лідерство в культурі і мистецтві, спорті. Релігійне і духовне лідерство	14	10	2	2	-	-	6							
Тема 15. Лідери-господарники України	15	10	2	2	-	-	6							
Разом за змістовим модулем 4.	50	10	10				30							
Усього годин	180	30	30	-	-	120								

4. ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ з/п	Назва теми	Кількість годин
1.	Сутність і структура понять «лідер» і «лідерство»	2
2.	Аналіз теорій походження лідерства	2
3.	Визначення типів лідерів і лідерства	2
4.	Менеджер і лідер: пошук специфічних особливостей, спільні ознаки та відмінності	2
5.	Розвиток лідерського потенціалу: методика діагностики, конструювання кластеру та формування лідерських якостей	2
6.	Тренінг розвитку лідерського потенціалу	2
7.	Аналіз порад успішних людей з саморозвитку лідерства	2
8.	Лідер і група (колектив). Вправи з формування здатності працювати в команді	2
9.	Самопрезентація лідера. Мова рухів тіла	2

10.	Маніпуляція та блокування маніпулятивних впливів	2
11.	Дискусія на тему «Лідерство відомих полководців»	2
12.	Лідерство у світовій та національній політиці (зустрічі з відомими політниками)	2
13.	Лідерство в освіті і науці. Загадки відкриттів і винаходів (зустрічі з видатними ученими)	2
14.	Лідерство в культурі і мистецтві, релігії і спорті (похід у театр, на концерт відомих виконавців, на спортивні заходи, тренування тощо)	2
15.	Представлення лідера господарника минулого чи сучасності	2

4. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ, КОМПЛЕКТИ ТЕСТІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЗАСВОЄННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТАМИ

*Перелік питань для підготовки до заліку з дисципліни
«Лідерологія»*

10. Хто такий «лідер»? Що таке «лідерство»?
11. Які якості потрібні лідеру?
12. Лідери-студенти – хто вони?
13. Методики діагностики лідерських якостей студентів
14. Реалізація лідерського потенціалу особистості
15. Поради успішних людей з розвитку лідерського потенціалу
16. Ретроспективний аналіз підходів до визначення поняття «лідерства»
17. Методики самодіагностики лідерського потенціалу
18. Еволюція ідей відбору лідерських якостей 10. Що таке самовиховання лідерських якостей?
31. Програма самовиховання лідерських якостей
32. Ваш особистий план розвитку лідерського потенціалу. Корисні поради
33. Тренінгові вправи і рольові ігри як форми самовиховання лідерських якостей у групі
34. Типологія лідерства.
35. Модель формування лідерських якостей
36. Лідерство великих полководців світової історичної сцени.
37. Лідерство у політиці
38. Герої національно-визвольної боротьби.
39. Лідерство в науці та освіті. Видатні винахідники та першовідкривачі України.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

40. Лідери-господарники України.
41. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Олександра Македонського.
42. Охарактеризуйте діяльність генія політики Володимира Великого.
43. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Спартака.
44. Охарактеризуйте діяльність лідера господарника Симиренка Платона Федоровича.
45. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Юлія Цезаря.
46. Охарактеризуйте діяльність лідера господарника Терещенка Миколи Артемовича.
47. Охарактеризуйте діяльність героя національно-визвольної боротьби Михайла Грушевського.
48. Охарактеризуйте діяльність генія науки та нобеліанта України Іллі Мечникова.
49. Охарактеризуйте діяльність героя національно-визвольної боротьби Богдана Хмельницького.
50. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Чингізхана (Темучіна).

КОМПЛЕКТ ТЕСТІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЗАСВОЄННЯ ЗНАТЬ

СТУДЕНТАМИ

3. Максвелл Дж.: 21 обов'язкова якість лідера.
4. Секрети успіху Марка Цукерберга

Тестові завдання

10. Предметом курсу «Лідерологія» є:
 А. теоретичні, прикладні, організаційні, економічні і методичні підходи що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, характерні особливості процесу адміністрування і лідерства.

Б. усі ті явища, закономірності, теорії, факти, поняття що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, шляхи досягнення успіху, реалізації лідерського потенціалу, характерні особливості процесу адміністрування і лідерства, приклади лідерства у світовій та національній історії. В. це ті закономірності, факти, що визначають сутність основних понять «менеджмент», «адміністрування», «лідерство», «управління», «керівництво», характерні особливості процесу адміністрування і лідерства.

11. Встановіть зв'язки між поняттями та їх визначеннями:

1.	Управління	А.	цілеспрямований вплив на підлеглих людей і їх спільноти, який приводить до їхньої усвідомленої і активної поведінки і діяльності, відповідно до намірів керівника
2.	Влада	Б.	примус, нав'язування волі, накази і розпорядження, НО виховній роз'яснювальній роботі, контроль виконання
3.	Адміністрування	В.	спонукання іншої людини робити те, що вона не стала б робити будучи наданою сама собі
4.	Керівництво	Г.	спрямований вплив на систему або окремі процеси, що відбуваються в ній, з метою зміни її стану або властивостей і якостей

12. Лідер – це

А. це найбільш авторитетний член групи або іншої спільноти, який, завдяки розвиненим особистісним якостям, в результаті групової диференціації виділився на роль неофіційного, або формального, керівника і здійснює суттєвий вплив на групову активність у процесі організації спілкування і діяльності членів групи, стимулюючи їх на досягнення високої продуктивності з мінімальними затратами ресурсів.

Б. це найбільш авторитетний член групи або іншої спільноти, який, завдяки розвиненим особистісним якостям спрямовує групові зусилля на досягнення соціально-корисних цілей.

В. це найбільш авторитетний член групи або іншої спільноти, шукає добровільно участі підлеглих у діяльності з досягнення організаційних цілей.

13. Оберіть тип лідерів за Платоном:

А. філософ

Б. ватажок

В. ремісник

Г. тиран

Д. воїн

Е. герой

33. Охарактеризуйте діяльність генія політики Володимира Великого.
34. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Спартака.
35. Охарактеризуйте діяльність лідера господарника Смиренка Платона Федоровича
36. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Юлія Цезаря.
37. Охарактеризуйте діяльність лідера господарника Терещенка Миколи Артемовича.
38. Охарактеризуйте діяльність героя національно-визвольної боротьби Михайла Грушевського.
39. Охарактеризуйте діяльність генія науки та нобеліанта України Іллі Мечникова.
40. Охарактеризуйте діяльність героя національно-визвольної боротьби Богдана Хмельницького.
41. Охарактеризуйте діяльність відомого полководця Чингізхана (Темучина).

КОМПЛЕКТ ТЕСТІВ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ ЗАСВОЄННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТАМИ

3. Максвелл Дж.: 21 обов'язкова якість лідера.
4. Секрети успіху Марка Цукерберга

Тестові завдання

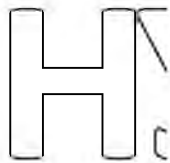
10. Предметом курсу «Лідерологія» є:

А. теоретичні, прикладні, організаційні, економічні і методичні підходи що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, характерні особливості процесу адміністрування і лідерства.

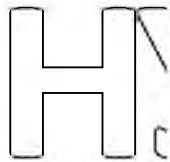
Б. усі ті явища, закономірності, теорії, факти, поняття що визначають сутність, походження, типи, приклади влади і лідерства у суспільстві, шляхи досягнення успіху, реалізації лідерського потенціалу, характерні особливості процесу адміністрування і лідерства, приклади лідерства у світовій та національній історії. В. це ті закономірності, факти, що визначають сутність основних понять «менеджмент», «адміністрування», «лідерство», «управління», «керівництво», характерні особливості процесу адміністрування і лідерства.

11. Вставовіть зв'язки між поняттями та їх визначеннями:

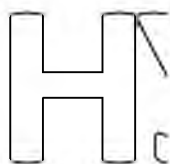
1.	Управління	А.	цілеспрямований вплив на підлеглих людей і їх спільноти, який приводить до їхньої усвідомленої і активної поведінки і діяльності, відповідно до намірів керівника
----	------------	----	---



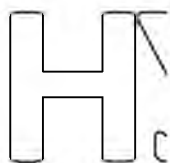
3.	Перетворюючого лідерства	В.	У. Мітчел, Е. Еванс, А. Маслоу
4.	Мотиваційна	Г.	Ф. Гальдон, Е. Богардус



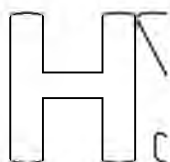
13. За теорією ціннісного обміну (Т. Куцмарські, С. Куцмарські), лідер – це:
- А. той, хто володіє найбільш затребуваними якостями у значимих ситуаціях;
 - Б. той, в кого якості повинні відповідати очікуванням групи;
 - В. той, у кого послідовники можуть вчитися (отримати новий досвід, знання, вміння і навички, цінності).



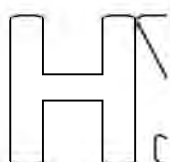
14. Параноїдальний тип лідера –
- А. Підозрілий, недовірливий до оточення, надчутливий до прихованих загроз передбачуваний, прагне контролю над іншими.
 - Б. Лідер є артистом, схильним до драматизації, хоче бути в центрі уваги;
 - В. Такий лідер шукає того, до кого можна приєднатись, аби убезпечити себе особисто від провалу й отримати допомогу.



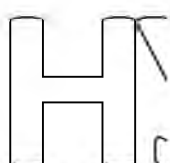
15. Із наведеного списку виберіть типи лідерів за медико-психологічною класифікацією Д.Ольшанського:



- А. Шизоїдний тип
- Б. Цезаристський тип
- В. Депресивний тип
- Г. Плутократичний тип
- Д. Популістський тип



- Е. Параноїдальний тип
- Є. Демонстративний тип
- Ж. Професійний
- З. Компульсивний тип



16. Лідерство – це результат неформальної взаємодії?
А. Так; Б. Ні

17. Встановіть зв'язки між ознакою та типами лідерства і лідерів:

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

1.	За мірою <i>макіавелізму</i>	А.	Традиційне Раціонально-легальне Харизматичне
2.	За ставленням до людей	Б.	Універсальний Ситуативний
3.	За ставленням до ідеологічних цінностей	В.	Етнічний Не етнічний
4.	За легітимністю панування (<i>М.Вебер</i>)	Г.	Високий МАК Низький МАК
5.	За широтою прояву	Е.	Лідер-консерватор Лідер-реформатор Лідер-революціонер Лідер-реакціонер

6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Словесні: лекційний метод, розповідь, пояснення, бесіда, дискусія; практичні: метод вправ, практична робота; наочні: ілюстрування, демонстрування, спостереження; інтерактивні: тренінгові вправи, мозковий штурм, рольові, ділові ігри; проблемний метод, пояснювально-ілюстративний, частково-пошуковий, дослідницький

7. ФОРМИ КОНТРОЛЮ

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю студентів, усне опитування, письмовий контроль, тестовий контроль. Форма контролю: залік.

8. РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ

Оцінювання студента відбувається згідно положення «Про екзамени та заліки у НУБіП України» від 27.02.2019 р. протокол № 7 з табл.1.

Оцінка національна	Оцінка ECTS	Визначення оцінки ECTS	Рейтинг студента, балів
--------------------	-------------	------------------------	-------------------------

1.	За мірою <i>макіавелізму</i> .	А.	Традиційне Рационально-легальне Харизматичне
2.	За ставленням до людей	Б.	Універсальний Ситуативний
3.	За ставленням до ідеологічних цінностей	В.	Етичний Не етичний
4.	За легітимністю панування (<i>М.Вебер</i>)	Г.	Високий МАК Низький МАК
5.	За широтою прояву	Е.	Лідер-консерватор Лідер-реформатор Лідер-революціонер Лідер-реакціонер

6. МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Словесні: лекційний метод, розповідь, пояснення, бесіда, дискусія; практичні: метод вправ, практична робота; наочні: ілюстрування, демонстрування, спостереження; інтерактивні: тренінгові вправи, мозковий штурм, рольові, ділові ігри; проблемний метод, пояснювально-ілюстративний, частково-пошуковий, дослідницький

7. ФОРМИ КОНТРОЛЮ

Види контролю: поточний, підсумковий.

Методи контролю: спостереження за навчальною діяльністю студентів, усне опитування, письмовий контроль, тестовий контроль. Форма контролю: залік.

8. РОЗПОДІЛ БАЛІВ, ЯКІ ОТРИМУЮТЬ СТУДЕНТИ

Оцінювання студента відбувається згідно положення «Про екзамени та заліки у НУБіП України» від 27.02.2019 р. протокол № 7 з табл.1.

Оцінка національна	Оцінка ECTS	Визначення оцінки ECTS	Рейтинг студента, бали
Відмінно	A	ВІДМІННО – відмінне виконання лише з незначною кількістю помилок	90 – 100

10. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

Добре	B	ДУЖЕ ДОБРЕ – вище середнього рівня з кількома помилками	82-89
	C	ДОБРЕ – в загальному правильна робота з певною кількістю грубих помилок	74-81
Задовільно	D	ЗАДОВІЛЬНО – непогано, але зі значною кількістю недоліків	64-73
	E	ДОСТАТНЬО – виконання задовольняє мінімальні критерії	60-63
Незадовільно	FX	НЕЗАДОВІЛЬНО – потрібно працювати перед	35-59
		тим, як отримати залік (позитивну оцінку)	
	F	НЕЗАДОВІЛЬНО – необхідна серйозна подальша робота	01-34

Для визначення рейтингу студента (слухача) із засвоєння дисципліни **R** дис (до 100 балів) одержаний рейтинг з атестації (до 30 балів) додається до рейтингу студента (слухача) з навчальної роботи **R_{НР}** (до 70 балів): $R_{\text{дис}} = R_{\text{НР}} + R_{\text{ат}}$.

9. МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1. Робоча програма.
2. Свілабус.
3. Опорні конспекти лекцій.
4. База тестових завдань.
5. Мультимедійні презентації.
6. Електронний навчальний курс «Лідерологія»
7. Навчальний посібник
8. Методичні рекомендації із самовиховання лідерських якостей

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

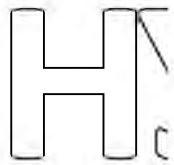
НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

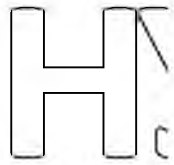
1. Сопівник Р.В., Сопівник І.В., Варивода Н.А. Лідерологія: навчальний посібник. К.: «Компринт», 2018. 488 с.
2. Сопівник Р.В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів : [монографія] / Р.В.Сопівник – К.:«ЦП «Компринт», 2012. – 500 с.
3. Сопівник Р. В. Проблема лідерства у контексті трансакційного аналізу Еріка Берна. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: «Педагогіка. Психологія. Філософія». 2016. № 233. С. 372–378.
4. Сопівник Р. В. Конструювання кластеру лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі. Духовність особистості: методологія , теорія і практика: зб. наук. пр. 2016. Вип. 3 (72). С. 152–168.
5. Бендас Т. В. Психологія лідерства: учеб. пособ. СПб. : Питер, 2009. 448 с.
6. Сопівник Р. В. Вплив засобів корпоративної культури на формування ціннісного світогляду особистості в університетах наук про життя і навколишнє середовище. Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: «Педагогіка. Психологія. Філософія». Редкод : С. М. Ніколаєнко (відп. ред.) та ін. 2017. Вип. 277. С. 247-254.
7. Сопівник Р. Виховання лідерських якостей студентів аграрних закладів вищої освіти в умовах ринкових відносин. Edukacja zawodowa i ustawiczna. Warszawa: APS w Warszawie. 2018. С. 287–295.
8. Сопівник Р. В., Мещко К. І. Виховання господарської добайливості студентів аграрних вищих навчальних закладів в контексті лідерологічного аналізу. Монографія. Київ : Тов. «Ай Си Ес – Актив», 2016. 344 с.
9. Берна Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / М. : Эксмо, 2008. 288 с.
10. Бояцис, Э. Макки Резонансное лидерство. : самосовершенствование и построение плодотворных взаимоотношений с людьми на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии /; пер. с англ. М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. 300 с.
11. Вебер М. Политика как призвание и профессия : избр. произведения; [пер. с нем.] / общ. ред. Ю. Н. Давыдова. М., 1990. С. 644 – 766.
12. Гандарас Р. Харизма лидера в бизнесе. [Электронный ресурс] / Режим доступа : http://www.veda.od.ua/gandapas_harizma.
13. Евтихов, О. В. Стратегия и приемы лидерства : теория и практика / СПб. : Речь, 2007. 238 с.
14. Карнеги Д. Как стать эффективным лидером. [пер. с англ. Г. И. Левитан]. Минск : Попурри, 2010. 208 с.
15. Кетс де Врис М. Мистика лидерства : развитие эмоционального интеллекта ; пер. с англ. [3-е изд., испр. и доп]. М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. 276 с.
16. Ламброзо Ч. Гениальность и помешательство / СПб., 1892. 182 с.



17. Лебон Г. Психология народов и масс / пер. с франц. Челябинск : Соцум, 2010. 378 с.

18. Макаренко А. С. Коллектив и воспитание личности / М. : «Педагогика», 1972. 333 с.

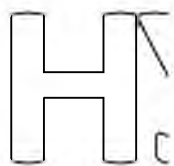
19. Макиавелли Н. «Государь» /; переклад Д. Муравьева, М. Юсима. М. : АСТ, 2010. 52 с.



20. Максвелл Дж. 21 обязательное качество лидера / Минск : Попурри, 2006. 176 с.

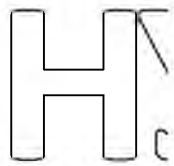
21. Маслоу А. Мотивация и личность / [3-изд.] ; пер. с англ. СПб. : Питер, 2012. 352 с.

Допоміжна



22. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Х., 2009. 254 с.

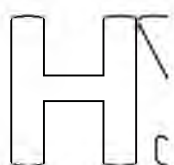
23. Менегетти А. Психология лидера / пер. с итал. [изд. 4-е, доп.]. М : ИНБФ «Онтопсихология», 2004. 256 с.



24. Ніцше Ф. Так казав Заратустра. Жадання Влади. / К. : Основи ; Дніпро 1993. 415 с.

25. Олпорт Г. Становление личности : избранные труды / М. : Смысл, 2020. 462 с.

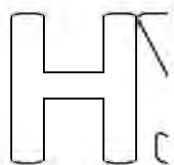
26. Платонов Ю. П. Путь к лидерству / СПб. : Речь, 2006. 348 с.



27. Сартр Ж. П. Екзистенціалізм є гуманізм // Сумерки богов / [сост. и общ. ред. А. А. Яковлева] ; перевод. М. : Политиздат, 1990. С. 319–345.

28. Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навч. посіб. / К. : Центр учбової літератури, 2009. 192 с.

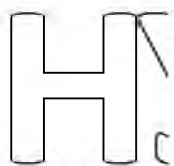
29. Соцівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів: [монографія] / Р. В. Соцівник; за ред. В. К. Сидоренка. – К.: ЦП «Компринт», 2012. – 504 с.



30. Соцівник Р. В. Становлення та діяльність альтернативних студентських профспілкових організацій в незалежній Україні / Р. В. Соцівник // Проблеми історії України: факти, судження, пошуки. – К.: НАУ, 2005. – С. 104–111. – (Спеціальний випуск).

31. Соцівник Р. В. Становлення та діяльність молодіжних наукових організацій Національного аграрного університету / Р. В. Соцівник // Проблеми історії України: факти, судження, пошуки. – К.: НАУ, 2006. – С. 150–156. – (Спеціальний випуск).

32. Соцівник Р. В. Становлення всеукраїнських та регіональних самоврядних організацій в системі вищої освіти сучасної України / Р. В. Соцівник // Проблеми історії України: факти, судження, пошуки. – К.: НАУ, 2007. – С. 132–139. – (Спеціальний випуск).



33. Соцівник Р. В. Експериментальна робота з удосконалення виховної роботи зі студентською молоддю / Р. В. Соцівник, І. В. Соцівник // Науковий вісник НУБіП України. – К.: НУБіП, 2010. – Ч. 1, Вип. 155. – С. 282–286. – (Серія

«Педагогіка. Психологія. Філософія»).

34. Сопівник Р. В. Досвід організації системи управління культурно-виховною роботою у вищому навчальному закладі / Р. В. Сопівник // Науковий вісник НУБіП України. – К.: НУБіП, 2011. – Ч. 3, Вид. 160. – С. 291–298. – (Серія «Педагогіка. Психологія. Філософія»).

35. Сопівник Р. В. Ретроспективний аналіз основних теорій лідерства / Р. В. Сопівник // Вісник Національного університету оборони України. – К.: НУОУ, 2012. – Вид. 4 (29). – С. 104–109. Сопівник Р. В. Виховання лідерів АПК – важлива суспільна потреба / Р. В. Сопівник // Наукові записки Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. – К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова. – 2012. – Випуск СІІ (103). – С. 211–218. – (Серія «Педагогічні та історичні науки»).

36. Сопівник Р. В. Модель формування лідерських якостей студентів аграрних ВНЗ / Р. В. Сопівник // Збірник наукових праць: Педагогічна освіта: Теорія і практика. – Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Завдейко Д.Г., 2012. – Вид. 11. – С. 91–96.

37. Сопівник Р. В. Відбір лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислового комплексу на засадах компетентнісного підходу / Р. В. Сопівник // Вісник Національного університету оборони України. – К.: НУОУ, 2012. – Вид. 6 (31). – С. 150–154. Сопівник Р. В. Типології лідерства як орієнтир у вихованні управлінців-організаторів агропромислового виробництва / Р. В. Сопівник // Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». – Переяслав-Хмельницький: видавництво Переяслав-Хмельницького ДПУ імені Григорія Сковороди. – 2012. – Випуск 27. – С. 279–286.

11. ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Електронний навчальний курс «Лідеродогія»
<https://elearn.nubip.edu.ua/course/view.php?id=3381>

НУБІП України

Додажок Б
Скріншот НМК «Лідерологія» на платформі «Elearn»

The screenshot displays the NUBIP Ukraine website interface. At the top, there is a navigation bar with the site logo and title. Below this, a search bar is visible, and the search results for 'Лідерологія' are shown. The results include the course title, instructor information (Лектор: Д-р П. Н. доцент Руслан Солов'як), and a list of materials. A dark navigation bar at the bottom of the search results contains sections for 'Про нас', 'Корисні ланки', and 'Контактна інформація'. Below the search results, a main navigation bar includes links for 'Головне', 'Особистий кабінет', 'Мої курси', 'Цей курс', 'До курсу', 'Розклад', and 'Збірка'. The main content area lists various materials for 'Змістовий модуль 3. Самовиховання лідерських якостей та форми реалізації лідерського потенціалу в НУБІП України', including lectures 8, 9, and 10, practical exercises, and tests.

Навчально-інформаційний портал НУБІП України

Результати пошуку: 1

Лідерологія

Викладач: Д-р П. Н. доцент Руслан Солов'як
Викладач: Солов'як Руслан Васильович
Асистент: Чередишук Лілія Миколаївна

Викладачі: лектор, д. п. н., доцент Руслан Солов'як
семінарсько-практичні заняття: ст. викладач Надія Дро, асистент Павло Снопок

Категорія: Дисципліни загальноуніверситетського рівня

Про нас
Корисні ланки
Контактна інформація

Навчально-інформаційний портал є частиною інформаційно-освітнього середовища НУБІП України

Заявка на новий обліковий запис (тільки для викладачів)
Відповідальні за ІКТ по факультетах
Викладачі: Анна Іванівна МСОШУМ

Звіт про функціонування порталу та роботи електронних навчальних курсів за період 2022-23

Головне
Особистий кабінет
Мої курси
Цей курс
До курсу
Розклад
Збірка

Доступні відгуки

Навчальний тест, модуль №2

Доступні відгуки

Змістовий модуль 3. Самовиховання лідерських якостей та форми реалізації лідерського потенціалу в НУБІП України

Лекція 8. Лідер і група (колектив). Team building.
Презентація до Лекції 8
3М6 PDF document

Лекція 9. Самопрезентація, самовираження і комунікація лідера у публічному просторі
Презентація до Лекції 9
2.8М6 PDF document

Лекція 10. Реалізація лідерського потенціалу особистості
Презентація до Лекції 10
2.2М6 PDF document

Практичне заняття №8,9. Тема: Лідер і група (колектив). Вправи з формування здатності працювати в команді. Самопрезентація лідера. Мова рухів тіла.
Доступні відгуки

Практичне заняття №10. Тема: Маніпуляція та блокування маніпулятивних впливів.
Доступні відгуки

Самостійна робота №3. Технології прихованого впливу

Модульна робота №3

Навчальний тест, модуль 3

НУБІП України

Лекція 6. Моделювання структури лідерських якостей

1. 1. Конструювання кластеру якостей лідера агропромислового комплексу

Педагогічна наука, теорія і методика виховання у формуванні лідерських якостей особистості стикається із певними труднощами щодо виділення набору рис і властивостей, які забезпечують індивіду безумовний пріоритет в інтерперсональних стосунках. Здійснити це у системі координат теорії рис (Г.Олпорт, Р.Кеттел, Г.Айзенк) надзвичайно складно. До певної міри завдання набуває виразніших обрисів у рамках ситуаційної теорії, коли лідерські якості обумовлюються цілою низкою ситуаційних факторів першим з яких є зміст і структура виконуваного завдання. Одним із головних завдань в агропромисловому комплексі є виробництво, переробка, реалізація сільськогосподарської продукції. Зважаючи на це, використовуючи науковобґрунтовані, валідні методи можна з високою долею ймовірності конструювати кластер лідерських якостей, який слід класти в основу виховного ідеалу майбутнього фахівця – лідера агропромислового комплексу. Такий кластер якостей особистості мають використовувати суб'єкти виховної роботи в аграрних вищих навчальних закладах.

У процесі дослідження відбір лідерських якостей, які необхідно формувати в студентів – майбутніх фахівців АПК, здійснювався в три етапи [1, с. 169-186]. На першому етапі проведено аналіз нормативно-правових документів, зарубіжного досвіду, праць учених, біографічних даних визнаних загальнонаціональних лідерів сільськогосподарського виробництва з метою первинного відбору найбільш важливих (14) якостей лідерів у сфері АПК. На даному етапі дослідження використано такі методи: *аналіз нормативно-правових документів* – для визначення суспільної потреби у вихованні особистості фахівця АПК; *вивчення галузевої документації* (аналіз державних стандартів, освітньо-кваліфікаційних характеристик, професіограм) – для виявлення специфічних якостей, рис (компетенцій), якими повинні володіти фахівці АПК за спрямуванням; *вивчення зарубіжного досвіду* – для виявлення якостей, якими повинен володіти, на думку провідних зарубіжних фахівців, лідер АПК; *біографічний метод* – для виявлення характерних рис якостей у лідерів АПК, які проявилися на певних етапах їх життєдіяльності; *метод професіографії* – для вивчення вимог, висунутих професією до особистісних якостей фахівця-лідера (цей метод використовується для розробки інформаційних, діагностичних і корекційних посібників, рекомендацій, у яких вказуються ознаки взаємовідповідності людини і професії). На другому етапі з відібраних 14 якостей було запропоновано оцінити за рівнем важливості експертам (сучасні лідери АПК, фахівці регіональних управлінь сільського господарства), науково-педагогічним працівникам

та студентам, які є формальними лідерами студентських колективів аграрного вищого навчального закладу, а також додати інші, не зазначені в переліку важливих, на їх думку, якостей, якими повинен володіти сучасний лідер АПК. На даному етапі застосовано такі методи науково-педагогічного дослідження: *експертна оцінка* – для виявлення ідеального образу лідера АПК компетентними фахівцями у відповідній галузі; *анкетування* студентів,

науково-педагогічних працівників аграрних ВНЗ – для вивчення їх точки зору щодо необхідного набору якостей лідера АПК; *методи математичної статистики (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена, коефіцієнт конкорданції)* – для визначення взаємозв'язку в оцінці лідерських якостей чотирма групами респондентів та відповідно для ступеня узгодженості оцінок двома групами експертів проранжованих лідерських якостей. На третьому етапі за

допомогою *ранжування* та *методів математичної статистики (коефіцієнт вагомості)* було здійснено відбір якостей для ідеального образу сучасного лідера АПК.

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

Набір таких якостей зумовлений особливостями та специфікою професійної діяльності фахівців агропромислової галузі, яка в основному належить до систем типу «людина-природа». Як відзначають дослідники [2], професійна діяльність фахівця в системі типу «людина – природа» вимагає використання широкого кола знань й інтелектуальних умінь.

Оскільки лідерство ми розглядаємо як вищий рівень управлінського впливу на підприємство чи організацію в агропромисловому комплексі, то лідерів необхідні базові управлінські якості, пов'язані з функцією планування, організації діяльності та контролю за її здійсненням (див. Рис. 1) та власне лідерські, пов'язані з такими функціями, як координація і мотивація.

Виділимо і коротко охарактеризуємо якості, які нами визначаються як лідерські. Однією з таких є *професійна компетентність* (лат. *competens* – відповідний, здібний), яка розглядається як можливість фахівця, що дозволяє йому ефективно реалізовувати цілі профільного, галузевого процесу. Для цього необхідно володіти теорією і вміти використовувати набуті знання на практиці. Дослідники визначають професійну компетентність як певний психічний стан, що дозволяє діяти самостійно і відповідально, як оволодіння людиною здатністю й умінями виконувати визначені професійні функції

(А. Марков), як професійну готовність та здатність суб'єкта праці до виконання завдань і обов'язків щоденної діяльності (К. Абульханова), як наявність спеціальної освіти, глибокої загальної і спеціальної ерудиції, постійне підвищення власної науково-професійної підготовки (В. Зазикін, А. Чернишова) [3].

Однією із виділених якостей лідера є його *інтелектуальність*, під якою ми розуміємо здатність раціонально пізнавати предмети і явища навколишньої дійсності, світ. Розвинена інтелектуальність передбачає високу активність мислення, його швидкість, гнучкість, глибину, широту, самостійність, рефлексивність [4, с. 298-310].

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

Комунікативність (від пізньолатинського «communicabilis» – з'єднаний, повідомляю) – здатність людини до плідної взаємодії з іншими людьми, яка сприяє успішному сприйняттю, розумінню, засвоєнню, використанню й передаванню інформації [6, с. 174].

Якщо брати до уваги точку зору іноземних дослідників Ш. Кіркпатріка, Е. Локка, то лідер – це людина, яка може доступними словоформами передати зміст свого передбачення (мету) і дати своїм послідовникам «ключі» (передати інформацію про способи досягнення, цілі) [7].

Сила волі – свідомо саморегуляція людиною своєї поведінки і діяльності, регулююча функція мозку, що полягає в здатності активно домагатися свідомо поставленої мети, переборювати зовнішні і внутрішні перешкоди. Воля виконує дві взаємопов'язані функції: спонукальну та гальмівну, що виявляється у спрямуванні активності, її посиленні, а також у стримуванні зовнішніх рухів та дій. Воля виявляється у формі організованих дій, вчинків і поведінки [6, с. 58-59].

Колективізм (від лат. *collectivus* – збірний) і *здатність працювати в команді* – це складне психологічне утворення, що проявляється в свідомому виборі як пріоритету, інтересів і мети колективу (суспільства) і визначає діяльність суб'єкта. Характеризується адаптованістю до форм групової і командної роботи, здатністю будувати товариські і дружні відносини, що базуються на спільних видах діяльності. Колективізм передбачає також підпорядкування своїх вузько-приватних інтересів загальносуспільним, загальнонаціональним, формується в координатах певної національної ідентичності, пов'язаний із патріотизмом.

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

Здоровий спосіб життя – це якість, яка проявляється в дотриманні норм поведінки спрямованої на збереження фізичних і психічних сил індивіда, передбачає саніцію і розвиток усіх систем людського організму. Здоровий спосіб життя включає в себе наступні елементи: плідну працю, раціональний її режим і відпочинок, викорінювання шкідливих звичок, оптимальний руховий режим, особисту гігієну, загартовування, раціональне харчування.

Стресостійкість. Від слова «стрес» (від англійського stress тисня, напор, навантаження, напруга) – емоційний стан психічного напруження, який виникає в людині в процесі її діяльності в найбільш складних і важких умовах. Стресостійкість – це не тільки розумна, зважена поведінка людини, її саморегуляція в психологічно несприятливих ситуаціях, але й володіння антистресовими методиками. Саме стресостійкість може забезпечити лідерові надійне й безпечне функціонування в трудовій діяльності. Спостереження свідчать, що особистість, яка володіє стресостійкістю, відзначається спокійною поведінкою та спроможністю виконувати своє завдання в умовах, коли відволікають, намагаються психологічно пригнічувати чи провокують на агресивну емоційну реакцію.

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

Харизматичність – інтегративна лідерська якість, її часто розуміють телеологічно – як надприродну обдарованість, Божий дар, набір рис особистості, притаманних обраним. Етимологічно воно походить із грецької міфології, у якій харитами називали богинь краси (Аглаїя), грації (Євфросиня), витонченості (Талія). У християнській традиції під харизмою розуміють сприяння, яке посилає Святий Дух обраним людям (дар проповіді, чудотворення, пророцтва тощо). Ми ж зосередимо увагу на раціональній сутності поняття «харизматичність» під яким ми розуміємо здатність лідера здійснювати сильний вплив та вести за собою послідовників, у результаті чого останні пов'язують вирішення своїх приватних та соціальних проблем із особою харизмоносія (вірять йому). Ця здатність тісно корелює з моральною чистотою (моральність), знанням своєї справи (компетентність), багатством та оригінальністю мовної експресії, риторичними здібностями, вмінням надихати, переконувати і вмотивовувати

послідовників (комунікативність), розумінням потреб людей, які оточують, доброзичливим, співчутливим до них ставленням (емпатія), особистою привабливістю, бездоганністю зовнішнього вигляду, безсумнівною впевненістю в собі (сила волі).

Ще одна якість – ініціативність – вона є інтегративним психологічним утворенням і характеризує здатність і схильність до особистого почину, активних і самостійних дій.

Творчість – продуктивна людська діяльність, у ході якої породжуються якісно нові матеріальні та духовні цінності суспільного значення [6, с. 326].

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

Практичне мислення. Вивченню практичного мислення присвячено багато досліджень. Серед головних їх розробників можна виділити В. Кволера, А. Леонтьєва, С. Рубінштейна [8, с. 337 – 339], Б. Теплова [9, с. 252 – 343], Ю. Корнилова [10, с. 529], А. Панкратова [11, с. 97-125], І. Долгополова, Ю. Трофімов та ін.

Практичне мислення – це мислення, яке корениться в діяльності, спрямоване на перетворення фізичної дійсності, детерміноване особливостями практики та протікає в умовах конкретних ситуацій. Практичне мислення – це розум професіонала, керівника, який вирішує складні завдання на основі сформованого професійного досвіду. Рішення такого професіонала-керівника безперервно перевіряються практикою, вони нерозривно пов'язані із виконанням завдань.

Лідеру АПК практичне мислення потрібне для постановки цілі, розробки плану та продумування способів його реалізації в умовах дефіциту часу, динамічної змінюваності ситуації, що зумовлено різними факторами, найперше природними; використання набутих знань на практиці; вирішення конкретних завдань, у рамках процесів виробництва, переробки і зберігання сільськогосподарської продукції; використання різних способів і засобів діяльності в агропромисловій галузі з максимальним економічним та екологічним ефектом; декодування процесу координації і управління людськими ресурсами, фінансами та складними виробничими об'єктами (агропідприємствами) [12, с.31-33].

Емпатія – слово, яке походить від гр. «em» – в, і «patos», що означає пристрасть, страждання. Як відомо, поняття «емпатія» у психологію увів Е. Тітченер. З того часу її вивченням займалися зарубіжні і вітчизняні дослідники. Аналіз сучасної літератури, присвяченої вивченню емпатії (О. Макарова [13], Р. Бояцис, Т. Ахрямкіна, А. Сівіцька [14], А. Василькова [15], І. Юсупов, М. Обозов та інші), дає підстави трактувати її як якість

особистості, складне психологічне утворення, що включає когнітивно-емоційний і діяльнісно-практичний компоненти, передбачає пізнання емоційних станів іншої людини, співпереживання і співчуття (ідентифікація з об'єктом емпатії) та активне реагування стосовно надання дієвої допомоги тому, хто потребує, що відновлює психологічний комфорт суб'єкта емпатії.

Оскільки лідерство випливає в спільноті, то фахівцю емпатія потрібна для ефективної взаємодії з членами спільноти, завоювання симпатії, побудови гармонійних стосунків з послідовниками і членами команди, створення атмосфери творчості і взаємодопомоги в колективі. Емпатія дозволяє лідеру не тільки надихати і переконувати інших, а й чути їх.

Звідси випливає, що емпатія тісно пов'язана з комунікативністю особистості фахівця, адже остання передбачає вміння читати невербальні сигнали, міміку, жести, враховувати при спілкуванні інтонацію, зіткання, тональність і тембр голосу, позу співрозмовника. Така лідерська якість як емпатія, у майбутнього фахівця повинна відзначатись специфікою професії і передбачати турботливе ставлення до села (яке, у свою чергу, пов'язане із патріотизмом), що характеризується уважним, творчим, активним ставленням студентів до сільської місцевості як території, де зберігаються традиції українського хліборобського класу, національна культура і самобуття, неповторність народу (мова, звичаї й обряди, народний календар сільськогосподарських робіт, прикмети, пов'язані із землеробством).

Серед виділених нами якостей особи сільве місце займають ті, які детерміновані специфікою агропромислової галузі. До них відносимо *екологічну культуру*. Вивченням її філософських засад та формуванням як якості у студентів займалися різні вчені – як українські, так і зарубіжні. Серед них слід виділити Т. Вайда, В. Вольвач, Н. Грейда, М. Дробнохода, Н. Єфименко, С. Івашенка, В. Крисаченка [16], В. Брюков, Л. Лук'янова, Н. Пегруца, І. Фенчак [17] та інші.

Під екологічною культурою ми розуміємо інтегративну якість особистості майбутнього фахівця, що є частиною загальної культури особистості, включає усвідомлені потреби в гармонійному співжитті із природою, розумінні нероздільної цілісності людини як частини біосфери, передбачає наявність глибоких екологічних знань, умінь і навичок екологобезпечної організації функціонування АПК, ведення агрогосподарства та діяльності з застосуванням опанованого комплексу заходів із санації природного середовища.

Ціннісне ставлення до землі – це якість особистості, що характеризується небайдужим, чуйним ставленням до землі як одукотвореної годувальниці з її родючістю та здатністю забезпечити добробут і процвітання народу. При цьому земля сприймається як жива матерія, у родючому шарі якої нагромаджена життєдайна енергія продуктивності, що є основою продовольчої безпеки країни, самодостатньою субстанцією, здатною без радикального

техногенного втручання давати екологічно чисті, здорові врожаї та забезпечити високу якість життя людей. Ціннісне ставлення до землі проявляється у бажанні працювати на землі, турботі про збереження та відтворення родючості ґрунтів, спрямованості на ведення екологічно чистого землеробства без забруднення ґрунту хімічними речовинами, зокрема добривами, гербіцидами та пестицидами.

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

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

Інтерес до агропромислового виробництва. Вивченням інтересу як психічного утворення та його формуванням у молоді займалися різні вчені. Серед них – Л. Божович [18; 19], Л. Виготський [20], О. Голомшток, С. Чистякова, Є. Клімов, Л. Загребельний, О. Шаповал, С. Рубінштейн, С. Шлома, Г. Щукіна. Ми будемо розуміти інтерес до АПК як лідерську якість, яка є формою прояву пізнавальної потреби людини, спрямованої на усвідомлення мети агропромислового виробництва передбачає ознайомлення з новою технікою і технологіями, творчим підходом до справи.

Господарність – це риса, що характеризує людину як особу-творця, продуктом діяльності якої є уміле, впорядковане ведення чи керівництво господарськими справами при оптимальному використанні наявних фізичних можливостей, матеріальних і технічних ресурсів. При цьому забезпечується нова якість, що робить об'єкт господарювання досконалішим, покращуючи його стан, кількісні та якісні показники продуктивності.

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

Основними загрозами у сфері агропромислового виробництва є а) перегрівання тіла; б) переохолодження тіла; в) промокання одягу; г) запиленість повітря; д) вплив хімічних речовин, їх токсичність. Для нормального функціонування лідера слід розвивати готовність до праці у складних погодних і виробничих умовах – цю готовність ми розуміємо як

інтегративну якість особистості, яка характеризується сформованістю знань умінь і навичок, мотивів до професійної діяльності, фізичним здоров'ям, що забезпечують здатність працювати навіть у несприятливих для людини погодних (вітер, дощ, сніг, мороз, спека) та шкідливих для організму виробничих (пил, шум, хімічні речовини) умовах.

Системоутворюючою якістю лідера є *моральність*, що проявляється в здатності діяти відповідно до норм і правил моралі. Моральність ми розглядаємо як якість особистості, яка забезпечує лідерові його високий статус і позицію в колективі. На наше переконання, тільки той керівник може стати лідером, який в очах послідовників є справедливим, чесним, відповідальним, патріотично налаштованим. Для лідера АПК моральність як інтегративна якість повинна включати ряд рис (патріотизм, відповідальність [22], справедливість, чесність)

(див. Рис. 2.1).

Додаток В

Блоки якостей лідера

Індивідуальні якості

- вік, зріст, вага, тіло будова, фізична сила, здоров'я, красива зовнішність, домінантність, владність, бажання нав'язувати свою волю

Інтелектуальні властивості

- розсудливість, ерудиція, інтуїція, проникливість, адаптивність). Інтелект у лідера на відміну від послідовників повинен бути вищий, але не значно.

Мовні характеристики

- здатність бути цікавим співрозмовником, яскравість і оригінальність мовної експресії, володіння приємним голосом

Лекція 7. Адміністрування (менеджерування) і лідерство. Team building

1. Відмінності між керівництвом (адмініструванням) і лідерством

Сутність керівництва і лідерства. Ефективність роботи колективу залежить не лише

від сформованих у ньому стосунків, що забезпечують успішну взаємодію людей у процесі спільної роботи, а й від того, яким чином спрямовується їх діяльність, які форми впливу використовують для того, щоб спонукати людей до продуктивної праці. Ці питання належать до компетенції керівника.

Керівник – індивід, який очолює колектив і використовує надану йому владу для впливу

на поведінку людей, що у ньому працюють.

Керівник може використовувати формальні важелі впливу (у цьому разі поняття «керівник» ототожнюється з поняттям «менеджер», «керуючий») і неформальні (у цьому разі поняття «керівник» ближче до поняття «лідер»).

Між керівництвом і лідерством існує певна різниця. Керівництво – процес впливу на підлеглих за допомогою формальних важелів для забезпечення виконання ними офіційно визначених доручень і вирішення певних завдань.

Основою керівництва є вплив і влада. Вплив – це поведінка однієї людини, яка вносить зміни у поведінку, стосунки, відчуття іншої людини. Влада – це можливість впливати на поведінку інших.

Лідерство – здатність впливати на поведінку окремих осіб чи робочі групи особистими якостями, які відповідають зовнішнім і внутрішнім потребам групи.

Лідерство ґрунтується на соціальній взаємодії у групі людей, на визнанні професіоналізму та компетентності.

Керівника, який досяг влади лише завдяки своїй посаді і керує людьми, винятково з цих позицій, відносять до формальних лідерів. Його влада поширюється переважно на формальні відносини і здійснюється за схемою «начальник – підлеглий» (він має владу над підлеглими, оскільки вони залежать від нього у питаннях розподілу завдань, нарахування заробітної плати, просування по службі тощо).

Владні позиції керівника зміцнюються, якщо він, окрім формальних підстав керувати, завбує прихильність підлеглих завдяки особистим якостям – компетентності, рішучості, цілеспрямованості, енергійності, вмінню пробуджувати ентузіазм тощо, тобто виявить

лідерські якості, що ґрунтуються на неформальній основі.

З позиції інтересів організації ідеальним є поєднання формальних і неформальних основ влади. Менеджер, будучи лідером, здійснює свої управлінські функції через призму неформального лідера. У підпорядкованому йому колективі складаються стосунки «лідер –

послідовник», які значно тісніші та результативніші, ніж відносини «начальник – підлеглий».

Лідерство підсилює керівні дії менеджера у таких сферах, як визначення цілей, координація зусиль підлеглих, оцінка результатів їхньої роботи, мотивування діяльності (через власний приклад, рішучість, впевненість, уміння вести за собою тощо), забезпечення групової синергії, відстоювання інтересів групи за її межами, визначення перспектив її розвитку тощо.

Функції та завдання управління підприємством

До основних функцій управління належать: планування, організація, мотивація та контроль.

Процес **планування** визначає виробничі завдання, норми і нормативи витрачання ресурсів на одиницю продукції, кошториси витрат на виробництво в розрізі виробничих підрозділів підприємства, фінансові результати господарської діяльності.

План або прогноз для підприємства відіграє значну роль, показує ту мету, до якої прагне підприємство. При відсутності детально розробленого плану апарат управління не може дати оцінку досягнутому фактичному рівню використання ресурсів, випуску та реалізації продукції, отримання фінансового результату.

Служба планування укомплектована кваліфікованими спеціалістами, має бути на кожному підприємстві і повинна займатися стратегією його розвитку. Стратегія, закладена в конкретні плани, програми, розроблені з урахуванням можливих змін в господарській діяльності, – основа успішного управління, відтак і виживання підприємства.

Організація є процесом, який направлений на найбільш оптимальне сполучення ресурсів – матеріальних, енергетичних, трудових, фінансових, інформаційних у виробничому процесі. Ефект організації проявляється у вдалому поєднанні всіх видів ресурсів та їх раціональному використанні. Тому значна частина робочого часу апарату управління використовується для організації виробничого процесу.

Мотивація, як елемент управління, направляється на прийняття рішень та підкріплення їх наказами, інструкціями, вказівками з приводу використання живої праці та матеріальних ресурсів, передбачає підпорядкування та субординацію між членами колективу. Для цього працівники наділяються розпорядчими та виконавчими функціями.

Мотивація передбачає розробку положень про винагороду за досягнення в праці. Преміальна система оплати праці повинна бути направлена на сприяння росту продуктивності праці, зниження витрат на виробництво, підвищення якості продукції.

Через мотивацію апарат управління узгоджує дії всіх працівників підприємства з метою досягнення тактичних та стратегічних завдань та загальної мети підприємства.

Контроль в загальному розумінні виступає як інструмент, який забезпечує всі ланки апарату управління інформацією про стан об'єкта управління.

Контрольна діяльність полягає в розробці норм функціонування системи і узгодження з плановими завданнями, створенні системи інформації, виявленні відхилень від норм функціонування, порівнянні фактичних показників з їх плановими значеннями, здійсненні необхідного впливу на людей, які мають відношення до контрольної ситуації, прийняття рішень. Для забезпечення контрольної діяльності необхідна інформація про стан об'єкта управління, ресурси підприємства та їх раціональне використання, процеси, що відбуваються на підприємстві (постачання, виробництво, збут), формування собівартості продукції тощо.

Відповідно до особливостей тої чи іншої організаційно-правової форми підприємства встановлено ряд особливостей управління ними.

Обов'язки, права і відповідальність посадових осіб підприємства щодо управління визначаються кваліфікаційними посадовими інструкціями.

Посадові інструкції розробляють та затверджують роботодавці на основі типових характеристик професій працівників. Оскільки окремі типові кваліфікаційні характеристики працівників містять лише основні завдання та обов'язки, роботодавець може доповнити посадові (робочі) інструкції роботами, що належать до складу статутів, технологічних карт, регламентів, інструкцій та інших нормативних документів, встановлених адміністрацією за погодженням з профспілковими або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективним органом. У цих випадках працівникові може бути доручено виконання споріднених за змістом обов'язків і робіт, тобто віднесених до однієї функції управління, однакових за складністю, виконання яких не потребує іншої спеціальності, кваліфікації, зміни найменування посади (професії).

Специфічні функції управління підприємством вказують напрямок впливу на будь-яку сферу виробничої діяльності, вони обумовлені багатосторонньою діяльністю підприємства та змістом його виробничих процесів. Тому під специфічними функціями управління розуміють результат поділу управлінської праці. Такі функції включають види діяльності, які розрізняються призначенням і засобами реалізації.

Об'єктом управління є організаційно відокремлена ланка, яка забезпечує одну із стадій або частину стадії виробничо-господарського процесу і є основою цілеспрямованого

управлінського впливу. З огляду на особливості виробничо-господарських процесів підприємства, до конкретних функцій управління виробництвом продукції варто віднести:

- управління науково-технічною підготовкою виробництва;
- управління основним, допоміжним і обслуговуючим виробництвом;
- управління якістю продукції;
- управління персоналом підприємства;
- управління матеріально-технічним постачанням;
- управління фінансами;
- управління збутом продукції;
- управління маркетингом;
- управління розвитком і удосконаленням системи адміністрування тощо

За змістом кожна конкретна функція управління на підприємстві є комплексною і включає планування, організацію, мотивацію і контроль організаційно відокремлених об'єктів впливу, окремих аспектів виробництва.

Необхідно зазначити, що основний склад конкретних функцій управління підприємством принципово не змінюється зі зміною масштабу і характеру виробництва. Більш того, вони подібні навіть на підприємствах різних галузей народного господарства. Різниця залишається лише обсяг і структура виконання функцій управління.

Лідер, як відомо, – це вищий рівень управлінської майстерності.

Лідерство – впровадження організаційного керівництва, яке здійснюється топ-менеджментом. Лідерство охоплює (але не обмежується тільки цим) розробку бачення, планування, прийняття рішень, заохочення, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення певної мети.

У сучасній науці, за наявності спільності вихідних позицій, лідерство характеризується неоднозначно. Можна визначити наступні основні підходи до його тлумачення:

1. Лідерство – це різновид влади, специфікою якої є спрямованість зверху донизу, а також те, що її носієм виступає не більшість, а одна людина або група осіб. Політичне лідерство, пише Жан Блондель – це «влада, здійснювана одним або декількома індивідами, для того, щоби спонукати членів нації до дій».

2. Лідерство – це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана із прийняттям рішень, це керівна посада. Таке визначення лідерства впливає зі структурно-функціонального підходу, що припускає розгляд суспільства як складної, ієрархічно організованої системи соціальних позицій і ролей. Заняття в цій системі певних позицій, пов'язаних з виконанням управлінських функцій (ролей) і дає людині статус лідера. Іншими словами, як визначає Даунтон, лідерство – це «становище в суспільстві, що характеризується здатністю особи, яка

НУБІП України

це становить посліає, сгеровувати й організовувати колективну поведінку деяких або всіх його членів».

3. Лідерство – це вплив на інших людей.

Лідерство - це справа інтелекту, надійності, гуманності, мужності та дисципліни ...

Опора лише на інтелект призводить до непокірності. Прояв гуманності, сам по собі,

призводить до слабкості. Зацикленість на довірі призводить до глупоти. Залежність від сили

мужності призводить до насильства. Надмірна дисципліна та сувороість командування,

призводять до жорстокості. Коли у когось є всі п'ять чеснот, кожна з яких відповідає своєму

призначенню, тоді він може бути лідером. - Цзян Лін у поясненнях до Сунь дзи, «Мистецтво

війни».

НУБІП України

Керівництво – (адміністрування, розпорядництво) є однією з функцій управління, а

в умовах командно-адміністративної системи саме тією функцією, що разом з контролем

включила в себе всі інші функції.

Управління – це процес впливу однієї особи на іншу відповідно до поставлених

завдань.

НУБІП України

Фрагмент презентації до Лекції 7. Адміністрування (менеджерування)

і лідерство. Team bulding

Н

- Відомий **ефект соціальних лінощів** — зниження працездатності кожного члена групи у випадку, коли частка й величина його зусиль не визначаються й не мотивуються, а також відсутня персональна відповідальність за кінцевий результат.

Н

Н

