

НУБІП України

НУБІП України

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

**11.05 – МР. 231 “3” 2022.03.11. 010 ПЗ**

**ГОНЧАРОВА АЛЛА АНАТОЛІВНА**

**2022 р.**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УДК: 378.4:37.035:316.46

ПОГОДЖЕНО

ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Декан гуманітарно-педагогічного

Завідувач кафедри

факультету  
(назва факультету (НН))

педагогіки  
(назва кафедри)

Л. М. Савицька

Р. В. Сопівник

(підпис)

(ПІБ)

(підпис)

(ПІБ)

«  »    2022р.

«  »    2022 р.

### МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**Тема:** «ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ СЕРВАНТ-ЛІДЕРА МАЙБУТНІХ  
ПЕДАГОГІВ (НА ПРИКЛАДІ НУБІП УКРАЇНИ)»

Спеціальність:

«Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма:

«Педагогіка вищої школи»

Магістерська програма:

«Методика навчання циклу С.....»

Орієнтація освітньої програми: «.....»

Керівник магістерської роботи

д. пед. н., доцент

(науковий ступінь та висхідне звання)

Сопівник Руслан Васильович

(підпис)

(ПІБ)

Виконала

(підпис)

Гончарова Алла (Alla Honcharova)

(ПІБ)

КІЇВ – 2022

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри педагогіки

д-р. пед. н., проф.

Р. В. Солтвник

(повноважений на виконання) (підпис)

(ПІБ)

2022 року

ЗАВДАННЯ  
ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ СТУДЕНТУ

Спеціальність:

«Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма:

«Педагогіка вищої школи»

Магістерська програма:

«Методика навчання циклу .....»

Орієнтація освітньої програми: «.....»

Тема магістерської роботи: «Формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів (на прикладі НУБіП України)»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від 31.01.2022 р. № 174 «С».

Термін подання завершеної роботи на кафедру «18» листопада 2022 року

Вихідні дані до магістерської роботи: Закони України «Про освіту», «Про професійну освіту», Концепція розвитку громадянської освіти в Україні, Концепція національно-патріотичного виховання дітей і молоді; посібники, словники, довідники, методична, наукова література щодо теми дослідження.

Перелік питань, що підлягають дослідженню:

1. Теоретичні аспекти проблеми розвитку лідерських якостей у майбутніх педагогів.
2. Формування якостей сервант-лідера у майбутніх педагогів під час освіти в НУБіП України.
3. Аналіз експерименту у майбутніх педагогів.

Дата видачі завдання: \_\_\_\_\_ 2022 р.

Керівник магістерської роботи

Солтвник Р. В.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

Завдання прийняв до виконання

Гончарова А. А.

(підпис)

(прізвище та ініціали)

## РЕФЕРАТ

# НУБІП України

Магістерська робота на тему «Формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів (на прикладі НУБіП України)».

**Обсяг і структура магістерської роботи.** Робота складається з вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел інформації (98 найменувань) та чотирьох додатків. Загальний обсяг дорівнює 97 сторінкам основного тексту, містить 15 таблиць, 3 рисунки.

**Ключові слова:** ФОРМУВАННЯ, ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ, СЕРВАНТ-ЛІДЕР, МАЙБУТНІЙ ПЕДАГОГ, НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

У даній роботі вивчається проблема формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів під час їх навчання у Національному університеті біоресурсів і природокористування України. З'ясовано, що багато науковців досліджували питання розвитку лідерських якостей, проте питання формування саме якостей сервант-лідера у майбутніх педагогів в закладах вищої освіти не знайшло на даний час достатнього розкриття, що загострює актуальність теми нашого дослідження.

В першому розділі нашої роботи «Теоретичні питання формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у закладах вищої освіти» досліджено сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства та якостей сервант-лідера. Визначено поняття «якості сервант-лідера майбутніх педагогів та його структуру».

В другому розділі нашої роботи, «Реалізація формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів» на основі вивчення досвіду Національного університету біоресурсів і природокористування України щодо формування лідерських якостей розроблено курс «Якості сервант-лідера майбутніх педагогів: шляхи формування». В цьому розділі описано формуючий етап педагогічного експерименту з формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів, представлено програму з формування цих якостей у студентів. В другому розділі

також описано порядок організації педагогічного експерименту та зроблено аналіз результатів експерименту на констатувальному та контрольному етапі дослідження.

Висновки експериментального дослідження показують значну динаміку, формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів в експериментальній групі, що доводить ефективність визначених педагогічних умов з формування цих якостей у студентів.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ЗМІСТ

<b>Вступ</b> .....	3
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ СЕРВАНТ-ЛІДЕРА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ</b> .....	7
1.1. Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, сутність і структура якостей сервант лідера майбутніх педагогів .....	7
1.2. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування якостей сервант-лідера у закладах вищої освіти.....	24
Висновки до першого розділу.....	33
<b>РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ СЕРВАНТ-ЛІДЕРА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ</b> .....	35
2.1. Формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті біоресурсів і природокористування України .....	35
2.2. Аналіз експерименту з формування лідерських якостей майбутніх педагогів в Національному університеті біоресурсів і природокористування України.....	40
Висновки до другого розділу.....	59
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	61
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	63
<b>ДОДАТКИ</b> .....	75

НУБІП України

НУБІП України

# НУБІП України

**Актуальність.** У сучасному суспільстві ефективнішого розвитку досягають ті країни, де метою вищої освіти є не тільки проблеми формування професійних якостей, але і проблеми становлення лідерських якостей у найбільш здібної і талановитої молоді. Зміни в освіті вимагають такого освітнього середовища, що забезпечить становлення особистості студента, якої притаманні високий професіоналізм, розвинуті лідерські якості та духовні моральні ціннісні орієнтації. Тільки такий майбутній фахівець може поставити метою свого життя служіння оточуючим, бути ефективним сервант-лідером.

# НУБІП України

Упродовж останнього року в Україні змінилися суспільно-політичні обставини, які висвітлили багато негативних тенденцій: зростання нетерпимості й агресії у взаєминах, втрата життєвих морально-ціннісних орієнтацій у певної частини молоді тощо. З огляду на це педагоги покликані стати прикладом служіння своїм учням та суспільству, щоб бути носієм високої моральної культури в тяжкий час. Педагог повинен служити оточуючим, бути сервант-лідером. Якості сервант-лідера майбутніх педагогів необхідно формувати ще під час їх професійної підготовки.

# НУБІП України

Вимоги державних нормативних документів, згідно з якими відбувається професійна підготовка майбутніх педагогів (закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», Концепція виховання дітей та молоді в національній системі освіти, Концепція національно-патріотичного виховання дітей та молоді, Стратегія національно-патріотичного виховання, Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки), налаштовують майбутніх педагогів не лише на опанування професійними знаннями, а й на розвиток лідерських якостей, становлення морально-ціннісних орієнтацій, спрямовує майбутніх викладачів на служіння учням та суспільству. Все це притаманне саме сервант-лідеру, тому формування якостей сервант-лідера у майбутніх педагогів є одним з основних завдань вищої школи.

# НУБІП України

У той же час результати плотного дослідження проведеного серед

майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України (36 осіб) виявили, що 42% респондентів володіють якостями сервант-лідера на низькому рівні, 56% респондентів показали середній ступінь і лише 2 % виказали високий ступінь володіння якостями сервант-лідера. Такі дані підкреслюють актуальність нашого дослідження.

Теоретичною базою нашої роботи слугували наукові ідеї щодо формування лідерських якостей в закладах вищої освіти таких вчених як: Б. Головешко, Т.

Гури, С. Калашнікової, І. Костирі, А. Мітлоша, О. Нестуля, С. Нестуля,

О. Пономарьова, О. Романовського, Р. Сопівника, В. Шинкарук. Вивченню

феномену сервант-лідерства присвячені праці закордонних науковців: J Berndt, T. Blum, M. Brown, J. Golzar, A. Gomez, R. Greenleaf, E. Joseph, J. Irving, S. Kang,

G. Lemoine, J. Partogi, M. Tarallo, N. Thao, L. Trevino, B. Winston. Великий

науковий зміст щодо формування етичних моральних ціннісних орієнтацій у

молоді внесли такі вітчизняні педагоги І. Бех, О. Вишневський, В. Жуковський,

І. Зязюн, В. Кремень, Л. Москальова, А. Осипова, Т. Потапчук, Н. Серета,

О. Сухомлинська, В. Тернопільська, М. Чеботарьов, Г. Шевченко, В. Шинкарук.

Значна кількість теоретико-методологічних положень, що можуть бути

корисними для розв'язання з формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів представлено в працях саме цих українських та закордонних вчених.

Незважаючи на значну кількість сучасних наукових розробок, які

розв'язують визначену проблему, підкреслимо, що в теорії і практиці педагогіки

проблема формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів недостатньо досліджена.

Актуальність зазначеної проблеми загострюється тим, що потрібно розв'язувати визначені підчас дослідження суперечності, а саме: між

необхідністю формування якостей сервант-лідера у майбутніх педагогів під час

професійної підготовки та неготовності педагогічних кадрів у вищій школі до

цього, між переваженням у закладах вищої освіти традиційних форм і методів навчання майбутніх педагогів і необхідністю їх налаштування на формування

якостей сервант-лідера майбутнього педагога за допомогою інноваційних технологій і методів.

Зазначимо, актуальність, значущість та недостатнє дослідження проблеми, потреба розв'язання визначених суперечностей обумовила тему нашої дипломної роботи: «Формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів (на прикладі НУБіП України)».

**Мета** – дослідження процесу формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

**Завдання** визначено відповідно до поставленої мети дипломної роботи:

1. Визначити суть і структуру якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.
2. Теоретично обґрунтувати та розробити педагогічні умови формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

3. Експериментально перевірити вплив розроблених педагогічних умов на формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті біоресурсів і природокористування України.

**Об'єкт** дослідження – професійна підготовка майбутніх педагогів.

**Предмет** дослідження – педагогічні умови формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

З метою вирішення визначених завдань та досягнення мети було застосовано комплекс таких методів дослідження: теоретичні – вивчення та аналіз наукових джерел (аналіз, синтез, узагальнення, порівняння), емпіричні – для визначення рівня сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті біоресурсів і природокористування України та перевірки ефективності визначених педагогічних умов (педагогічне спостереження, бесіда, опитування, тестування, педагогічний експеримент); статистичні – для аналізу емпіричних даних (методи математичної статистики).

**Наукова новизна** результатів дипломної роботи полягає у тому, що вперше обґрунтовано педагогічні умови формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів під час професійної підготовки (залучення майбутніх педагогів у різні види практичної самостійної педагогічної діяльності, яка

передбачає застосування комунікативних, когнітивних, організаційних навичок, емпатії та етичних особистісних здібностей, що зумовлює прояв у них якостей сервант-лідера; моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від майбутніх педагогів вибору оптимальних способів лідерського впливу з

максимальним проявом емпатії у ситуаціях групової взаємодії; формування

ціннісного ставлення майбутніх педагогів до якостей сервант-лідера під час аудиторної роботи); уточнено: критерії рівнів сформованості якостей сервант-

лідера, майбутніх педагогів (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, особистісно-діяльнісний), сутність поняття «якості сервант-лідера майбутнього педагога» як

особистісне утворення, що включає в себе готовність студента до виконання ролі

лідера в освітньому середовищі, здатності до командування з максимальним проявом емпатії в педагогічній діяльності та з служінням учням та суспільству;

компоненти цього поняття (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, особистісно-діяльнісний); набула подальшого розвитку структура якостей сервант-лідера,

зміст, форми і методи формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів під час професійної підготовки.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

# РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ПИТАННЯ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ СЕРВАНТ-ЛІДЕРА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

## 1.1. Сучасні наукові підходи до визначення поняття лідерства, сутність і структура якостей сервант-лідера майбутніх педагогів

У умовах розвитку сучасних соціальних систем і перетворень у різноманітних сферах суспільства, зокрема в галузі вищої освіти, змінюються вимоги до майбутніх педагогів, що спроможні реалізовувати свій лідерський потенціал у педагогічній діяльності. Модернізація освіти, призводить до змін у вимогах до майбутнього педагога-лідера. У зв'язку з цим важливого значення набуває вивчення лідерства і як соціально-психологічного феномену, й у ракурсі індивідуальних психологічних лідерських якостей майбутніх педагогів, в першу чергу якостей сервант-лідера, тому що призначення викладача – це служіння своїм учням, своїй Вітчизні. Саме це і обумовлює становлення особистості майбутнього педагога.

Сучасна наука надала для педагогіки методи формування у студентів лідерських якостей. Розглянемо деякі теоретичні аспекти визначення таких споріднених понять як «лідер», «лідерство», «якості сервант-лідера». Термін «лідер» є похідним від англійського слова «lead», яке має значення «вести, керувати» [1, с. 659].

Модель академічного лідерства було запропоновано шотландським науковцем Т. Кенні. Він визначив шість взаємодіючих між собою факторів цієї моделі:

- довіра, яка демонструється і визначається у чотирьох сферах (особистісні досягнення, позитивна підтримка оточуючих, авторитет, політична стратегія);
- інтелектуальна допитливість, яка містить такі якості як творчість і зухвалість;
- колегіальність, яку лідери демонструють як особисто, так і через підтримку інших;

– талановитість щодо виконання управлінських функцій у галузі науки та освіти;

– характер, до елементів якого входять такі складові як стійкість, цілісність, унікальність;

– впевненість [2, с. 2].

Звичайно, ця модель не відображає процес лідерства серед студентів, але лідерство у студентському середовищі це перший крок до лідерства академічного.

Проаналізувавши різноманітні типи групової активності дослідники

Р. Бейлз та Ф. Слейтер сформулювали підхід, який базується на двох основних сферах прояву лідерства:

1) лідерство в інструментальній сфері (спрямоване на досягнення мети, пов'язаної із безпосередньою діяльністю групи),

2) лідерство в емоційній сфері (спрямоване на забезпечення взаєморозуміння між членами групи, а до досягнення групової мети має опосередковане відношення) [3].

У відповідності до цих сфер виділяються дві лідерські ролі: ділового лідера (інструментального) і експресивного лідера (емоційного).

Взаємозв'язок між цими ролями залежить від специфічних особливостей діяльності групи. В студентському середовищі це обумовлюється орієнтацією освітніх завдань на окремого студента, а не на групу. Саме тому, що для групи рідко висуваються загальні завдання, роль інструментального лідерства незначна. А роль експресивного лідера, водночас, навпаки зростає, тому що створення позитивного емоційного середовища є важливою умовою для успіху в навчанні. Таким чином, лідер у студентській групі має виконувати роль експресивного лідера.

Зазначимо, що у контексті студентського лідерства можна виокремити:

системні навички, комунікативні якості, внутрішні якості.

Системні навички – це перш за все навички управління. Вони обумовлюються низкою таких якостей: здатність до передбачення (вміння

створювати образ привабливого майбутнього, яке включає в себе досягнення конкретного результату); гнучкість (вміння підбирати вдалі стратегії для кожного конкретного становища); чуйність до нового (здатність передчувати зміни та готовність до них); налаштування на результат (вміння наполегливо йти до мети, незважаючи на труднощі та перешкоди).

Комунікативні якості забезпечують ефективність взаємодії лідера з послідовниками. Важливо зазначити, що комунікабельність не є тотожною товариській особистості. Комунікабельність встановлює не дружні, товариські ставлення із членами групи, а робочі стосунки між лідером та членами групи.

Вміння переконувати, надихати, мотивувати разом з комунікабельністю є основними комунікативними якостями, які дуже необхідні лідеріві.

Внутрішні якості є фундаментом, на якому будуються навички та здібності, які формують лідерство. Формальний статус або поверхнева переконаність у власних силах не дозволять людині вести за собою інших, якщо в неї відсутня внутрішня готовність бути лідером. Забезпечення цієї готовності складається з: впевненості у собі (описується базовим самовідчуттям лідера); зухвалості (описується здатністю до лідерської дії); підвищеної активності (вміння створювати нові події); високого рівня володіння собою (стійкістю до стресів, готовністю до протистояння, витривалістю, вмінням конструктивно переживати негативні емоції); внутрішньої цілісності (гармонійного поєднання всіх якостей).

Зазначимо, що в студентському середовищі лідеру можуть заважати такі особистісні риси як слабка воля, некомунікабельність, невимогливість у засобах для досягнення мети.

Дослідники лідерства в освітньому середовищі, найбільше цікавилися вивченням лідерських ролей в навчальних мікрогрупах. Дослідник М. Обозов, вивчаючи навчальні мікрогрупи та лідерство як соціальний прояв, зазначив, що

«Важливо уміти виокремити головний компонент, який взаємопов'язує учасників спільного життя і діяльності. Загально визнано виокремлення

пізнавального (інформаційного), афективного (емоційно-комунікативного), практичного (поведінкового, регулятивного) компонентів» [4, с. 36].

Слову «лідерство» («leadership») англо-український словник надає такі тлумачення: 1) керівництво, управління; 2) керівництво військами; 3) керівники, керівництво [1, с. 659].

У закордонних дослідженнях феномен лідерства досліджується десятиліттями. У вітчизняній науці це поняття довго прирівнювалось з поняттями «управління» та «менеджмент». Лише в останні десятиліття

розпочалися ґрунтовні дослідження феномену лідерства вітчизняними

дослідниками (О. Васильковою, Т. Гурою, С. Калашніковою, Д. Карамушкою, С. Максименко, А. Мітлошем, С. Походенко, О. Пономарьовим, О. Романовським, Т. Фелькель) [5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12]. Для уточнення сутності поняття лідерства

потрібно проаналізувати підходи закордонних та вітчизняних авторів до проблеми лідерства.

Першими розпочали вивчати лідерство американські психологи на початку ХХ століття, вони шукали відповідь на запитання: «Хто є справжнім лідером?». Дослідження тривають й досі. Розглянемо базові теорії лідерства, які внесли певний вклад у розуміння природи цього феномену.

Однією з перших соціально-психологічних теорій лідерства стала «теорія рис», яка визначала, що людина може стати лідером лише за наявності у неї певного набору характеристик, які обумовлені генетичними та соціальними

факторами. До цих факторів відносили низку рис – від фізичних параметрів людини, до індивідуальних особистісних якостей. Ці характеристики вважались

вродженими та непридатними для трансформації і такими, що постійно проявляються у життєдіяльності людини. Ця теорія ґрунтувалась на роботах

англійського науковця Ф. Гальтона, який намагався довести провідну роль спадкових факторів у житті людини, вивчаючи біографії видатних людей.

Основні положення теорії рис не витримали перевірки часом. Незважаючи на критику цієї теорії, науковці багато разів поверталися до пошуку притаманних лідеру особистісних рис. Під час цього пошуку науковці зрозуміли, що

характеристики лідера можуть формуватися в процесі його життєдіяльності (табл. 1.1).

# НУБІП УКРАЇНИ

Таблиця 1.1

## Уявлення науковців щодо психологічних рис лідера

Дослідники	Риси лідера, виокремлені в теоріях авторів
Р. Стогділл [13] (1948)	Висока самооцінка, інтелект, зосередженість, відповідальність, ініціативність, соціабельність, обережність
Р. Майн [14] (1959)	Інтелект, домінантність, маскуліність, консервативність, екстраверсія, здатність пристосовуватися
Дж. Алігер, Р. Лорд, К. Де Вадер, [15] (1986)	Маскуліність, інтелект, консервативність
Ш. Кіркпатрік, Е. Локк [16] (1991)	Мотивація, драйв, цілісність, когнітивні здібності, впевненість у собі, обізнаність, здатність до виконання складних завдань
С. Заккаро, К. Кемп, П. Бейдер [17] (2004)	Когнітивні здібності, свідомість, екстраверсія, емоційна стабільність, відкритість, умотивованість, здатність до компромісу, соціальний інтелект, емоційний інтелект, здатність до самоаналізу, здатність до вирішення проблем

Сучасні дослідження з проблем лідерства таких науковців як П. Бейдер, С. Заккаро, К. Кемп доводять, що не існує вродженого набору якостей, які обумовлюють реалізацію лідерства. Але існують певні риси, які, згідно з даними дослідженнями, не є вродженими та які входять до переліку «лідерських» якостей. Таким чином, мова йде не про якісь «універсальні» риси, а про очікування у суспільстві щодо особистості лідера. Тобто зовсім не обов'язково щоб всі лідери володіли ними.

Сучасні науковці доводять, що якості лідера можливо розвинути у кожній людині, якщо в дитинстві вона не стала жертвою насильства, деспотизму та інших принижень.

Наступна теорія з вивчення лідерства, яка отримала назву «теорія здібностей» акцентує увагу саме на лідерів. У відповідності з цією теорією

# НУБІП УКРАЇНИ

визначальними є не якості лідера, а вміння й здібності, що набуваються у процесі освіти. У 1955 році Р. Катцем була розроблена трьохкомпонентна модель лідерства, яка є ще одним підходом до визначення ключових здібностей лідера [18]. У цієї моделі містяться такі здібності: технічні (розуміння, як налаштувати роботу в конкретній сфері), людські (знання про шляхи найбільш оптимальної взаємодії з людьми), концептуальні (здатність працювати з ідеями). За надмірно загальні визначення базових навичок лідера ця модель Катца неодноразово критикувалася науковцями.

У 2000 році колектив науковців (С. Заккаро, М. Коннелі, М. Мамфорд, М. Маркс) здійснив спробу пересмислити теорію здібностей. Вченими було конкретизовано притаманні успішним лідерам певні навички, а саме: вмотивованість, здатність до соціальної адаптації, усвідомлене новаторство, обмеженість у використанні захисних механізмів, вміння досягати поставлені цілі [19]. Цей перелік здібностей було підтверджено за допомогою факторного аналізу. Недоліком цієї моделі вважають те, що визначені здібності не є винятково лідерськими і модель може описувати як здібності лідера, так і здібності особи, що схильна до успіху. Вважаємо, що сильною стороною цього підходу є те, що дослідники змістили акцент від дослідження особистості лідера, що важко піддається змінам, на дослідження лідерських навичок та здібностей, тим самим підкреслюючи, що лідерство – це те, чому можна навчитися.

Концепція емоційного інтелекту одержала широке поширення завдяки запропонованій Д. Гоулманом теорії емоційного лідерства. За дослідженнями Д. Гоулмана, лідери з розвиненими навичками емоційного інтелекту досягають найбільшого успіху. Головними здібностями, які забезпечують реалізацію емоційного інтелекту є: вміння розпізнавати власні емоції, вміння розпізнавати емоції інших людей, здатність керувати власними емоціями та здійснювати вплив на оточуючих через їх емоції. Д. Гоулман та його однодумці доводять, що якості емоційного інтелекту можуть бути розвинутими у будь-якої людини [20].

Розвитком теорії здібностей та теорії рис, стала розроблена Б. Бассом, У. Беннісом, Д. Надлером, Б. Нанусом, М. Тушманом харизматична теорія

лідерства. Дослідниками було виявлено, що лідери, які вважаються харизматичними, мають такі якості як: рефлексія, здатність мотивувати, впливати, надихати, самоактуалізованість, залученість у соціальні процеси [21; 22; 23].

У менеджменті до вивчення лідерства отримав широке поширення підхід представлений поведінковою теорією. Авторами цієї теорії пропонується зосередити увагу на особливостях поведінки лідера. При цьому виділяється два основних напрямки для аналізу: поведінка під час вирішення організаційних завдань і поведінка під час встановлення та підтримки стосунків з оточуючими.

Стилі лідерства виокремленні науковцями Р. Блейком та Дж. Моутоном стали одним з яскравих прикладів цієї теорії. На думку вчених, кожен лідер поєднує в своєму управлінському стилі дві тенденції: орієнтацію на стосунки з колективом, орієнтацію на виконання завдань [24, с. 14-17]. Недоліком цієї теорії вважається

переконавання дослідників, що стиль лідерства залежить передусім від особистісних характеристик лідера і дуже важко піддається корегуванню. Саме це дає підстави розглядати цю теорію лише як продовження теорії ріє.

Одним із прикладів нового напрямку дослідження лідерства стала ситуаційна теорія Ф. Фідлера. Також ця ситуативна теорія лідерства розроблялась К. Бланшаром, Р. Векіо, В. Врумом, П. Йеттоном, П. Зігармі, У. Редінном, П. Херсі, Г. Юклом [25; 26; 27; 28; 29; 30]. Дослідники змістити увагу дослідження з особистості лідера на особливості ситуації, в якій лідер працює, це: кваліфікованість та зрілість підлеглих, структура завдань, атмосфера у групі, невідкладність цілей, політичні обставини тощо. Науковці, які розробляли ситуативну теорію лідерства, вважають, що особливості поведінки лідера можливо описати за допомогою типових стилів. Але всупереч думкам своїх попередників, вони вважають, що стиль діяльності лідера не є фіксованим і не пов'язується з особистісними якостями. Навпаки, стиль лідерства є гнучким.

Успішним лідером на їх думку вважається той, хто адекватно адаптується з вимогами ситуації та використовує найбільш ефективні сценарії поведінки

Ще однією сучасною теорією лідерства є розроблена В. Avolio, W. Gardner, A. Eagly, B. Shamir та A. Chan аутентична теорія, яка народилася у відповідь на кризу лідерства та кризу влади, що розповсюджене майже у всіх країнах світу [31]. Часто з певних причин керівні посади обіймають люди, що не здатні до справжнього лідерства [32; 33]. Це спонукало дослідників визначити основні фактори аутентичного лідерства: 1) слідування меті, що заснована на пристрасті; 2) наполегливість, яка базується на самодисципліні; 3) сердечність, підґрунтям якої є здатність співпереживати та співчувати; 4) позитивні стосунки з оточуючими, які ґрунтуються на відчутті єднання з іншими; 5) поведінка, що зумовлюється цінностями, а не вигодами [34, с. 399].

Теорією, що розкриває взаємозв'язок між лідерами і їх послідовниками стала трансакційна теорія лідерства. Розробники цієї теорії L. Atwater, A. Carmeli, K. Harris, A. Wheeler, K. Kacmar, S. Anand, та R. Liden стверджують, що взаємозв'язок між лідерами і їх послідовниками базується на понятті «трансакції» або обміну між лідером та його послідовниками [35; 36]. Дослідники зазначають, що лідерство можливе за умови, коли лідер володіє ресурсами, що мають інтерес для послідовників. Розуміючи, що можуть отримати від лідера щось цінне, послідовники демонструють готовність вкладати зусилля в реалізацію мети, поставленої лідером [37; 38]. Як зменшується інтерес до ресурсу, разом із цим закінчується й лідерський вплив на послідовників. Зауважимо, що ця теорія піддається критиці за ігнорування різноманітної природи людських стосунків, які не можна звести лише до ресурсного обміну між лідером та послідовниками.

Трансформаційна теорія лідерства створювалася її авторами В. Avolio, B. Bass, R. Riggio, J. Conger R. Kanungo, J. Kouzes B. Posner як заперечення трансакційного підходу. Вони наполягали, що підґрунтям позитивного лідерства є здатність особистості до трансформацій, під час реалізації якої застосовується індивідуальний підхід, інтелектуальне стимулювання, надихаюча мотивація, ідеалізований вплив [39; 40]. Готовність до трансформаційного лідерства можна сформувати через розвиток певних особистісних якостей та здібностей.

Трансформаційне лідерство не є вродженим, і може бути розвиненим в особистості, яка усвідомлює, що ключовим елементом успіху є зміни [41, 42].

Трансформаційний підхід до лідерства у бізнесі або технологічній сфері є природним та логічним, але у сфері державного управління або в сфері освіти цей підхід може призвести до хаосу, тому це спонукало дослідників до створення

теорії лідерства як служіння. Ми вважаємо, що ця теорія є вершиною наукової думки у вивченні лідерства. Розробниками цієї теорії стали R. Greenleaf, J. Hale, D. Fields. Згідно з цією теорією, яка ще має назву сервант-лідерство, лідерам та

управлінцям необхідно звертати увагу перш за все на потреби та цінності своїх

послідовників. Сервант-лідерство базується на переслідуванні інтересів послідовників [43]. Сервант-лідер, який враховує інтереси та потреби своїх послідовників, піклується про інших, розвивається та зростає, закріплюючи свою

лідерську позицію [44]. Ключовим елементом сервант-лідерства є готовність до самопожертви заради досягнення більш високих цілей.

На перший погляд представлені підходи занадто різноспрямовані та часто описують феномени, які є протилежними за своїм змістом (наприклад, транзакційне лідерство та лідерство як служіння). Р. Northouse проаналізував 65 визначень лідерства, сформульованих у світовій психології за минулий час.

Виділивши основні підходи, що пояснюють феномен лідерства, він систематизував більшість теорій:

1) лідерство як явище, що виникає у групі: лідер не існує без групи послідовників і на ньому завжди фокусуються групові інтереси;

2) лідерство як відтворення характеристик особистості: лідер повинен володіти певним набором особистісних якостей, які обумовлюють його спроможність вести за собою;

3) лідерство як поведінка: стиль взаємодії лідера з оточуючими та притаманна йому специфіка вирішення завдань, які обумовлюють вплив на послідовників [45, с. 23-24].

Незважаючи на багатогранність підходів сучасних досліджень щодо лідерства, можна виділити певні результати, що відображають загальну думку

науковців. Лідерство є процесом, який включає в собі вплив лідера на послідовників, що виникає під час групових дій, спрямованих на досягнення спільної мети. Сучасні розробки зарубіжних дослідників можна охарактеризувати як інтегративні. Дослідники визнають, що феномен лідерства є досить багатограним та багато в чому залежить від сфери діяльності особистості, а отже, визначити однозначно витoki лідерства та передбачити його успішність неможливо.

Виконані вітчизняними психологами дослідження феномену лідерства, які переважно зорієнтовані на дослідження організаційного лідерства заслуговують окремої уваги. Цей напрямок широко представлено у наукових працях Л. Карамушки, О. Філь. Дослідники зазначають, що лідерство у сучасних організаціях – це процес не директивного, цілеспрямованого впливу на підлеглих, для досягнення спільної мети. При цьому науковці відзначають важливість стимулювання лідером творчого підходу. Науковці підкреслюють, що здійснення авторитарного впливу на підлеглих, через пригнічення або залякування може призвести тільки до краху організації [46].

Також притягує до себе увагу багатьох вітчизняних дослідників феномен політичного лідерства. Дослідники В. Біленко, М. Морарь, А. Пахарєв, Н. Трач розглядаючи у своїх роботах феномен політичного лідерства, аналізують психологічні особливості сучасних вітчизняних лідерів, досліджують ознаки етичного та неетичного політичного лідерства [47; 48; 49; 50].

Отже, аспекти, пов'язані з лідерством, досліджувались переважно через вивчення лідерських ролей, які мають відношення до двох сфер домінуючих у соціальній дійсності – емоційної та ділової або більш комплексних елементів групової життєдіяльності.

Вітчизняні педагоги приділяли увагу вивченню процесу формування лідерських якостей у військовослужбовців (О. Кокун) [51], у майбутніх фахівців агропромислової сфери (Р. Сопівник) [52], у майбутніх менеджерів (В. Бондаренко, Б. Голоवेशко, О. Яценко) [53; 54], у майбутніх вчителів (О. Хмизова) [55]. Особливої уваги заслуговують ґрунтовні дослідження процесів

формування лідерських якостей майбутніх фахівців, проведені Т. Гурою, С. Калашніковою, О. Романовським. Ці вітчизняні науковці працюють у відповідності з світовими тенденціями, спрямованими на інтеграцію теорій й підходів з вивчення лідерства. Важливим завданням сучасної педагогіки вони вважають розробку системи якісних заходів для розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців різних профілів.

О. Романовський розглядає лідерство у вигляді трьох векторної структури, яка містить у собі лідерство як стан (сукупність особистісних характеристик та поведінкових моделей, які сприяють успіху), лідерство як процес (лідерський вплив на послідовників), лідерство як команда (міцний взаємозв'язок між лідером та послідовниками, який забезпечує досягнення спільної мети). Як основну мету лідера, науковець наголошує гармонію, яка встановлюється між індивідуальними та груповими інтересами членів команди [56]. Ефективного розвитку лідерства у закладі вищої освіти, на думку О. Романовського, можливо досягти лише за рахунок синергетичного ефекту, виникаючого під час поєднання традиційної професійної підготовки та різних форм творчого самовираження майбутніх фахівців [57].

Розвитку лідерського потенціалу майбутніх фахівців приділяє особливу увагу в своїх дослідженнях Т. Гура. Дослідниця виокремила дев'ять основних умов становлення та розвитку лідерського потенціалу майбутнього фахівця:

- 1) високий рівень професійної компетентності;
- 2) доброчесність, моральність, високий культурний рівень майбутнього лідера;
- 3) спрямованість на збереження навколишнього світу та підтримання гармонійних відносин між оточуючими;
- 4) саморозвиток та самодисципліна;
- 5) ерудиція, широкий світогляд, професійна культура лідера;
- 6) наявність педагогічних знань для реалізації наставництва;
- 7) економічна компетентність;
- 8) креативність та інноваційний стиль мислення;

9) розвинена інтуїція та здатність до критичного мислення [58, с. 422-423].

Науковець С. Калашнікова підкреслює, що професійна підготовка сучасних лідерів повинна бути суттєво удосконалена, і це доопрацювання повинно зважати на особливості стану українського суспільства та включати у систему підготовки управлінських кадрів методів розвитку комунікативної компетентності, тощо [59].

Аналізуючи вітчизняні дослідження лідерства, зазначимо, що: 1) праці сучасних українських науковців гуртуються на світовому досвіді досліджень лідерства, у своїх дослідженнях до розуміння лідерства вони застосовують елементи інтегративного підходу; 2) праці вітчизняних дослідників присвячені переважно прикладним дослідженням, які стосуються можливостей розвитку лідерства у різних діяльнісних сферах.

Зазначимо, що науковці завжди розглядали лідерство як феномен нерозривно пов'язаний з суспільством, який виникав внаслідок взаємодії лідера і членів групи. Це явище спрямоване на відносини між лідером та його послідовниками, що поєднані взаємними відносинами та прагненнями до досягнення спільної мети. Лідерство є результатом взаємовідносин між лідером та членами групи, що здійснюють взаємні впливи і поєднані спільним прагненням до досягнення результату.

Т. Гура зазначає, що «лідерство неможливе без впливу, виникаючого між людьми, які прагнуть до змін, відбиваючих загальні цілі лідера та підлеглих».

Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Вплив має багато напрямів і не є одностороннім. Хоча, згідно з традиційними північноамериканськими культурними нормами, найлегше уявити лідера як людину, що робить щось значуще для підлеглих. І все ж, лідерство – це насамперед взаємодія» [60, с. 57]. Механізми зворотного зв'язку дають можливість і підлеглим впливати на керівників. Залучення людей у такі взаємовідносини призводить до виникнення прагнення до постійних змін, а лідерство передбачає створення оптимальних умов для змін, які не нав'язуються

лідером, а відображають для лідера і його послідовників значущі цілі та завдання.

У кожній особистості закладено лідерські якості. Але їх розвиток відбувається під впливом непередбачуваних психологічних, педагогічних та соціальних факторів. Складниками лідерських якостей є психологічні здібності, які забезпечують здатність людини вести за собою.

Р. Сопівник наголошує, що лідерство не є унікальним явищем, доступним лише обраним. Навпаки, лідерство доступно кожному і реалізується через вільну творчість, самореалізацію, організаційну діяльність [61].

Ми погоджуємось з науковцями, що стверджують: «Для лідера більш характерна відкритість новим ідеям, аніж їх критика. Лідери здатні піклуватися про інших і налагоджувати особисті зв'язки, руйнуючи емоційну дистанцію.

Лідери вміють слухати і зрозуміти людину, надати допомогу, уникаючи непотрібних нарад та розпоряджень. Вони схильні до нонконформізму і готові визнавати нонконформізм інших людей, не прагнучи до того, щоб всі члени групи мислили однаково; вони можуть сказати «ні», якщо незгода принесе користь загальній справі. Вони встановлюють високі моральні норми, не погоджуючись з тим, щоб сліпо слідувати моральним нормам, встановленим іншими людьми» [60, с. 59].

У сучасному науково-педагогічному співтоваристві поняття «якості сервант-лідера» у контексті підготовки майбутніх педагогів залишається недостатньо дослідженим.

Сервант-лідерство не є певним лідерським стилем чи технікою як такою. Це більше манера поведінки, образ дій, що формуються протягом тривалого періоду часу. Сервант-лідерство доповнює демократичний стиль управління і має подібність до трансформаційного лідерства (що призводить до змін). На основі вивчення наукової літератури ми можемо визначити такі якості сервант-лідера майбутнього педагога [62; 63; 64; 65].

1. Увага до інших та вміння слухати. Щоб служити учням, майбутньому викладачу важливо зрозуміти спочатку, чого вони хочуть. Майбутній педагог з

якостями сервант-лідера слухає та розуміє оточуючих. Для цього важливо звертати увагу на слова, інтонацію, мову тіла, незручні паузи. При цьому корисно допомогти учню сформулювати думку уточнювальними питаннями, а вже потім ділитися своєю думкою.

2. Емпатія. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера повинен намагатися зрозуміти справжні наміри та мотиви людей, а не спиратися на оціночні судження, в яких учні завжди гірші за нього самого. Майбутній викладач повинен бути уважними до зовнішніх та внутрішніх умов, у яких навчаються здобувачі освіти. Співпереживання, неупередженість є основою емпатії, але цього замало. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера розвиває особливу проникливість до почуттів учнів і намагається бачити за ними задоволені чи нереалізовані потреби.

3. Відновлення. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера повинен бути готовим підтримати учня фізично та емоційно. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера повинен переконатися в тому, що у учнів є всі необхідні знання, підтримка та ресурси, чи панує в колективі здорова атмосфера, чи відчувають учні важливість свого навчання та визнання свого розвитку. Такого викладача-лідера хвилюють питання типу: «Як моя присутність впливає на учнів, з якими я працюю?».

4. Самоусвідомлення. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера повинен мати навички рефлексії (вміння подивитися на себе збоку, розмірковувати про свої емоції та вчинки, коригувати поведінку).

5. Переконливість. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера надихає учнів, використовуючи раціональну та емоційну сфери, не використовує свою владу. Він використовує сторітелінг, візуалізацію та метафори, наводить аргументи та докази. Такий майбутній викладач-лідер прагне приводити навчальну групу до консенсусу, коли рішення розуміють та підтримують усі учні.

6. Концептуалізація. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера – це надихаючий лідер, який бачить загальну картину за повсякденними дрібницями.

Лідерство немислиме без пріоритетів, цілей та стратегії їх реалізації. Незалежно від особистих амбіцій, цей майбутній викладач може допомогти учням зрозуміти своє призначення. Як роль кожного учня пов'язана з цінностями та довгостроковими інтересами навчальної групи?

7. **Далекоглядність.** Майбутній педагог з якостями сервант-лідера повинен мати здатність зрозуміти досвід минулого, реальність сьогодення та ймовірні наслідки рішення у майбутньому. Для цього йому допоможуть педагогічні знання, уміння, навички, аналітичні огляди та кейси та мозкові штурми, історії з досвіду, інтуїція майбутнього сервант-лідера.

8. **Відповідальність.** Майбутній педагог з якостями сервант-лідера повинен брати на себе відповідальність за роботу навчальної групи. Вони повинні відчувати відповідальність за те, що відбувається під час педагогічної діяльності. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера є носієм моральної культури суспільства, тому він повинен захищати цінності, викликати повагу та мати авторитет серед учнів.

9. **Зацікавлення у розвитку учнів.** Майбутній педагог з якостями сервант-лідера зацікавлений в особистісному розвитку кожного учня. Він уважний до кожного учня та допомагає їм отримати знання та навички, які потрібні для реалізації особистісного потенціалу учнів.

10. **Створення спільності в навчальній групі.** Майбутній педагог з якостями сервант-лідера повинен створювати спільність у навчальному колективі. Він прагне дбати про створення такого освітнього простору, який надихає учнів на неформальне спілкування. Наступною метою може стати організація самонавчання та взаємодія за рамками формальних навчальних груп. Майбутній педагог з якостями сервант-лідера надихає учнів брати відповідальність за навчання, нагадує про зв'язок їхніх дій з успіхом, допомагає відчувати себе частиною чогось більшого.

Отже, можемо зазначити, що Сервант-лідерство в педагогіці – це довгостроковий, трансформаційний підхід до педагогічної діяльності, що має потенціал створення позитивних змін в освіті, зокрема в професійній підготовці.

Позитивні зміни полягають в тому, що педагогічна діяльність базується на співпраці учнів з викладачами, викладачі проявляють турботу та повагу до учнів і своєю місію бачать у служінні учням та суспільству. Якостям сервант-лідера майбутніх педагогів необхідно навчати перш за все під час професійної підготовки, тому що сервант-лідерство це не простий у застосуванні підхід в педагогії, тому що такий підхід може сприйматися як занадто «м'який», а надмірна увага та емпатія можуть призвести до нерішучості чи відсутності бачення у майбутнього викладача.

На базі вивчення науково-педагогічної літератури можемо визначити сутність поняття «якості сервант-лідера майбутнього педагога» як особистісне утворення, що включає в себе готовність студента до виконання ролі лідера в освітньому середовищі, здатності до командоутворення з максимальним проявом емпатії в педагогічній діяльності та з служінням учням та суспільству.

Можемо уточнити це поняття за допомогою компонентів: мотиваційно-ціннісний (відображає спрямованість майбутнього педагога на лідерство, успіх у професійній діяльності, служіння учням та суспільству, що проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії, саморозвитку в ній, до своїх учнів); когнітивний (відображає знання майбутнього педагога про феномен лідерства, теорію лідерства як служіння, якості сервант-лідера, шляхи прояву емпатії та лідерства в педагогічній діяльності); особистісно-діяльнісний (відображає здатність майбутнього педагога до застосування своїх якостей сервант-лідера в професійній діяльності, прояв якостей сервант-лідера, необхідних для успіху в педагогічній сфері: увага до інших та вміння слухати, емпатія, відновлення, самоусвідомлення, переконливість, концептуалізація, далекоглядність, відповідальність, зацікавлення у розвитку учнів, створення спільності в навчальній групі).

На нашу думку, саме якості сервант-лідера майбутнього педагога та його компоненти забезпечують постійний саморозвиток і самовдосконалення здобувачів освіти в сфері педагогічної діяльності як служителів своїм учням та

суспільству, що веде до високого рівня сформованості емпатії, гуманізму та інших морально-ціннісних орієнтацій у них.

## 1.2. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування якостей сервант-лідера у закладах вищої освіти

Педагогічні умови у науці грають роль інструменту, який поєднує традиційні методи навчання та інновації в педагогії.

Словник української мови тлумачить «умову» як «необхідну обставину, яка уможливорює здійснення створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь», «обставини, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь» [66, с. 1506]. На думку О. Пехоти, педагогічні умови є системою певних форм, методів, реальних ситуацій та матеріальних умов, що створені та сприяють досягненню чітко сформульованої педагогічної мети [67].

Отже, для визначення педагогічних умов ми повинні знати: педагогічну мету, напрями, форми і методи педагогічного впливу, передбачати результати педагогічних умов.

Вивчення наукових джерел дозволяє зробити висновок, що формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів буде мати ефективну дію при реалізації наступних педагогічних умов:

- залучення майбутніх педагогів у різні види практичної самостійної педагогічної діяльності, яка передбачає застосування комунікативних, когнітивних, організаційних навичок, емпатії та етичних особистісних здібностей, що зумовлює прояв у них якостей сервант-лідера;

- моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від майбутніх педагогів вибору оптимальних способів лідерського впливу з максимальним проявом емпатії у ситуаціях групової взаємодії;

- формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до якостей сервант-лідера під час аудиторної роботи.

Ці педагогічні умови необхідно застосовувати на протязі всього терміну навчання.

Вагому роль в процесі формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів ми надаємо інтерактивним методам навчання із здобувачами освіти педагогічної сфери. Сьогодення вимагає від викладачів вищої школи пошуку нових методів освітньої роботи з майбутніми педагогами, перш за все з розвитку їх якостей сервант-лідера.

Першою педагогічною умовою формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів ми пропонуємо залучення майбутніх педагогів у різні види практичної самостійної педагогічної діяльності, яка передбачає застосування комунікативних, когнітивних, організаційних навичок, емпатії та етичних

особистісних здібностей, що зумовлює прояв у них якостей сервант-лідера. Ми вважаємо, що саме самостійна робота, яка відбувається в аудиторії та за її межами, значно підвищує здібність до опанування інноваційною інформацією,

забезпечує гнучкість, налаштовує студентів до мобільності в педагогічній діяльності, ініціює готовність до ролі лідера, підвищує відповідальність за результати педагогічної діяльності. Головним при цьому є те, що самостійна діяльність є ефективним важелем формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

Практична самостійна педагогічна діяльність з освітнім колективом дозволяє майбутньому педагогу розвинути лідерські навички, навички служіння учням та суспільству, відчуття відповідальності за оточуючих та виконувати роль сервант-лідера. Самостійна педагогічна діяльність також мотивує здобувачів освіти у сфері педагогіки на творчі вирішення педагогічних завдань та

налаштовує їх на усвідомлення необхідності формування якостей сервант-лідера у себе для досягнення групової навчальної мети. Самостійна педагогічна позааудиторна робота дає унікальні можливості майбутньому викладачу для прояву якостей сервант-лідера, при цьому відбувається його саморозкриття за допомогою власних особистісних характеристик.

Зазначимо, що для формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів провідне значення має самостійна робота, пов'язана з освітньою роботою, спрямованою на навчальний колектив учнів. Педагогічна діяльність з

молодшими від себе учнями буде мотивувати майбутніх педагогів на служіння цим учням і нацитувати їх на формування якостей сервант-лідера у себе. У випадку, коли майбутній педагог працює з молодшим від себе навчальним колективом, він отримує статус «старшого», що робить легшим реалізацію його як сервант-лідера і закріплює цей статус у процесі взаємодії з навчальною групою.

На великому значенні самостійної діяльності в процесі навчання наполягали науковці: Ш. Амонашвілі, І. Зязюн, Я. Коменський, А. Макаренко, Ж.-Ж. Руссо, В. Сухомлинський, В. Шаталов, К. Ушинський та ін. Сучасні

педагогі також підтримують вагомую роль самостійної роботи здобувачів освіти: В. Буряк, О. Дубасенюк, В. Козаков, М. Солдатенко, П. Підкасистий та ін. Педагогі-науковці підкреслюють, що самостійна робота є найвищим проявом навчальної діяльності [68; 69; 70; 71; 72]. Але поняття самостійної роботи під час професійної підготовки, її форми та види постійно дискутуються сучасними вченими.

В світовій теорії та практиці педагогіки є велика кількість програм з формування лідерства у студентів під час професійної підготовки. Так, Б. Познер, який досліджує існуючі підходи до становлення лідерських якостей у

майбутніх фахівців, зазначає, що поширеним способом розвитку лідерства у студентів в американських закладах вищої освіти є залучення їх в управлінську роботу різноманітних студентських організацій [73]. У цих організаціях, які функціонують у вищих освітніх закладах, відтворюються умови реальних навчальних закладів і дозволяють студентам відпрацювати та розвинути лідерські якості.

В. Posner та J. Rosenberger провели експеримент, для порівняння ефективності управлінців, які вже мали досвід лідерства під час навчання в закладах вищої освіти. Вчені довели, що такі лідери у своїй професійній роботі проявляють більш високі результати організаційної та управлінської діяльності [74]. Науковці зазначають, що досвід успішного самостійного

лідерства під час навчання в закладах вищої освіти позитивно впливає на подальшу кар'єру випускників і сприяє подальшому розвитку їхнього лідерства. Аналіз підходів до самостійної роботи дозволив нам виокремити, що частіше за все самостійну роботу визначають:

Л. Туровська – як засіб для розвитку у студентів творчості [75];

Л. Рибалко – як форму управління навчальною діяльністю студентів, яка стимулює ціннісне ставлення до здобутих знань [76];

О. Мороз, В. Сластьонін та Н. Філіпенко – як засіб опанування навичками і вміннями самоосвіти [77];

В. Ягупов – як найбільш ефективний прийом навчання, що дозволяє учням закріпити набуті теоретичні знання, вміння та навички [78].

Зазначимо, що самостійну роботу доцільно розглядати як комплекс форм методів освітнього впливу на здобувачів освіти, який здійснюється в позааудиторній діяльності з метою формування умінь самоконтролю, самомотивації, самооцінки вмінь та самоосвіти, під час якої відбувається опанування знань, що набуті під час навчання, формуються якості сервант-лідера.

Другою педагогічною умовою формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів є моделювання професійно-орієнтованих завдань, які вимагають від майбутніх педагогів вибору оптимальних способів лідерського впливу з максимальним проявом емпатії у ситуаціях групової взаємодії. Формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів відбувається тоді, коли під час професійної підготовки здобувачі освіти будуть навчатися у таких умовах, що будуть наближеними до умов їх майбутньої педагогічної роботи, що може бути реалізовано за допомогою моделювання педагогічно-орієнтованих завдань.

І. Дичківська наголошує: «навчання працювати має на меті формування здатності ефективно оволодівати професійними навичками, вміння знаходити вихід у непередбачуваних виробничих ситуаціях, співпрацювати в колективі, співвідносити себе з конкретними фаховими ролями та ефективно їх виконувати» [79, с. 4-5].

І. Дичківська наголошує: «навчання працювати має на меті формування здатності ефективно оволодівати професійними навичками, вміння знаходити вихід у непередбачуваних виробничих ситуаціях, співпрацювати в колективі, співвідносити себе з конкретними фаховими ролями та ефективно їх виконувати» [79, с. 4-5].

Сучасні науковці Ж. Богдан, І. Зязюн, В. Каплінський, Н. Кузьміна, В. Семиченко, Т. Солодовник розглядають моделювання як найбільш ефективний спосіб занурення студентів в умови реальної професійної роботи [80; 81; 82; 83; 84]. Науковці підкреслюють, що моделювання під час професійної підготовки допомагає навести «міст» між знаннями та компетентностями, які будуть мати здобувачі освіти. Зазначимо, що моделювання педагогічних ситуацій, які мотивують студентів до формування у себе якостей сервант-лідера, буде сприяти вдосконаленню їх морально-етичних ціннісних орієнтацій, організаційних і комунікативних умінь, розвивати самостійність мислення й формувати емпатію. Отже, моделювання суттєво підвищує рівень креативності здобувачів освіти, налаштовуючи їх до нестандартних рішень педагогічних ситуацій.

Закордонні вчені М. Brown і L. Trevino зазначили, що аналіз проблемних ситуацій та досвід розв'язання цих ситуацій признаними лідерами веде до розвитку у здобувачів освіти усвідомленого етичного стилю лідерства. Шукаючи шляхи розв'язання проблемних ситуацій, майбутні фахівці мають можливість переосмислити власні погляди, і у майбутньому діють більш виважено і раціонально, коли зіштовхуються з такими ситуаціями у власній діяльності.

Вчені підсумовують, що моделювання є обов'язковою умовою розвитку лідерства у студентів [85].

Вивчаючи вплив командного моделювання на розвиток лідерських якостей, J. Mathieu та M. Kuckenberger відзначили одну цікаву тенденцію. Якщо моделювання ситуацій лідерства виконувалося індивідуально, вплив, який воно мало на розвиток лідерських якостей з часом згасав. Коли ж моделювання ситуацій лідерства виконувалося колективом учасників, що діяли в команді, то на особистісний розвиток майбутніх лідерів відбувався досить глибокий вплив, який залишався сталим, підвищуючи успішність лідерства у майбутньому [86].

Тому важливо здійснювати моделювання саме у вигляді групової або діалогічної взаємодії.

R. Clapp-Smith та G. Lester зауважують на створення у процесі моделювання ситуацій лідерства системи когнітивного налаштування студентів на лідерство у майбутньому [87]. Студенти під час моделювання навчаються дивитися на ситуацію як з точки зору впливу на учасників взаємодії, так і з точки зору впливу ситуації на навколишнє суспільство, що формує в учасників моделювання здатність до глобального лідерського мислення.

У перекладі з латині слово «modulus» («модель») буквально означає «зразок, норма, міра». Зауважимо, що це поняття сьогодні не має єдиного тлумачення. Аналіз наукових досліджень дозволив нам виділити такі визначення поняття «модель»: це певний тип штучно створеної конструкції, це зразок для копіювання та наслідування; це уявлення про реальний об'єкт, який відображає його основні властивості та риси.

З погляду філософського підходу, модель – це уявна або реалізована матеріальна система, яка відтворює об'єкт вивчення так, що її дослідження дає можливість краще пізнати цей об'єкт, формуючи в свідомості здобувачів освіти «поняття-уявлення, поняття-пізнання і поняття-відтворення»

Ми вважаємо, що з точки зору педагогіки, модель є створеною викладачем системою для відтворення елементів, параметрів, властивостей та компонентів реальних об'єктів, за рахунок чого відкриваються нові можливості для вивчення цих об'єктів здобувачами освіти.

Об'єктами моделювання в педагогіці може виступати діяльність, поведінка, процес спілкування або навіть сама особистість. Модель дає педагогові унікальну можливість – створити штучний об'єкт, що може надати студентам інформацію про об'єкт реальний [88]. Моделювання проблемних ситуацій може змусити майбутніх педагогів поставити себе на місце реального педагога, оцінити власні можливості у розв'язанні педагогічних ситуацій та проявити якості сервант-лідера.

О. Власенко визначає, що заміна реального об'єкта штучним доцільна тільки за умови відповідності створеної моделі з реальністю, «модель виконує свою роль лише тоді, коли ступінь її відповідності об'єкту чітко визначена.

Досліджуючи модель, яка є аналогічною досліджуваному об'єкту реальності, ми отримуємо нові знання про цей об'єкт» [89, с. 90].

Вивчення наукової літератури дало можливість виділити такі види моделей:

- речові моделі;
- образні моделі;
- знакові моделі.

Педагогічне моделювання професійних ситуацій включає в себе елементи цих моделей.

Як підсумок виокремимо умови для ефективного моделювання педагогічно-орієнтованих ситуацій:

1) моделювання педагогічно-орієнтованих ситуацій має виконуватися з використанням методів активного навчання (групових вправ, кейсів, сюжетно-рольових ігор);

2) педагогічно-орієнтована модель має містити елементи проблеми, вирішення якої потребує активізації якостей сервант-лідера, емпатії та прояву морально-етичних ціннісних орієнтацій;

3) моделювання має виконуватися таким чином, щоб здобувачі освіти в сфері педагогіки відчували себе вільними для залучення суб'єктивного досвіду при вирішенні проблемних педагогічних ситуацій;

4) викладач повинен створювати умови для вільного прояву студентами своїх думок, почуттів і якостей сервант-лідера, які супроводжуватимуть процес вирішення педагогічної ситуації.

Усвідомлення важливості практичного придбання якостей сервант-лідера під час взаємодії майбутніх педагогів привело нас до використання інтерактивних форм освітньої роботи, які полягають в активній взаємодії між студентами під час моделювання. Дослідниця В. Ягоднікова наголошує, що інтерактивні форми роботи не тільки розвивають розуміння сутності проблеми, а й активізують їх емоційне сприйняття [90, с. 300].

Третя педагогічна умова, визначена нами, як формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до якостей сервант-лідера під час аудиторної роботи.

В. Сорочинська визначає, що для зміни поведінки та особистісних ставлень студентів лише їхньої обізнаності недостатньо [91].

Вище було зазначено, що якості сервант-лідера є особистісним утворенням, яке ґрунтується, на розвинутій емпатії, сформованих морально-ціннісних орієнтаціях, бажанні служити учням та суспільству, ціннісному ставленні до лідерства й якостей сервант-лідера зокрема. Саме усвідомлення

важливості сформованих якостей сервант-лідера є важелем становлення цих якостей у майбутнього педагога. Зазначимо, що в навчання необхідно включати засоби виховання. І. Бех визначає, що саме виховний процес, який орієнтований

на особистість майбутнього фахівця, створює найсприятливіші умови для засвоєння цінностей та ідеалів [92]. Саме тому надзвичайно важливо було залучати виховні методи освіти в аудиторній роботі студентів для формування у них якостей сервант-лідера.

Саме мотиваційно-ціннісний компонент є найбільш значущим для стимулювання майбутнього педагога до формування якостей сервант-лідера.

Мотиваційно-ціннісний компонент виступає як інтеграційний елемент, який налаштовує інші компоненти формування якостей сервант-лідера майбутнього педагога працювати на досягнення успіху.

Ми згодні з вітчизняним науковцем Г. Васяновичем, який стосовно процесу розвитку студентів у вищій школі, зазначає, що «виховання сприяє становленню не тільки духовності особистості, а й відповідальності та самостійності» [93, с. 16], які є важелями забезпечення процесу формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

Важливість виховання для розвитку лідерства зазначають і закордонні науковці R. Chandwani, N. Agrawal та B. Kedia. Вони емпірично довели, що здатність до відкритого лідерського мислення можна сформувати тільки

заходами виховання, застосовуючи методи прикладу та заохочення студентів до лідерства [94].

При впровадженні третьої педагогічної умови ми також керувалися ідеєю орієнтованості на особистість студента в процесі виховання в аудиторній роботі.

Успішність виховання, що виражається у суттєвих ціннісних та особистісних змінах суб'єкта навчання, багато в чому залежить від готовності педагога

визнати неповторність особистості здобувача освіти. На важливість студентоцентрованого підходу в процесі освіти вказує А. Коломієць: «У

діяльності сучасного викладача педагогічного ВНЗ має переважати студентоцентрована особистісно-розвивальна стратегія навчання та виховання,

що передбачає використання технологій і методів навчання, котрі спонукають до співпраці. Головною характеристикою такої стратегії є вміння визнати студента

як самодостатню особистість, яка прагне досягти кращого рівня життя шляхом успішної діяльності, заслуговує на повагу й очікує на допомогу та підтримку в

процесі здобуття вищої освіти» [95, с. 47].

При впровадженні формування ціннісного ставлення до якостей сервант-лідера під час аудиторної роботи найбільш важливими є такі напрями:

1) усвідомлення майбутнім педагогом значення якостей сервант-лідера для успішного вирішення професійних педагогічних завдань;

2) розвиток ціннісного ставлення до служіння учням та суспільству;

3) розуміння майбутнім педагогом можливостей, що відкривають якості сервант-лідера для побудови ефективної навчальної групи та професійної успішності;

4) виникнення у майбутнього педагога спримованості на служіння учням та суспільству, досягнення успіху, вмотивованості до формування якостей сервант-лідера;

5) усвідомлення інтересів та цінностей учнів, морального змісту у діяльності педагога зі сформованою якостями сервант-лідера.

Під час реалізації третьої педагогічної умови ми поєднували індивідуальні та групові форми навчання та виховання в аудиторній роботі з майбутніми

педагогами. Індивідуальні форми освіти сприяли усвідомленню власних цінностей, розумінню важливості якостей сервант-лідера для успішної педагогічної діяльності. Групові форми освіти дали можливість майбутнім педагогам усвідомити унікальний вплив прояву якостей сервант-лідера в їх майбутній професійній діяльності.

Отже, реалізація методів навчання і виховання в аудиторній роботі допомогли створити таке освітнє середовище, де формувалось ціннісне ставлення майбутніх педагогів до якостей сервант-лідера. Це вплинуло на мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх педагогів таким чином, що сприяло формуванню якостей сервант-лідера.

Таким чином, обґрунтовані та розроблені педагогічні умови зумовлюють методи, форми і зміст освіти, вони повинні застосовуватися на протязі всього курсу навчання в магістратурі.

### Висновки до першого розділу

1. Проаналізовано сучасні наукові підходи до визначення поняття «лідер», «лідерство» та «якості сервант-лідера» у психолого-педагогічній літературі.

Зазначено, що вершиною наукової думки у вивченні лідерства є теорія лідерства як служіння. Визначено поняття «якості сервант-лідера майбутнього педагога» як особистісне утворення, що включає в себе готовність студента до виконання ролі лідера в освітньому середовищі, здатності до командування з максимальним проявом емпатії в педагогічній діяльності та з служінням учням та суспільству. Виокремлено компоненти цього поняття: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, особистісно-діяльнісний.

2. Обґрунтовано та розроблено педагогічні умови формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів: залучення майбутніх педагогів у різні види практичної самостійної педагогічної діяльності, яка передбачає застосування комунікативних, когнітивних, організаційних навичок, емпатії та етичних особистісних здібностей, що зумовлює прояв у них якостей сервант-лідера; моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від майбутніх

педагогів вибору оптимальних способів лідерського впливу з максимальним проявом емпатії у ситуаціях групової взаємодії; формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до якостей сервант-лідера під час аудиторної роботи

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ СЕРВАНТ-ЛІДЕРА МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ

### 2.1 Формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті біоресурсів і природокористування України

Реалізація педагогічних умов формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів здійснювалась на базі Національного університету біоресурсів і природокористування України. В експериментальній роботі прийняли участь студенти спеціальності «Освітні, педагогічні науки», що навчаються за програмою вищої освіти магістерського рівня.

Перша педагогічна умова формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів реалізується через залучення їх у практичну самостійну діяльність. Так під час вивчення дисциплін, які забезпечують психолого-педагогічну підготовку майбутніх педагогів, до 60 % навчальної інформації здобувачі освіти в сфері педагогіки опрацьовували самостійно. Викладач вищої школи виконував роль коучера, який допомагав майбутнім педагогам опанувати нові знання та уміння, що забезпечували формування якостей сервант-лідера у них. Так під час викладання дисципліни «Лідерство та адміністрування» процес організації самостійної роботи здобувачів освіти в сфері педагогіки включав такі етапи: 1) постановка навчальних завдань, 2) стимулювання, 3) розробка плану, 4) виконання плану, 5) звіт, 6) оцінювання.

Таким чином, підведемо підсумок, що самостійна робота здійснювалась в позааудиторній діяльності та результати цієї самостійної роботи презентувались на практичних заняттях з дисципліни «Лідерство та адміністрування». За допомогою першої педагогічної умови формувалася особистісно-діяльнісний компонент якостей сервант-лідера майбутнього педагога. Так критерієм ефективності навчальної самостійної діяльності була свідомо зміна особистості здобувача освіти в сфері педагогіки, при цьому студенти набували якостей сервант-лідера, насамперед морально-вольові та когнітивні.

Таблиця 2.1

Завдання педагога і студента в процесі організації самостійної роботи з дисципліни «Лідерство та адміністрування»

Завдання педагога	Завдання студента
Етап постановки навчальних завдань	
Формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів як педагогічна проблема, що потребує розв'язання	Усвідомлення необхідності вирішення цієї проблеми під час професійної педагогічної підготовки
Етап стимулювання	
Стимулювання здобувача освіти на вирішення визначеної проблеми	Усвідомлення зв'язку між рішенням проблеми та морально-духовними ціннісними орієнтаціями, емпатією, переконанням в необхідності служіння людям та суспільству, розвитком власних лідерських якостей
Етап планування	
Визначення кроків вирішення проблеми	Кроки досягнення мети з урахуванням індивідуальних власних характеристик
Етап виконання плану	
Коучинг за потребою здобувача освіти в сфері педагогіки	Реалізація завдань Відстеження відповідності виконаних та запланованих кроків Корекція кроків за потребою Самотивація Визначення кроків найбільш ефективного вирішення проблеми
Етап звітування за підсумками самостійної роботи	
Коучинг за потребою майбутніх педагогів	Рефлексія Свідоме виконання самостійної педагогічної діяльності Визначення загальних результатів Визначення висновків самостійної педагогічної роботи Осмислення кроків саморозвитку як сервант-лідера
Етап оцінювання	
Зворотний зв'язок за динамікою формування якостей сервант-лідера	Презентація досягнень самостійної педагогічної діяльності Обміркування суті самостійної педагогічної роботи

Педагогічна самостійна робота надавала майбутнім педагогам можливості прояву креативності та забезпечувала їх професійне самовдосконалення, що сприяло формуванню у них якостей сервант-лідера.

Для опрацювання другої педагогічної умови на заняттях з дисципліни «Лідерство та адміністрування» було реалізовано методи активного навчання. Метою активного навчання на формувальному етапі експерименту було активізація інтересу та пізнання майбутніх педагогів до формування у себе якостей сервант-лідера, емпатії, морально-ціннісних орієнтацій та ідеї служіння учням та суспільству.

Як метод активного навчання на практичних заняттях з дисципліни «Лідерство та адміністрування» використовувалось моделювання педагогічно-орієнтованих ситуацій. Метод ролівого розігрування конкретних педагогічних ситуацій на семінарах застосовувався на формуючому етапі експерименту.

Майбутні педагоги експериментальної групи аналізували педагогічні проблемні ситуації з різних ролівих позицій: учня, батьків, викладачів, адміністрації навчального закладу. Такий метод навчальної роботи був емпіричним засобом для студентів і налаштовував їх на інтерес до формування у себе якостей сервант-лідера, ідеї служіння учням та суспільству, морально-ціннісних орієнтацій та емпатії. На практичних заняттях моделювалися ситуації спілкування, конфліктні ситуації, ситуації морального вибору (Додаток А).

На семінарських заняттях з дисципліни «Лідерство та адміністрування» розв'язання педагогічних проблем відбувалось під час ділових ігор. Особливістю цього методу є дуалізм емоційного фону, що спонукає майбутніх педагогів до творчого рівня вирішення педагогічних завдань. За допомогою ділової гри здобувачі освіти знаходяться в умовах проблемної педагогічної ситуації з якої потрібно знайти вихід. Але студенти усвідомлюють штучність цієї педагогічної ситуації, що їм дозволяє більш креативно підходити до вирішення проблеми, ніж це відбувається у реальному житті.

Таким чином, впроваджуючи другу педагогічну умову в професійну підготовку майбутніх педагогів формується у першу чергу когнітивний

компонент якостей сервант-лідера майбутніх педагогів. Саме пізнавальна активність, що проявляється під час вирішення педагогічних проблемних ситуацій та ролівого розігрування ділових ігор, налаштовує студентів на формування якостей сервант-лідера за допомогою діяльнісного підходу.

Реалізація третьої педагогічної умови забезпечувалась на формуючому етапі експерименту за допомогою методів навчання та методів виховання. Так під час вивчення дисципліни «Лідерство та адміністрування» для студентів експериментальної групи була запропонована лекція «Педагоги – носії лідерства як служіння». Під час лекції було надано інформацію щодо відомих вітчизняних викладачів, які стали прикладом сервант-лідерства у педагогічній діяльності. На основі лекційного матеріалу на семінарських заняттях формувалось ціннісне ставлення до якостей сервант-лідера (рис. 2.1).



Рисунок 2.1 – Використання методів навчання та виховання для реалізації третьої педагогічної умови

Отже, застосування третьої педагогічної умови перш за все формує мотиваційно-ціннісний компонент якостей сервант-лідера. При формуванні

ціннісного ставлення до якостей сервант-лідера майбутніх педагогів ми налаштуємо студентів експериментальної групи до змін у свідомості, професійній педагогічній поведінці та стимулюємо їх освітню діяльність таким чином, щоб була позитивна динаміка у підвищенні мотивації до розвитку якостей сервант-лідера, морально-ціннісних орієнтацій, ідеї служіння учням та суспільству, емпатії.

Можемо зазначити, що формувальний експеримент відбувався за трьома напрямками. Перший напрямок полягав у самостійній педагогічній роботі студентів під час професійної підготовки. На цьому етапі активізувалися організаційні, комунікативні, креативні, когнітивні і рефлексивні навички здобувачів освіти у сфері педагогіки. За другим напрямком було впроваджено метод моделювання педагогічно орієнтованих завдань та рольове розігрування ділових ігор. За третім напрямком було впроваджено в освітній процес разом з методами навчання методи виховання щодо формування ціннісного ставлення до якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

Зазначимо, що обґрунтовані та визначені педагогічні умови можуть бути реалізовані тільки послідовно й комплексно, тому що кожна з педагогічних умов налаштована на розвиток певного компоненту якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

Так, перша педагогічна умова формує особистісно-діяльнісний компонент якостей сервант-лідера. Під час залучення у самостійну навчальну педагогічну роботу, що передбачає прояв якостей сервант-лідера та когнітивних умінь у педагогічній діяльності, здобувач освіти в сфері педагогіки на практиці відпрацьовує якості сервант-лідера, вчиться служити учням та суспільству, засвоює способи емпатії, розвиває морально-ціннісні орієнтири. Все це веде не тільки до формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів, а й змінює самооцінку й формує глибинні особистісні зміни студентів.

Друга педагогічна умова розвиває когнітивний компонент якостей сервант-лідера. У процесі моделювання педагогічно-орієнтованих проблемних ситуацій й рольовому розігруванні ділових ігор відбувається поглиблення знань

здобувачів освіти в педагогічній сфері про значення якостей сервант-лідера для успіху в професійній сфері, формується здатність до аналізу педагогічно-орієнтованих проблемних ситуацій з позиції сервант-лідера.

Після реалізації першої і другої умови під час професійної підготовки майбутній педагог починає процес цілеспрямованого формування якостей сервант-лідера у себе. Отже, перед використанням третьої педагогічної умови майбутні педагоги підготовлені до формування ціннісного ставлення до якостей сервант-лідера і на діяльнісному, і на особистісному, і на когнітивному рівні.

Третя педагогічна умова налаштована на формування мотиваційно-ціннісного компоненту якостей сервант-лідера під час аудиторної роботи. Система навчальних та виховних методів, що була використана під час реалізації третьої педагогічної умови, дає змогу майбутнім педагогам розуміти цінність якостей сервант-лідера для досягнення успіху педагогічної діяльності, а також спонукає студентів до формування якостей сервант-лідера. Реалізація третьої педагогічної умови також забезпечує сталий інтерес здобувачів освіти в сфері педагогіки до формування якостей сервант-лідера.

## **2.2. Аналіз експерименту з формування лідерських якостей майбутніх педагогів в Національному університеті біоресурсів і природокористування України**

З метою перевірки розроблених і обґрунтованих у дипломній роботі педагогічних умов формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів нами було проведено педагогічний експеримент, який проходив в умовах Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Для проведення експерименту було використано методи:

1. Метод спостереження, його ціль полягає у виокремленні особливостей формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів під час професійної підготовки. Під час спостереження ми дотримувались принципів системності та систематичності, що передбачало фіксацію дій.

2. Бесіди з респондентами експериментальної групи, для уточнення експериментальних результатів.

3. Тестування майбутніх педагогів для:

– з'ясування ставлення здобувачів освіти в сфері педагогіки до феномену лідерства, до формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів;

– визначення компонентів якостей сервант-лідера майбутніх педагогів, з'ясування ступенів сформованості якостей сервант-лідера здобувачів освіти;

– вивчення уподобань, побажань й особистісно-професійних запитів майбутніх педагогів щодо формування якостей сервант-лідера під час професійної підготовки;

– дослідження показників мотиваційно-ціннісної, когнітивної, діяльнісно-особистісної сфери майбутніх педагогів;

– визначення рівня сформованості особистісних якостей, що входять до структури якостей сервант-лідера студентів педагогічної спрямованості, що навчаються у Національному університеті біоресурсів і природокористування України.

4. Метод опитування з метою виявлення у майбутніх педагогів рівня знань, необхідних для становлення якостей сервант-лідера.

5. Метод аналізу діяльності здобувачів освіти в педагогічній сфері з метою вивчення їх мотивів і цінностей, рівня розвитку навичок і прояву особистісних якостей, що входять до структури якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

6. Педагогічний експеримент для перевірки ефективності розроблених педагогічних умов формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів під час освітнього процесу.

7. Методи математичної статистики, для порівняння і перевірки результатів у контрольній та експериментальній групах.

Експеримент здійснювався з дотриманням таких принципів: цілісного вивчення майбутніх педагогів, добровільної участі студентів в експерименті, комплексної реалізації способів дослідження та інших.

Експеримент відбувався протягом 2021-2022 років. В експерименті брали участь 45 студентів.

Експеримент містив такі етапи: констатувальний, формувальний і контрольний. На констатувальному етапі, було вирішено такі завдання:

1. Було обрано критерії, за якими визначалися рівні розвитку якостей сервант-лідера майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України.

2. Визначалися рівні розвитку якостей сервант лідера майбутніх педагогів та їх ознаки.

3. Здійснювався моніторинг сформованості компонентів якостей сервант лідера майбутніх педагогів на основі обраних методик.

4. Визначався початковий рівень сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України.

5. За отриманими даними формувалися рівноцінні експериментальні групи.

На базі аналізу наукової психолого-педагогічної літератури ми виокремили такі критерії дослідження: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, особистісно-діяльнісний. Ці критерії пов'язані та взаємообумовлені.

Критерій мотиваційно-ціннісного компоненту формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів містить такі характеристики: спрямованість майбутнього педагога на лідерство, успіх у професійній діяльності, служіння учням та суспільству, що проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії, саморозвитку в ній, до своїх учнів.

Когнітивний критерій формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів містить такі характеристики: знання студента про феномен лідерства, теорію лідерства як служіння, якості сервант-лідера, шляхи прояву емпатії та лідерства в педагогічній діяльності.

Особистісно-діяльнісний критерій формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів має такі показники: здатність майбутнього педагога до

застосування своїх якостей сервант-лідера в професійній діяльності; прояв якостей сервант-лідера, необхідних для успіху в педагогічній сфері (увага до інших та вміння слухати, емпатія, відновлення, самоусвідомлення, переконливість, концептуалізація, далекеглядність, відповідальність, зацікавлення у розвитку учнів, створення спільності в навчальній групі).

У процесі виконання завдань констатувального етапу експерименту ми визначили три рівні сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Ми визначили у відповідності до наступного завдання три рівні сформованості якостей сервант-лідера здобувачів освіти у сфері педагогіки: високий, середній, низький.

Високий рівень сформованості якостей сервант-лідера указує, що майбутній педагог усвідомлює себе як сервант-лідера, який розуміє необхідність служіння учням та суспільству, має високий рівень розвитку емпатії та моральних духовно-ціннісних орієнтацій, завжди віддає пріоритет груповим інтересам в порівнянні з особистісними інтересами, усвідомлює важливість розвинених якостей сервант-лідера для досягнення успіху в педагогічній діяльності. Важливе місце серед ціннісних орієнтацій майбутніх педагогів цього

рівня сформованості якостей сервант-лідера посідають готовність виконувати ними роль лідера в освітній системі, володіння ними певними лідерськими якостями та служіння учням і суспільству, спрямованість на морально-ціннісні духовні орієнтації. Вони спрямовані на активну, продуктивну педагогічну діяльність, пізнання себе і світу, самовдосконалення, здатні служити іншим членам навчальної групи.

Студенти з високим рівнем сформованості якостей сервант-лідера проявляють розвинене ціннісне ставлення до якостей сервант-лідера та можливостей їх розвитку. Вони налаштовані на самоактуалізацію в педагогічній діяльності, прагнуть служити оточуючим, зокрема своїм майбутнім учням. Майбутніх педагогів цього рівня відрізняють поглиблені знання про сервант-лідерство, шляхи прояву цього типу лідерства, особистісні якості лідера. Таких

здобувачів вищої освіти характеризують високий рівень розвитку емпатії та духовних морально-ціннісних орієнтацій, сформовані пізнавальні, рефлексивні, комунікативні, організаційні уміння, а також волевольні якості. Вони відрізняються високим рівнем уваги до інших та вмінням слухати; емпатії; відновлення; самоусвідомлення; переконливості; концептуалізації; далекоглядності; відповідальності; зацікавленості у розвитку учнів; створення спільності в навчальній групі.

Середній рівень сформованості якостей сервант-лідера майбутнього педагога характеризується ставленням студентів до себе як до сервант-лідера з високим рівнем усвідомлення значення якостей сервант-лідера для майбутньої педагогічної діяльності, а також вираженим позитивно-пасивним ставленням до їх розвитку. Такі здобувачі освіти ситуативно, під впливом із зовні, виявляють

інтерес до природи лідерства та демонструють недостатньо глибокі знання про сервант-лідерство та його прояви, теорії лідерства. Інтелектуальні, когнітивні, організаційні, комунікативні уміння у них сформовані недостатньо. Характерними для майбутніх педагогів цього рівня є невпевненість у виокремленні мети, невпевненість у своїх здібностях сервант-лідера, недостатньо розвинені рефлексивні уміння. Якості сервант-лідера здобувачів

вищої освіти в сфері педагогіки проявляють стихійно, в залежності від ситуації.

Низький рівень сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів виявляється через негативне ставлення до розвитку якостей сервант-лідера, повною відсутністю вмотивованості вивчення феномену лідерства та теорії лідерство як служіння, низьким рівнем прагнення до прояву себе, вираженим нахилом до уникнення невдач. Такі здобувачі освіти відрізняються поверхневими уявленнями про лідерство, якості сервант-лідера, питання її формування; в них також діагностується низький рівень сформованості морально-ціннісних орієнтацій, емпатії, когнітивних, рефлексивних, комунікативних і організаційних умінь. Увага до інших та вмінням слухати; емпатії; відновлення; самоусвідомлення; переконливості; концептуалізація; далекоглядність; відповідальність; зацікавленість у розвитку учнів; створення

спільності в навчальній групі виявляються у таких студентів лише в поодиноких випадках, рефлексивні навички майже відсутні. У майбутніх педагогів цього рівня внутрішня цілісність як сукупність усіх особистісних якостей сервант-лідера у гармонійному співвідношенні відсутня.

Для визначення наявного рівня сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України було проведено моніторинг. Для експериментальної роботи нами було визначено такі методики:

1. Опитувальник «Діагностика емпатії» (І. Юсупова) (додаток Б) [96];

2. Методика «Ціннісні орієнтації» (автор М. Рокич) (додаток В) [97].

3. Методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарикова, Є. Крушельницького» (додаток Д) [98, с. 18-24].

Згідно з мотиваційно-ціннісним критерієм було досліджено рівень сформованості емпатії у студентів на констатувальному етапі експерименту за методикою «Діагностика емпатії» (І. Юсупова) (додаток Б) [96]. Результати наведено у табл. 2.2

На підставі цих даних можна зробити висновок, що емпатія у майбутніх педагогів, які взяли участь в експерименті не розвинута.

Таблиця 2.2

Рівень сформованості емпатії у студентів на констатувальному етапі експерименту

Рівень сформованості емпатії	Кількість %
------------------------------	-------------

Високий	10	22,22
Середній	27	60
Низький	8	17,78

Згідно з мотиваційно-ціннісним критерієм у респондентів було досліджено сформованість моральних ціннісних орієнтацій за методикою «Ціннісні орієнтації» (автор М. Рокин) (додаток В) [97]. Результати наведено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Рівень сформованості моральних ціннісних орієнтацій у студентів на

констатувальному етапі експерименту

Рівень сформованості моральних ціннісних орієнтацій	Кількість	%
Високий	6	13,33
Середній	36	80
Низький	3	6,67

Отже, можна зробити висновок що моральні ціннісні орієнтації у здобувачів освіти в сфері педагогіки недостатньо сформовані.

Визначимо сформованість мотиваційно-ціннісного компоненту якостей сервант-лідера як середнє арифметичне даних вище зазначених таблиць. Результати моніторингу за мотиваційно-ціннісним критерієм наведено в таблиці 2.4

Таблиця 2.4

Рівень сформованості	%
Високий	17,77

Рівень сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту якостей сервант-лідера у студентів на констатувальному етапі експерименту

Середній	70
Низький	12,23

Зазначимо, що на підставі викладеного вище можна зробити висновок про те, що за першим в визначених критеріях стан сформованості якостей сервант-лідера не відповідає вимогам сьогодення.

Другим критерієм було визначено когнітивний. Для більш глибокого моніторингу знань студентів щодо феномену лідерства, теорії лідерства як служіння, якостей сервант-лідера, емпатії, морально-духовних орієнтацій використовувався метод усного опитування, бесіди, спостереження, що дозволило дізнатися про глибину уявлень майбутніх педагогів з цього питання. Результати дослідження за цим критерієм наведено у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Рівень знань, необхідних для формування якостей сервант-лідера у студентів на констатувальному етапі експерименту

Рівень сформованості	Кількість	%
Високий	2	4,44
Середній	6	13,33
Низький	37	82,23

Дані щодо рівня сформованості цього компонента свідчать, що високий рівень знань є у 4,44 % респондентів, середній – 13,33 %, низький – 82,23 %. Такі результати є переконливо доводять недостатність рівня знань щодо формування якостей сервант-лідера.

Отже, такі данні, проведені бесіди з майбутніми педагогами, спостереження дозволяють, дійти висновку, що за когнітивним критерієм сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів більшість респондентів не досягли середнього рівня.

Згідно з третім, особистісно-діяльним критерієм ми визначили такі методи його моніторингу як спостереження, бесіда та методика «Діагностика

лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького» (додаток Д) [98].  
Результати наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Рівень сформованості лідерських якостей, необхідних для становлення сервант-лідерства у майбутніх педагогів на констатувальному етапі експерименту

Рівень сформованості	Кількість	%
Високий	4	8,88
Середній	22	48,88
Низький	19	42,24

Отже, дослідження за третім критерієм сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів дозволяють зробити висновок про недостатній рівень його розвитку.

Таблиця 2.7

Загальна оцінка рівнів сформованості якостей сервант-лідера у майбутніх педагогів на констатувальному етапі експерименту

Рівень сформованості	%
Високий	10,36
Середній	40,73
Низький	48,91

Таким чином, підсумок результатів констатувального етапу експерименту дає змогу дійти висновку, що якості сервант-лідера майбутніх педагогів, які брали участь в дослідженні, не сформовані.



Рисунок 2.2 Сформованість якостей сервант-лідера у майбутніх педагогів на констатувальному етапі експерименту

На базі результатів констатувального експерименту було виокремлено склад експериментальної та контрольної груп майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України для проведення наступних етапів педагогічного експерименту.

Для забезпечення якості формуального та контрольного етапів експерименту було сформовано дві рівноцінні за рівнем сформованості якостей сервант-лідера групи експериментальна (23 особи) та контрольна (22 особи). У таблиці 2.8 представлені соціально-демографічні показники студентів цих груп.

Таблиця 2.8

Соціально-демографічні показники майбутніх педагогів експериментальної та контрольної груп

Показник	Експериментальна група	Контрольна група
Середній вік	35,7	36,1
Кількість дівчат	20	20
Кількість хлопців	2	3

За цими даними можемо бачити, що визначені групи однорідні за віком та статтю. Ми переконались у однаковому початковому рівні якостей сервант-лідера майбутніх педагогів в експериментальній і контрольній групах.

Таким чином, з викладено робимо висновок, експериментальна і контрольна групи студентів рівноцінні за складом. Отримані на етапі констатувального експерименту результати дозволили визначити кроки подальшої експериментальної роботи.

Формувальний педагогічний експеримент у майбутніх педагогів передбачав використання розроблених і обґрунтованих у дипломній роботі педагогічних умов формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України.

Формувальний етап експерименту було проведено зі здобувачами освіти експериментальної групи. У студентів контрольної групи окремого педагогічного завдання щодо формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів не визначалось, тому цей процес відбувався стихійно, під час традиційного освітнього процесу, без реалізації розроблених педагогічних умов.

Зазначасмо, що реалізацію кожної із обґрунтованих у роботі педагогічних умов формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті біоресурсів і природокористування України ми не розглядаємо як відокремлені, ізольовані процеси.

Контрольний експеримент в дослідженні проводився через повторний моніторинг рівнів сформованості якостей сервант-лідера студентів експериментальної і контрольної груп, після закінчення експериментальної роботи, обробку отриманих даних та їх аналіз, узагальнення результатів експериментальної роботи.

Визначення позитивної динаміки впливу реалізованих нами у дипломній роботі педагогічних умов формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування вимагало порівняння констатувальних та контрольних результатів щодо сформованості якостей сервант-лідера у респондентів експериментальної і контрольної груп. Для визначення даних, які потрібні для співставлення, на контрольному етапі експерименту було проведено повторний моніторинг сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів, який реалізовувався аналогічно тому, що проводився на констатувальному етапі. Для цього було використано ті ж самі методики та методи дослідження всіх трьох компонентів якостей сервант-лідера майбутніх педагогів. Для перевірки ітогів проведеного дослідження визначалась динаміка змін як за всіма компонентами якостей сервант-лідера у респондентів окремо, так і за рівнем сформованості якостей сервант-лідера загалом як цілісного утворення. Таким чином, під час порівняння результатів щодо сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів експериментальної (ЕГ) і контрольної груп (КГ), отриманих під час констатувального і контрольного етапів експерименту, було застосовано визначені вище критерії і показники.

Так, згідно з першим критерієм на контрольному етапі експериментальної роботи для визначення рівня емпатії було у студентів двох груп проведено дослідження за методикою «Діагностика емпатії» (Л. Юсупова) (Додаток Б) [96], також використовувались такі методи дослідження як спостереження і бесіда. Результати наведено у табл. 2.9. Данні свідчать, що статистично значущих відмінностей між констатувальним та контрольним етапом за рівнем емпатії не виявлено в контрольній групі респондентів. Разом з тим спостерігаються суттєві зрушення у рівні емпатії в експериментальній групі

Таблиця 2.9

Моніторинг рівня емпатії у майбутніх педагогів на констатувальному і контрольному етапах дослідження (у %)

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	$\phi$ -Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	$\phi$ -Фішера
Високий	21,74	36,44	2,085*	22,73	25,93	0,105*
Середній	60,87	59,37	1,667*	59,09	60,59	0,081*
Низький	17,39	4,19	2,003*	18,18	13,48	1,415*

\*-  $p \leq 0,05$

Значущість результатів дослідження перевірялась за критерієм Фішера.

Відсотковий приріст майбутніх педагогів з високим рівнем емпатії в експериментальній групі склав 14,7 %, у контрольній групі цей показник досяг лише 3,2 %. Отримані результати вказують на те, що реалізовані педагогічні умови формування емпатії спонукали здобувачів освіти експериментальної групи до переосмислення ролі емпатії для досягнення успіху у педагогічній діяльності та розвитку особистості педагога.

Особливу увагу представляють зміни у рівні емпатії (табл. 2.9). Данні свідчать, що статистичні відмінності були виокремлені при порівнянні результатів констатувального та контрольного етапу в експериментальній групі. Серед майбутніх педагогів експериментальної групи на контрольному етапі виявилось лише 4,19% респондентів з низьким рівнем емпатії, у контрольній групі цей показник склав цілих 13,48%.

Таким чином у майбутніх педагогів експериментальної групи спостерігається усвідомлення близькості змісту понять «сервант-лідерство» та «емпатія», що буде сприяти переосмисленню значення якостей сервант-лідера в їх педагогічній діяльності.

Також, згідно з першим критерієм на контрольному етапі експериментальної роботи для визначення рівня моральних ціннісних орієнтацій у студентів двох груп проведено дослідження за методикою «Ціннісні

орієнтації» (автор М. Рокич) (Додаток В) [97]. також використовувались такі методи дослідження як спостереження і бесіда. Результати наведено у табл. 2.10

Таблиця 2.10

Моніторинг рівня моральних ціннісних орієнтацій у майбутніх педагогів на констатувальному і контрольному етапах дослідження (у %)

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	$\phi$ -Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	$\phi$ -Фішера
Високий	13,04	26,94	2,085*	13,64	15,84	0,105
Середній	78,26	73,06	1,667*	81,81	79,6	0,094
Низький	8,7	0	2,003*	4,55	4,55	1,415

\* -  $p \leq 0,05$ 

Значущість результатів дослідження перевірялась за критерієм Фішера.

Результати свідчать, що статистично значущих відмінностей між констатувальним та контрольним етапом за рівнем моральних ціннісних орієнтацій виявлено не було в контрольній групі респондентів. Разом з тим в експериментальній групі є суттєві зрушення у рівні моральних ціннісних орієнтацій. Відсотковий приріст майбутніх педагогів з високим рівнем моральних ціннісних орієнтацій в експериментальній групі склав 13,9 %, водночас аналогічний показник у контрольній групі досяг лише 2,2 %. Отримані дані вказують на те, що реалізовані педагогічні умови формування моральних ціннісних орієнтацій спонукали здобувачів освіти експериментальної групи до переосмислення ролі моральних ціннісних орієнтацій для досягнення успіху у педагогічній діяльності та розвитку особистості педагога.

Особливу увагу у контексті теми дослідження представляли зміни у рівні моральних ціннісних орієнтацій (таблиця 2.10). Данні свідчать, що статистичні відмінності були виокремлені при порівнянні результатів констатувального та контрольного етапу в експериментальній групі.

Серед майбутніх педагогів експериментальної групи на контрольному етапі не виявилось респондентів з низьким рівнем моральних ціннісних орієнтацій, водночас у контрольній групі цей показник не змінився і склав цілих 4,55 %.

Отже, у майбутніх педагогів експериментальної групи спостерігається усвідомлення близькості змісту понять «сервант-лідерство» та «моральні ціннісні орієнтації», що буде сприяти переосмисленню значення якостей сервант-лідера в їх педагогічній діяльності.

Підбиваючи підсумки експериментальної роботи за мотиваційно-ціннісним критерієм, ми проаналізували його загальну динаміку (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Результати дослідження формування якостей сервант-лідера студентів на констатувальному та контрольному етапах за мотиваційно-ціннісним критерієм

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	$\phi$ -Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	$\phi$ -Фішера
Високий	17,39	31,69	2,609**	18,18	20,88	0,888
Середній	69,56	66,21	0,416	70,45	70,1	0,438
Низький	13,05	2,1	2,764**	11,37	9,02	0,781

\*\*-  $p < 0,01$ 

Аналіз результатів дає змогу визначити, що кількість майбутніх педагогів з високим рівнем розвитку якостей сервант-лідера за мотиваційно-ціннісним критерієм статистично значуще зросла в експериментальній групі при статистично значущому епаді студентів з низьким рівнем. Зміни, отримані в контрольній групі, виявилися незначними і викликані, на наш думку, ситуативними чинниками несистемного характеру. Це підкреслює те, що стихійне формування мотиваційно-ціннісного відношення до якостей сервант-лідера майбутніх педагогів під час професійної освіти у Національному університеті біоресурсів і природокористування України неможливе. Тільки цілеспрямоване формування ціннісного ставлення до якостей сервант-лідера майбутніх педагогів як обов'язкової частини професійної освіти студентів може

призвести до перегляду світогляду здобувачів освіти в сфері педагогіки та підвищити їх спрямованість на служіння учням та суспільству.

Реалізація розроблених педагогічних умов створила передумови для усвідомлення майбутніми педагогами важливості якостей сервант-лідера, підвищення ціннісного ставлення до інтересів учнів, формування здатності до усвідомлення морального змісту та морально-ціннісних орієнтацій у педагогічній діяльності, підвищення мотивації до формування у себе якостей сервант-лідера впродовж педагогічної діяльності (рис. 2.3).

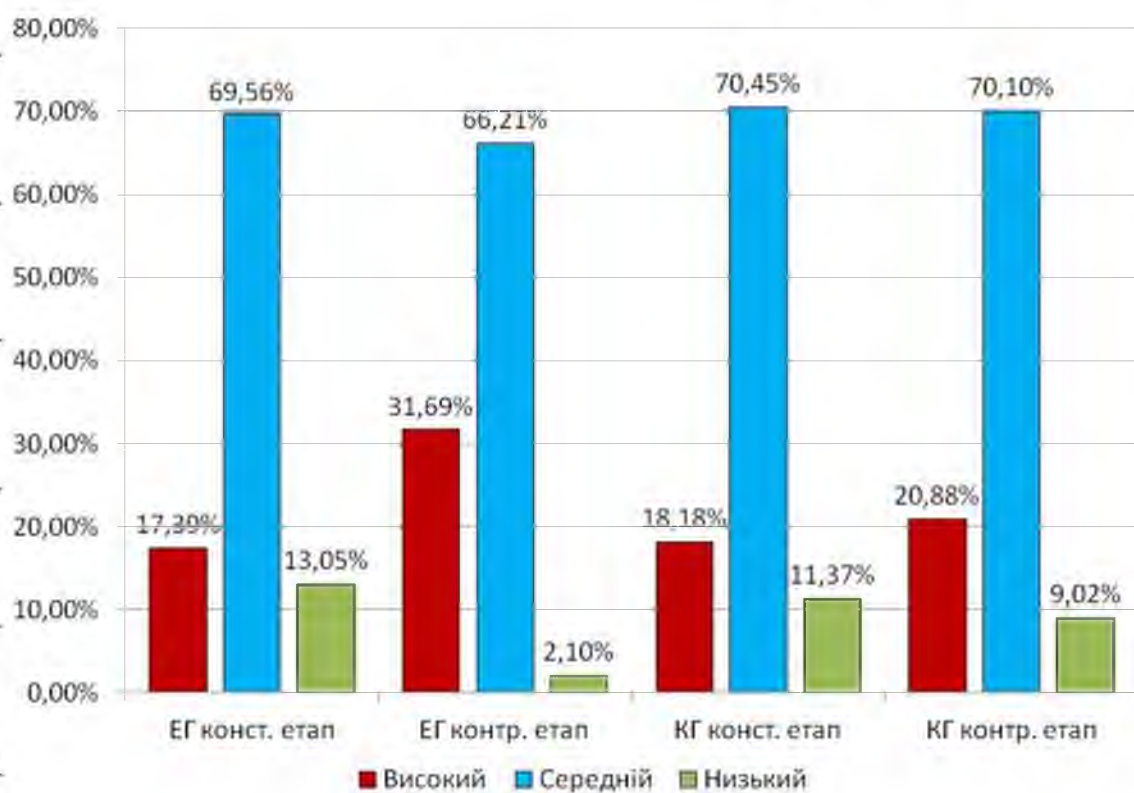


Рисунок 2.3 – Динаміка змін сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів за мотиваційно-ціннісним критерієм на контрольному етапі дослідження

Діаграма показує, що приріст респондентів з високим рівнем сформованості якостей сервант-лідера за мотиваційно-ціннісним критерієм в експериментальній групі склав 14,3 %, а в контрольній – 2,7 %. Спостерігається зменшення середнього рівня на 3,35% в експериментальній групі та – на 0,35%

в контрольній групі дослідження. Зменшення респондентів експериментальної групи з низьким рівнем склало – 10,95%, тим часом в контрольній групі тільки – 2,35%.

Отже, статистична значущість результатів вказує на позитивну динаміку реалізованих педагогічних умов при формуванні якостей сервант-лідера майбутніх педагогів за мотиваційно-ціннісним критерієм.

Другим критерієм оцінки сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів був когнітивний критерій, що оцінювався через дослідження рівня знань студентів щодо феномену лідерства, теорії лідерства як служіння, якостей сервант-лідера, емпатії, морально-духовних орієнтацій. Для цього було використано усне опитування, бесіди, спостереження, що дозволило дізнатися про глибину уявлень майбутніх педагогів з цього питання. Результати дослідження за цим критерієм наведено у табл. 2.12

Таблиця 2.12

Сформованість знань, необхідних для розвитку якостей сервант-лідера майбутніх педагогів на констатувальному та контрольному етапах

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Високий	4,34	18,24	5,071**	4,54	4,54	1,479
Середній	13,04	14,04	1,387	13,64	17,14	0,566
Низький	82,62	67,72	4,491**	81,82	78,32	1,043

\*\* -  $p \leq 0,01$

Результати свідчать, що високий рівень знань у майбутніх педагогів експериментальній групі підвищився на 13,9 %, а низький рівень знань зменшився у них на 14,9 %. Констатуємо ріст рівня знань здобувачів освіти в сфері педагогіки в експериментальній групі про лідерство як служіння, особливості прояву сервант-лідерства, особливості розвитку якостей сервант-лідера майбутніх педагогів. Таким чином, матеріал лекційних та практичних

занять, що проводилися в рамках формуючого експерименту, суттєво підвищив рівень знань здобувачів освіти в сфері педагогіки про якості сервант-лідера майбутніх педагогів.

Отже, статистична значущість результатів вказує на позитивну динаміку реалізованих педагогічних умов при формуванні якостей сервант-лідера майбутніх педагогів за когнітивним критерієм.

Особистісно-діяльнісний критерій досліджувався за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей Є. Жарикова, Є. Крушельницького» (додаток Д) [98] та таких методів дослідження як спостереження, бесіда.

Підбиваючи підсумки дослідження за особистісно-діялісним критерієм, проаналізуємо його загальну динаміку (табл. 2.13).

Зауважимо, що нам вдалося збільшити кількість респондентів з високим рівнем розвитку особистісно-діялісного критерію якостей сервант-лідера майбутніх педагогів. Це було досягнуто у студентів експериментальної групи за допомогою обґрунтованих педагогічних умов, що надало майбутнім педагогам знання про теорію лідерства як служіння, та занурило їх в освітній простір для опанування практичних умінь сервант-лідера у майбутніх педагогів.

Таблиця 2.13

Рівні сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів за особистісно-діялісним критерієм

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)			Контрольна група (КГ)		
	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера	Конст. експ.	Контр. експ.	φ-Фішера
Високий	8,69	22,59	3,093*	9,09	9,09	0,613
Середній	47,82	45,12	1,044	50	54,7	0,328
Низький	43,49	32,29	1,895	40,91	36,21	0,888

\*- p≤0,05

Зазначимо, що шляхом поєднання теорії і практичних завдань вдалося в експериментальній групі сформувати у здобувачів освіти в сфері педагогіки готовність до реалізації сервант-лідерства. На контрольному етапі експерименту

було визначено, що майбутні педагоги стали краще розуміти морально-духовні орієнтації у спілкуванні з учнями, роль розвинутої емпатії у побудові навчальної групи, ідею служіння учням та суспільству.

Отже, в контрольній групі не було виявлено позитивної динаміки. Це доводить ефективність впроваджених педагогічних умов на розвиток особистісно-діяльнісного критерію якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

У таблиці 2.14 представлено підсумкові дані щодо сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів по закінченні експерименту.

Таблиця 2.14

Підсумкові дані щодо сформованості якостей сервант-лідера майбутніх педагогів по закінченні експерименту

Рівні	Експериментальна група (ЕГ)		Контрольна група (КГ)	
	23 особи		22 особи	
	Конст. експ.	Контр. експ.	Конст. експ.	Контр. експ.
Високий	10,14	24,17	10,6	11,5
Середній	43,47	41,79	41,35	47,31
Низький	46,39	34,04	48,05	41,19

Таким чином, позитивна динаміка результатів була виявлена за всіма трьома критеріями якостей сервант-лідера в експериментальній групі майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України. Зазначимо, що це пов'язано з використанням розроблених педагогічних умов під час професійної підготовки для формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів.

### Висновки до другого розділу

1. Визначено, що формування якостей сервант-лідера у здобувачів освіти в галузі педагогіки Національного університету біоресурсів і природокористування України під час другого етапу експерименту відбувалося за трьома напрямками. Перший напрямок передбачав розвиток особистісно-діяльнісного компонента якостей сервант-лідера у респондентів

експериментальної групи і полягав у самостійній педагогічній роботі студентів під час професійної підготовки. Одним з головних методів під час формування особистісно-діяльнісного компонента був коучинг. У результаті самостійної роботи студентів на цьому етапі активізувалися організаційні, комунікативні, креативні, когнітивні і рефлексивні навички у них. За другим напрямком формувалася когнітивний компонент якостей сервант-лідера майбутніх педагогів за допомогою методу моделювання педагогічно орієнтованих завдань та рольового розігрування ділових ігор. За третім напрямком формувалася особистісно-діяльнісний компонент якостей сервант-лідера здобувачів освіти за допомогою впровадження в освітній процес разом з методами навчання і методів виховання для формування ціннісного ставлення до цих якостей. Кожному напрямку відповідає визначена педагогічна умова. Ці умови необхідно реалізовувати послідовно.

2. Виявлено під час аналізу констатувального етапу педагогічного експерименту, що майбутні педагоги мають низький рівень сформованості якостей сервант-лідера, лише 10,36 % респондентів мають високий рівень сформованості якостей сервант-лідера, що підтверджує необхідність цілеспрямованого формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів під час професійної підготовки у Національному університеті біоресурсів і природокористування України.

Експериментально доведено ефективність розроблених педагогічних умов формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті біоресурсів і природокористування України. Студенти експериментальної групи після реалізації педагогічного експериментальної групи продемонстрували позитивну динаміку за рівнем сформованості якостей сервант-лідера. Висвітлено, що в порівнянні з констатувальним етапом дослідження на контрольному етапі відсоток майбутніх педагогів експериментальної групи з високим рівнем сформованості якостей сервант-лідера виріс на 14,03 %, а низький рівень зменшився 12,35 %. У контрольній групі відсоток майбутніх педагогів з високим рівнем сформованості якостей

сервант-лідера збільшився незначною мірою – на 0,9 %, а низький рівень зменшився всього на 6,86 %.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ВИСНОВКИ

# НУБІП України

1. Визначено якості сервант-лідера майбутніх педагогів як особистісне утворення, що включає в себе готовність студента до виконання ролі лідера в освітньому середовищі, здатності до командування з максимальним проявом емпатії в педагогічній діяльності та з служінням учням та суспільству.

# НУБІП України

Структура якостей сервант-лідера майбутніх педагогів включає такі компоненти: мотиваційно-ціннісний (відображає спрямованість майбутнього педагога на лідерство, успіх у професійній діяльності, служіння учням та

# НУБІП України

суспільству, що проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії, саморозвитку в ній, до своїх учнів); когнітивний (відображає знання майбутнього педагога про феномен лідерства, теорію лідерства як служіння,

# НУБІП України

якості сервант-лідера, шляхи прояву емпатії та лідерства в педагогічній діяльності); особистісно-діяльнісний (відображає здатність майбутнього педагога до використання своїх якостей сервант-лідера в професійній діяльності,

# НУБІП України

прояв якостей сервант-лідера, необхідних для успіху в педагогічній сфері: увага до інших та вміння слухати, емпатія, відновлення, самоусвідомлення, переконливість, концептуалізація, далекоглядність, відповідальність,

# НУБІП України

зацікавлення у розвитку учнів, створення спільності в навчальній групі).

2. Розроблено й теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті

# НУБІП України

біоресурсів і природокористування України: залучення майбутніх педагогів у різні види практичної самостійної педагогічної діяльності, яка передбачає застосування комунікативних, когнітивних, організаційних навичок, емпатії та етичних особистісних здібностей, що зумовлює прояв у них якостей сервант-лідера; моделювання професійно-орієнтованих завдань, що вимагають від

# НУБІП України

майбутніх педагогів вибору оптимальних способів лідерського впливу з максимальним проявом емпатії у ситуаціях групової взаємодії; формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до якостей сервант-лідера під час аудиторної роботи.

3. Експериментально доведено ефективність впливу розроблених педагогічних умов на формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів у Національному університеті біоресурсів і природокористування України.

Оцінювання рівня сформованості якостей сервант-лідера проводилось за уточненими критеріями: мотиваційно-ціннісним, когнітивним, особистісно-

діяльним. За допомогою цих критеріїв доведена позитивна динаміка формування якостей сервант-лідера майбутніх педагогів. Так, на контрольному етапі експерименту кількість здобувачів освіти з високим рівнем сформованості

якостей сервант-лідера в експериментальній групі збільшилася на 14,03 %, а з

низьким рівнем зменшилась відповідно на 12,35 %. У той же час у контрольній

групі рівень сформованості якостей сервант-лідера змінився незначною мірою.

Кількість студентів із низьким рівнем сформованості якостей сервант-лідера зменшилась всього на 6,86 %.

Проведена робота не відповідає на всі питання дослідженої проблеми.

Перспективними науковими розвідками є дослідження формування якостей сервант-лідерів у фахівців іншої професійної направленості.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Англо-український словник: у 2 т. Т. 1. / складач М. І. Балла. Київ: Освіта, 1996. 752 с.
2. Kennie T. Academic Leadership Dimension and Dynamics. *ENGAGE ISSUE*. 2010. URL: [http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership\\_Dimension&Dynamics.pdf](http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership_Dimension&Dynamics.pdf) (Last accessed: 08.07.2022).
3. Slater P. E. Role differentiation in small groups. *American Sociological Review*. 1955. № 20(3). С. 300-310. URL: <http://works.swarthmore.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1330&context=alumni-books#page=521> (Last accessed: 08.07.2022).
4. Обозов М. М. Психологія міжособистісних відносин. Київ: Либідь, 1990. 192 с.
5. Василькова О. Г. Методологічні проблеми лідерства в навчальних групах. // «Психологія на перетині тисячоліть», зб. наук. пр. учасн. П'ятих Костюківських читань: в 3-х т. Київ, «Гнозис», 1998. т. 1. С. 210-214.
6. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 44. С. 418-428.
7. Калащнікова С. А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій: автореф. дис на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук: 13.00.06. Київ, 2011. 36 с.
8. Карамушка Л. М., Фелькель Т. Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 52-60.
9. Максименко С. Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 7-15.

10. Мітлош А. В. Психологічний аналіз лідерської обдарованості членів молодіжних громадських об'єднань: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.01. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 2007. 20 с.

11. Походенко С. В. Психологічні особливості мотивації лідерства у підлітків: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: 19.00.07. Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Київ, 1998. 20 с.

12. Романовський О. Г., Бабаєв В. М., Пономарьов О. С. Проблеми формування особистості лідера: монографія. Харків, Майдан, 2000. 193 с.

13. Stogdill R. M. & Bass B. M. *Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research*. New York, Free Press, 1981. 1184 p.

14. Mann R. D. A review of the relationships between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*. 1959. № 56(4). P. 241–270. URL: <https://www.gwern.net/docs/iq/1959-mann.pdf> (Last accessed: 20.07.2022).

15. Lord R. G., De Vader C. L. & Alliger G. M. Meta-Analysis of the Relation between Personality Traits and Leadership Perceptions: Procedures. *Journal of Applied Psychology*. 1986. № 71(3). P. 402–410.

16. Kirkpatrick A., Locke A. Leadership: Do Traits Matter? *The Executive*. 1991. № 5 (2). P. 48–60.

17. Zaccaro S. J., Kemp C., Bader P. Leader traits and attributes. *The nature of leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2004. P. 101–124. URL:

[https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/5014\\_Antonakis\\_Chapter\\_5.pdf](https://us.corwin.com/sites/default/files/upm-binaries/5014_Antonakis_Chapter_5.pdf) (Last accessed: 20.07.2022).

18. Katz R. L. Skills of an Effective Administrator. An HBR Classic. *Harvard Business Review*. 1974. № 52(5). P. 90–102. URL:

<http://www.academia.edu/download/43136750/8.pdf> (Last accessed: 20.07.2022).

19. Mumford M. D., Zaccaro S. J., Connelly M. S. & Marks M. A. Leadership skills: Conclusions and future directions. *The Leadership Quarterly*. 2000. № 11(1). P. 155–170.

20. Goleman, D. An EI-based theory of performance. *The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations*. 2001. 1(1), P. 27-44.

21. Bass B. M. Bass and Stogdill's handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press, 1990. 1184 p. URL: [https://books.google.com.ua/books?hl=ru&lr=&id=KxLizZ3aYmUC&oi=fnd&pg=PR3&ots=FOZ6mLStu&sig=KNS6I3UJQLuv0-FJHJLhb4jI80Y&redir\\_esc=v#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ua/books?hl=ru&lr=&id=KxLizZ3aYmUC&oi=fnd&pg=PR3&ots=FOZ6mLStu&sig=KNS6I3UJQLuv0-FJHJLhb4jI80Y&redir_esc=v#v=onepage&q&f=false) (Last accessed: 23.07.2022).

22. Bennis W. G. & Nanus B. Leaders: The strategies for taking charge. New York, Harper & Row, 1985. 235 p.

23. Nadler D. A. & Tushman M. L. What makes for magic leadership? *Contemporary issues in leadership* Boulder, CO: Westview, 1989. P. 135-139.

24. Blake R. R. & Mouton J. S. The Managerial Grid III. Houston, TX: Gulf Publishing Company, 1985. 244 p.

25. Hersey P. & Blanchard K. H. Management of organizational behavior: Utilizing human resources (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1993. P. 169-201.

26. Blanchard K., Zigarmi P., Zigarmi D. Leadership and the one minute manager. Increasing effectiveness through Situational Leadership II. New York, William Morrow, 2013. 111 p.

27. Reddin W. J. The 3-D management style theory-typology based on task and relationships orientations. *Training and Development Journal*. 1967. №. 21(4). P. 8-17.

28. Vecchio R. P., Bullis R. C., & Brazil D. M. The utility of Situational Leadership theory: A replication in a military setting. *Small Group Leadership*. 2006 №. 37(5). P. 407-424. URL: <https://doi.org/10.1177/1046496406291560> (Last accessed: 28.07.2022).

29. Vroom V. H. & Yetton R. W. Leadership and decision-making. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press, 1973. 248 p. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Philip\\_Yetton/publication/37708348\\_Leadershi](https://www.researchgate.net/profile/Philip_Yetton/publication/37708348_Leadershi)

[p\\_and Decision-Making/links/0046351b8d43cf238f000000/Leadership-and-Decision-Making.pdf](#) (Last accessed: 28.07.2022).

30. Yukl G. A. Leadership in organizations, (8th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2012. 528 p. URL:

[https://www.researchgate.net/profile/Gary\\_Yukl/publication/276183421\\_Effective\\_Leadership\\_Behavior\\_What\\_We\\_Know\\_and\\_What\\_Questions\\_Need\\_More\\_Attention/links/56ee40f08ae4b3b5e750e03/Effective-Leadership-Behavior-What-We-Know-and-What-Questions-Need-More-Attention.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gary_Yukl/publication/276183421_Effective_Leadership_Behavior_What_We_Know_and_What_Questions_Need_More_Attention/links/56ee40f08ae4b3b5e750e03/Effective-Leadership-Behavior-What-We-Know-and-What-Questions-Need-More-Attention.pdf) (Last accessed: 30.07.2022).

31. Avolio B. J. & Gardner W. L. Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*. 2005. №. 16(3). P. 315–338.

32. Eagly A. H. Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *The Leadership Quarterly*. 2005. №. 16(3). P. 459–474.

33. Chan A. Authentic leadership measurement and development: Challenges and suggestions. *Authentic leadership theory and practice: Origins, effects, and development*, Oxford: Elsevier Science, 2005. P. 227–251.

34. Shamir B. & Eilam G. “What’s your story?” A life-stories approach to authentic leadership development. *The leadership quarterly*. 2005. №. 16(3). P. 395–

417. URL: [http://student.beipark.sun.ac.za/MBA/Article\\_Whats%20your%20story%20A%20life-stories%20approach%20to%20authentic%20leadership%20development\\_Shamir%20Eilam.pdf](http://student.beipark.sun.ac.za/MBA/Article_Whats%20your%20story%20A%20life-stories%20approach%20to%20authentic%20leadership%20development_Shamir%20Eilam.pdf) (Last accessed: 30.07.2022).

35. Atwater L. & Carmeli A. Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *Leadership Quarterly*. 2009. №. 20(3). P. 264–275. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/view/doc/download?doi=10.1.1.454.5418&rep=rep1&type=pdf> (Last accessed: 30.07.2022).

36. Harris K.J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. Leader-member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *The Leadership Quarterly*. 2009. №. 20(3). P. 371–382.

37. Anand S., Hui I., Liden R. C. & Vidvarthi P. R. Leader-member exchange: Recent research findings and prospects for the future. *The SAGE handbook of leadership*. London: Sage, 2011. P. 311–325.

URL: [https://www.researchgate.net/profile/Robert-Liden/publication/290821033\\_Leader-member\\_exchange\\_Recent\\_research\\_findings\\_and\\_prospects\\_for\\_the\\_future/links/571a40ca08ae408367bc86f9.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Robert-Liden/publication/290821033_Leader-member_exchange_Recent_research_findings_and_prospects_for_the_future/links/571a40ca08ae408367bc86f9.pdf) (Last accessed: 30.07.2022).

38. Uhl-Bien M., Maslyn J. & Ospina S. The nature of relational leadership: A multitheoretical lens on leadership relationships and processes. *The nature of leadership*. 2012. № 2. P. 289–330.

39. Avolio B. J. Full leadership development: Building the vital forces in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 1999. 248 p. URL:

<https://www.google.com/books?hl=ru&lr=&id=R-LuVRfwW3EC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Avolio+B.J.+Full+leadership+development:+Building+the+vital+forces+in+organizations+&ots=Pp4AxvY42W&sig=BLPNgFc3zxOXYEjlu9oieXCd-rw> (Last accessed: 30.07.2022).

40. Bass B. M. & Riggio R. E. Transformational leadership (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006. 296 p. URL:

<https://www.google.com/books?hl=ru&lr=&id=2WsJSw6wa6cC&oi=fnd&pg=PT6&ots=V64VgOMHBE&sig=dIdELC6EN-dRINJSZBqk2Kd-re4> (Last accessed: 30.07.2022).

41. Conger J. A. & Kanungo R. N. Charismatic leadership in organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998. 289 p. URL:

<https://www.google.com/books?hl=ru&lr=&id=R6zxCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Conger+J.A.+Charismatic+leadership+in+organizations+&ots=PX47Ev663H&sig=5J4RvkwGKrkOPDKtnSSeGDSgA> (Last accessed: 30.07.2022).

42. Kouzes J. M. & Posner B. Z. The leadership challenge (3rd ed.). San Francisco, Jossey-Bass, 2002. 496 p.

43. Greenleaf R. K. Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness 25 ed. New York: Paulist Press, 2002. 370 p.

44. Hale J. R. & Fields D. L. Exploring servant leadership across cultures: A study of followers in Ghana and the USA. *Leadership*, 2007, № 3(4), P. 397–417. URL: [https://www.researchgate.net/profile/Dail\\_Fields/publication/247765300\\_Exploring\\_Servant\\_Leadership\\_across\\_Cultures\\_A\\_Study\\_of\\_Followers\\_in\\_Ghana\\_and\\_the\\_USA/links/5798c68f08aec89db7bb8326.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Dail_Fields/publication/247765300_Exploring_Servant_Leadership_across_Cultures_A_Study_of_Followers_in_Ghana_and_the_USA/links/5798c68f08aec89db7bb8326.pdf). (Last accessed: 30.07.2022).

45. Northouse P. G. *Leadership: Theory and practice*, 7<sup>th</sup> edition. SAGE Publications, 2015. 520 p.

46. Карамушка Л. М., Філь О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): монографія. Київ, ІНКОС, 2007. 268 с.

47. Біленко С. С. Сутність і специфіка інституту політичного лідерства в сучасному українському політичному процесі: автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. політ. наук : 23.00.02. Нац. ун.-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2004. 16 с.

48. Морарь М. Політичне лідерство: проблеми теорії та методології // *Наукові записки ІІІЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України*, 2016. Вип. 1. С. 177–190.

49. Пахарев А. Д. Політичне лідерство: історико-політологічний контекст і сучасне становище: автореф. дис. на здобуття наук ступеня доктора. політ. наук : 23.00.02. Київ, 2003. 32 с.

50. Трач Н. О. Соціально-психологічні та інформаційно-комунікаційні механізми політичного лідерства: автореферат дис. на здобуття наук ступеня канд. політ. наук : 23.00.02. Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. Київ, 2010. 20 с.

51. Кокун О. М. Чинники розвитку лідерських якостей курсантів // *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 2013. №. 14 (1). С. 146–152.

52. Сопівник Р. В. Виховання лідерських якостей студентів аграрних вищих навчальних закладів: монографія / за ред. В. К. Сидоренка. Київ: «ЦП «Компринт», 2012. 504 с.

53. Бондаренко В. В., Яценко О. М. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх менеджерів. *Вісник ЛДУ БЖД*: зб. наук. пр. / гол. ред. М. М. Козьяр. Львів, ЛДУ БЖД, 2015. № 11. С. 7–12.

54. Головешко Б. Р. Педагогічні умови формування лідерських якостей у майбутніх фахівців з адміністративного менеджменту у вищих навчальних закладах : автореф. дис на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04. Вінниця, 2017. 22 с.

55. Хмизова О. Виховання лідерських якостей майбутніх учителів у системі студентського самоврядування. *Витоки педагогічної майстерності*. Серія: Педагогічні науки. 2012. № 10. С. 307–312.

56. Романовский А. Г., Квасник О. В., Шаполова В. В. Трёхвекторная структура понятия лидерство. *Innovations in science, education and production of Kazakhstan* : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2016 г., г. Алматы. Алматы, ЕГУ, 2016. Т. 2. С. 73–77.

57. Романовский А. П. Синергетика педагогической деятельности. *Теория і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2008. №2. С. 32–39.

58. Гура Т. В. Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2015. Вип. 44. С. 418–428.

59. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства: монографія. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.

60. Ріпко І. В., Гура Т. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. : матер.

Всеукраїнської наук.-практ. конф. "Психолого-педагогічні аспекти формування управлінського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика", 22 жовтня 2014 р. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. Харків : НТУ "ХП", 2014. Вип. 40–41 (44–45). С. 54–65.

61. Сопівник Р. В. Формування лідерських якостей майбутніх фахівців агропромислової галузі. *Духовність особистості*. 2015. Вип. 4. С. 149–160.

62. Greenleaf, R.K. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*; Paulist Press: New York, NY, USA, 1977.

63. Sun, J.M.; Wang, B. Servant leadership in china: Conceptualization and measurement. *Adv. Glob. Leadersh.* 2009, 5, P. 321–344.

64. Matteson, J.A.; Irving, J.A. Servant versus self-sacrificial leadership: Commonalities and distinctions of two follower-oriented leadership theories. *Int. J. Leadersh. Stud.* 2005, 2, P. 36–51.

65. Golzar, Jawad & Miri, Mir Abdullah. Servant Leadership Principles in Collegial Level: EFL Students' Reported Experiences in Afghanistan. *Continuing Professional Education: Theory and Practice* 2020, P. 91-103.

66. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ : Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2009. 1736 с.

67. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навч. посібник / Пехота О. М. та інші. Київ, В-во А.С.К., 2003. 240 с.

68. Буряк В. К. Самостійна робота як вид навчальної діяльності школяра. *Рідна школа*. 2001. № 9. С.49–51.

69. Дубасенок О. А. Проблеми професійної підготовки студентів заочної форми навчання в університеті. *Андрогогічний вісник*. 2012. № 1. С. 94–98.

70. Козаков В. А. Самостоятельная работа студентов и ее информационно-методическое обеспечение : учебное пособие для вузов. Київ : Высшая школа, 1990. 247 с.

71. Солдатенко М. М. Самостійна пізнавальна діяльність як фактор професійного становлення. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2001. Вип. 2001. Т. 2. С. 54–66.

72. Організація самостійної роботи студентів в умовах інтенсифікації навчання / Алексюк А. М., Аюрзанайн А. А., Підкасистый П. И., Козаков В. А. Київ : ИСИО, 1993. 333 с.

73. Posner B. Z. A leadership development instrument for students: Updated. *Journal of College Student Development*. 2004. Vol. 45. №. 4. P. 443–456. URL: <https://scholarcommons.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1001&context=mgmt> (Last accessed: 18.08.2022).

74. Posner B. Z., Rosenberger J. Effective Orientation Advisors Are Also Leaders. *NASPA Journal*. 1997. Vol. 35. №. 1. P. 46–56. URL: <https://scholarcommons.scu.edu/mgmt/63/> (Last accessed: 18.08.2022).

75. Туровская Л. В. Самостійна робота на уроках творчої діяльності учнів. Київ : РНМК по ССО, 1985. 46 с.

76. Рибалко Л. С. Акмеологічний аспект змісту самостійної роботи студентів. *Акмеологія в Україні: теорія і практика : зб. наук. праць*. Київ, 2013. С. 63-69.

77. Мороз О. Г., Сластьонін В. О., Філіпенко Н. І. Підготовка майбутнього вчителя: зміст та організація: навч. посібник. Київ, : НПУ, 1997. 168 с.

78. Ягупов В. В. Педагогіка : навч. посібник. Київ : Либідь, 2002. 560 с.

79. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. Київ : Академвидав, 2004. 352 с.

80. Богдан Ж. Б., Солодовник Т. О. Моделювання професійних і виробничих умов спілкування у студентів технічного профілю. *Вісник Нац. ун-ту оборони України : зб. наук. пр.* Київ : НУОУ, 2015. Вип. 1 (44). С. 27–31.

81. Зязюн І. А. Педагогічна дія вчителя в умовах інтегральної освітньої технології. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2010. № 3. С. 11–22.

82. Каплінський В. В. 100 складних ситуацій на уроках та поза уроками. Шукаємо рішення. Навчальний посібник для майбутніх учителів. Вінниця : 2003. 79 с.

83. Кузьміна Н. М. Методика використання комп'ютерного моделювання при розв'язуванні деяких економічних задач. *Актуальні проблеми психології: Психологічна теорія і технологія навчання* / за ред. С. Д. Максименка, М. Л. Смільсон. Київ : Міленіум, 2005. Вип. 1. Т.8. С. 205–213.

84. Семиченко В. А. Системно-структурне моделювання складних об'єктів у психолого-педагогічних дослідженнях. *Підприємства освіти в Україні*. 2003. № 3. С. 26–30.

85. Brown M. E., Treviño L. K. Do role models matter? An investigation of role modeling as an antecedent of perceived ethical leadership. *Journal of Business Ethics*.

2014. Vol. 122. №. 4. P. 587-598.

URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-013-1769-0#citeas> (Last accessed: 28.08.2022).

86. Mathieu J. E. et al. Modeling reciprocal team cohesion–performance relationships, as impacted by shared leadership and members' competence. *Journal of Applied Psychology*.

2015. Vol. 100. №. 3. P. 713–734. URL

<http://psycnet.apa.org/buy/2015-09764-001> (Last accessed: 28.08.2022)

87. Clapp-Smith R., Lester G. V. Defining the “mindset” in global mindset:

Modeling the dualities of global leadership. *Advances in global leadership*. Emerald

Group Publishing Limited, 2014. P. 205–228. URL:

[https://www.researchgate.net/profile/Rachel-Clapp-](https://www.researchgate.net/profile/Rachel-Clapp-Smith/publication/281665484)

[Smith/publication/281665484](https://www.researchgate.net/profile/Rachel-Clapp-Smith/publication/281665484) Defining the Mindset in Global Mindset Model

[ing the Dualities of Global Leadership/links/5845767a08ae61f75dd7a936/Defi](https://www.researchgate.net/profile/Rachel-Clapp-Smith/publication/281665484)

[ning-the-Mindset-in-Global-Mindset-Modeling-the-Dualities-of-Global-](https://www.researchgate.net/profile/Rachel-Clapp-Smith/publication/281665484)

[Leadership.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Rachel-Clapp-Smith/publication/281665484) (Last accessed: 28.08.2022).

88. Кравчук О. М. Моделювання професійної діяльності майбутнього вчителя математики у навчальному процесі. *Моделювання в навчальному процесі*

: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції (23–27 лют. 2015 року) /

уклад. Н. А. Головіна. Луцьк, Вежа-Друк, 2015. С. 24–27.

89. Власенко С. М. Моделювання педагогічних ситуацій як засіб формування моральних цінностей у майбутніх вчителів. *Вісн. Житомир. держ.*

*пед. ун-ту ім. І. Франка*. 2003. Вип. 13. С. 90–92

90. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи. дис. ... доктора пед.

наук: 13.00.07 / Вінницький держ. пед. ун-т імені Михайла Коцюбинського, Вінниця, 2016. 525 с.

91. Сорочинська В. Є. Утвердження здорового способу життя студентської молоді як вимір євроінтеграційного реформування. *Вища освіта України*.

Додаток 4. 2006. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» С. 199–211

92. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт. *Психолого-педагогічні проблеми сілської школи*. 2002. №. 3. URL:

[http://library.udpu.org.ua/library\\_files/psuh\\_pedagog\\_prob1\\_silsk\\_shkolu/3/vupysk\\_2.pdf](http://library.udpu.org.ua/library_files/psuh_pedagog_prob1_silsk_shkolu/3/vupysk_2.pdf) (дата звернення: 28.08.2022).

93. Васянович Г. П. Професійні якості майбутнього фахівця: науково-методологічні критерії визначення і класифікації / Г. П. Васянович,

В. Д. Онищенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 3. – С. 9-33.

94. Chandwani R., Agrawal N. M., Kedia B. L. Mindfulness: Nurturing Global Mind-set and Leadership. *Thunderbird International Business Review*. 2016. Vol. 58. №. 6. P. 617–625. URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/tie.21760/full>

(Last accessed: 05.09.2022).

95. Коломієць А. М., Лазаренко Н. І. Сучасні методологічні підходи в організації вищої педагогічної освіти. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К. Д. Ушинського. Педагогічні науки*. 2016. № 3. С. 47–52

96. Ільїн Є. П. Емоції і почуття, 2001. URL: <http://psih.pp.ua/10387-metodika-diaгностика-rivnia-emiatsii-i-m-yosupova.html>

(дата звернення: 10.09.2022).

97. ПСИХОЛОГІС Енциклопедія практичної психології. URL: [http://psychologis.com.ua/metodika\\_cennostnye\\_orientacii\\_rokicha.htm](http://psychologis.com.ua/metodika_cennostnye_orientacii_rokicha.htm)

(дата звернення: 10.09.2022)

98. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу. методичний посібник. / Кокун О.М. та інші. Київ, НДЦП ЗСУ, 2012. 433 с

# НУБІП України

# НУБІП України

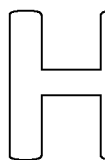
# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України



## Ситуації для моделювання педагогічно-орієнтованих завдань

Враховуючи основні завдання розробленої нами методики в управлінні процесом моделювання педагогічних ситуацій, як засобом підготовки майбутніх педагогів Національного університету біоресурсів і природокористування України до спілкування з учнями, ми виділяємо такі етапи: підготовчий, тренувальний і творчий

**Завдання 1.** Зняття м'язової напруги в процесі виконання елементарних педагогічних дій. Увійти в уявний клас, підійти до столу (перевірити стислість м'язів і зняти зайве напруження); пройтись по класу, сісти за стіл (зняти зайве напруження); писати за столом (зняти зайве напруження); писати на дошці, закріпити плакати (зняти зайве напруження).

**Завдання 2.** Увійти в уявний клас, повернути до себе увагу без мовного спілкування – засобами міміки, пантоміміки, зору.

**Завдання 3.** Зверніться до учня, використавши різні пристосування (прохання, вимогу, попередження, похвалу, наказ і т.д.).

**Завдання 4.** Слово «так» («ні») вимовити: голосно; тихо; коротко; протяжно; заїкаючись; твердо; здивовано, захоплено; задумливо; ніжно; з іронією; злісно та ін.

**Завдання 6.** Один із учнів навмисне порвав підручник свого однокласника.

Ваші дії?

**Завдання 7.** Ви увійшли в клас. Дуже задоволені результатами попередньої роботи. Зараз ви скажете...

**Завдання 8.** Проведіть в „уявному” класі математичний або словниковий диктант.

**Завдання 9.** Осудіть учня за недоброросове ставлення до виконання домашнього завдання. **Завдання 10.** Підготуйте міні-бесіду на тему: «Труд і мораль», визначивши клас, в якому будете проводити; відберіть приклади і

факти з життя, придумайте питання, які забезпечили б активність учасників бесіди, запропонувавши план-конспект для обговорення студентам групи.

Як підсумок оволодіння вміннями експресивного блоку, студентам пропонується скласти під керівництвом викладача програми самонавіювання на професійний стиль поведінки при спілкуванні з учнями.

Що стосується формування почуття природної свободи взаємовідносин і контактності спочатку в своїй групі, в «уявному» класі, з поступовим перенесенням на реальний клас та учнів

Завдання 11. (вправи на короткий діалог). Учасники діляться на пари, в яких один – вчитель, другий – учень. Ведучий дає їм теми для діалогу на 5 хвилин, потім вони обмінюються ролями.

Завдання 12. На початку уроку виявилось, що всі учні не зрозуміли, як виконати домашнє завдання. Що ви будете робити?

Завдання 13. Учень грубо відповів учителю і це вже не вперше. Дати психологічну замальовку бесіди вчителя з учнем. Для цього необхідно студента познайомити зі схемою психологічного контакту, допомогти йому створити такий алгоритм замальовки:

– З якою метою я починаю бесіду?

– Чого я жду від цієї розмови?

– Як ставитись до теми бесіди мій співрозмовник?

– Чи є в нього бажання вести бесіду зі мною?

– Як я себе поведу, якщо він буде уникати теми розмови?

– Чи можлива конфліктна ситуація?

– Які шляхи виходу із конфлікту?

– До якого результату бажано прийти в процесі бесіди?

– Які перспективи розвитку взаємовідносин після бесіди?

Отже, під час першого підготовчого етапу моделювання педагогічних ситуацій теоретичного та експресивного блоків спрямоване на орієнтацію студентів готуватись до спілкування з учнями, на створення в них установок на оволодіння комунікативними вміннями, ознайомлення з методикою моделювання

найпростіших типових педагогічних ситуацій; на стимулювання до оволодіння уміннями і навичками моделювання.

Другий етап – тренувальний. На цьому етапі широко застосовується методика ігрового тренінгу, більше уваги приділено формуванню умінь соціально-перцептивного блоку (моделювання особистості учня, його психічного стану за зовнішніми ознаками, вміння „подати себе” в спілкуванні з учнями), а також уміння вербального та невербального контакту з учнями.

Завдання 14 (на розвиток міміки, пантоміміки, культури мовлення).

Уважно розглянути фото або репродукцію картини. Ввійти в образ певної людини, уявити себе в цій ситуації. Вловити настрій і спробувати повести себе так, як могла б себе повести ця особа (встати, пройти, закрити двері і т.д.). Потрібно передати пантоміміку людини, висловити будь-яку фразу, вгадати особливості мовлення, інтонації, манеру розмовляти.

Завдання 15 (на удосконалення мови вчителя, інтонаційну виразність мови). Ви – учитель. Учитель пояснює новий матеріал, входять учні, які запізнались. Ваші дії в цей момент.

Завдання 16 (на розвиток професійного сприймання, уявлення та уяви вчителя). Гра «Оповідання по колу». Ведучий розпочинає вести розповідь: «Зайшовши в клас після дзвінка, молодий вчитель побачив...» Далі продовжує наступний і т.д. Останній учасник повинен закінчити оповідання. Встановлюється мінімум та максимум внеску кожного: від речення до 0,5-1 хв. розповіді.

Завдання 17 (на розвиток мислення, уяви). Дж. Родарі розглядає у своїй книзі «Грамматика фантазій» ряд алгоритмів складання казок. Зокрема пропонуються «Функції Проппа» зведені до 20 елементів (для спрощення процесу складання). Ці елементи виписуються на 20 картках. Учасники витягують картки (можна по черзі, можна в різних варіантах, як описує Дж. Родарі) і складають свою казку. Для більшої ефективності даної гри можна дати індивідуальні завдання

Заняття із студентами спрямовані також на оволодіння елементами методичної майстерності вчителя на уроці, майстерності вихователя. Тут можна моделювати окремі фрагменти уроку, пов'язані з активізацією учнів при опитуванні і поясненні матеріалу із застосуванням ТЗН, наочності, та моделювати культуру роботи вчителя біля дошки. Студенти вдосконалюють свої вміння публічного виступу, вміння переконувати.

Завдання 18. У класі тихо. Всі працюють. Лише одна учениця закрила зошит, поклала ручку і дивиться у вікно. Програйте і розв'яжіть цю ситуацію.

Завдання 19. Учителька доручає двом учням прибрати в класі. Вони відмовляються. Спроектуйте ваші дії і програйте цю ситуацію.

Завдання 20. Змоделюйте і програйте фрагмент уроку „Пояснення нового матеріалу” з використанням методу розповіді.

Завдання 21. Ви вирішили піти з класом в театр подивитись цікавий спектакль, а учні не дуже активно підтримують вашу ідею. Переконайте їх.

Завдання 22. Гра «Планування виховної години». Вся група, поділена на мікрогрупи по 3-4 людини, розробляє один план виховної роботи на чверть. Моделлю класу є клас, в якому студенти проходять неперервну педагогічну практику. Кожна мікрогрупа формулює власні педагогічні задачі і вибирає методи та форми розв'язування тільки за одним напрямом роботи. Потім у процесі дискусії складається спільний план. Виконання будь-якого завдання обов'язково аналізується групою педагогічного тренінгу, відзначаються моменти, в яких учасник відійшов від накресленого плану, аналізуються причини імпровізації та її продуктивність, детально розглядається структура спілкування, органічність і свобода спілкування з класом і управління цим процесом. Аналізуються також способи досягнення поставленої мети, їх відповідність особливостям спілкування педагога з класом, ефективність і ступінь відповідності запланованим прийомам. При цьому оцінюються можливості управління своїми емоціями, психічним станом, виражальними можливостями (міміка, мова).

моделювання педагогічних ситуацій формується ініціативне, творче ставлення до роботи, професійне вдосконалення.

На цьому етапі студент чітко усвідомив свої професійні якості педагога, ставлячи такі запитання:

Як мене сприймають оточуючі?

Які мої здібності розуміти партнера?

Які мої сильні і слабкі сторони в спілкуванні?

Що мені потрібно коректувати в своїй поведінці, щоб успішно спілкуватись з людьми?

Наскільки я можу включатись в ситуації?

Наскільки я можу моделювати ситуації і що мені потрібно подолати в собі, щоб цьому навчитись?

Завдання 23. Проаналізуйте основні причини зривів у вашому настрої при спілкуванні з дітьми.

Завдання 24. Намагайтесь осмислити ваші індивідуальні шляхи подолання „нетворчого” етапу.

Завдання 25. Напишіть педагогічну замальовку на тему: „Яким я уявляю собі спілкування з учнями мого класу?”.

Завдання 26. Дайте психологічну замальовку розв’язання конфліктної ситуації на уроці.

Завдання 27. Ви відчуваєте, що у вас контакти з учнями надто офіційні, ви не отримуєте належного задоволення від спілкування з ними. Що доцільно для цього зробити? Чи значить це, що індивідуальний стиль спілкування слід змінити?

Завдання 28. Змоделювати і показати фрагмент уроку «Пояснення нового матеріалу» тривалістю не більше 3-5 хв. Звернути увагу на техніку моделювання.

Завдання 29. Змоделюйте педагогічні ситуації.

Ситуація І. Учні не виявляють інтересу до предмета, є прояви неповаги до вчителя. Які прийоми педагогічного впливу і як саме ви здійснюєте у цій ситуації? Розкажіть про них.

Ситуація II. Зайшовши до класу, вчитель побачив певний безпорядок, гамір. Які прийоми ви застосуєте, як будете вести урок. Покажіть це на прикладі.

Ситуація III. Створіть проблемну ситуацію на уроці при вивченні даної теми (наприклад, на уроці фізики при викладанні теми «Інерція»).

Навчально-педагогічна гра «Виховання бережливості».

Мета гри: вдосконалення комунікативних умінь та навичок майбутніх учителів при прийнятті вмотивованих рішень, у складанні та здійсненні планів з трудового виховання учнів.

Методичні рекомендації. Для конкретної розробки варіантів розв'язування цієї задачі можна застосувати метод ігрового моделювання.

1. Викладач попередньо ознайомлює студентів із психолого-педагогічною ситуацією, рекомендує необхідну літературу. Студентів поділено на групи по 3-4 людини, кожна з яких розробляє свій варіант взаємодії. На кожну групу студентів виділяються рецензенти.

2. Стислий зміст психолого-педагогічної ситуації.

3. Хід гри.

Імітується засідання методичного об'єднання класних керівників, яке веде один із студентів – виконавець ролі керівника методоб'єднання. Старші груп захищають розроблені кожною з них варіанти намічених заходів.

Завдання 30. Розв'язання конфліктної ситуації

Декілька студентів (3-7) розігрують сюжет-композицію про взаємовідносини у сферах «вчитель-учні», «вчитель-батьки», «вчитель-колеги», «вчитель-адміністрація» та різні поєднання типу «вчитель-батьки-учні», «вчитель-учні-колеги» і т.д. Сюжет не повинен бути складним, лаконічним, тому що потрібен не спектакль, а сам пошук стратегії спілкування.

Завдання 31. Провести гру «Засідання педагогічної ради вчителів школи» на тему «Яким має бути урок у сучасній школі».

Мета гри: оволодіння майбутніми вчителями активними формами навчання і виховання учнів; озброєння їх уміннями й навичками аналізу ефективності уроків, формування комунікативних умінь.

Методичні рекомендації.

1. Коротко охарактеризувати педагогічні ситуації, які виникли (студенти самі придумують їх зміст).
2. Розподіл ролей між учасниками гри.
3. Короткі інструктивні вказівки виконавцям ролей.

Завдання 32. „Конкурс ораторів”.

Цей конкурс передбачає імпровізацію. Викликається будь-який учасник (бажано, щоб через цей конкурс пройшли всі студенти), який повинен підготувати промову на 2-3 хв. на будь-яку задану групою тему.

Можна називати не тільки теми педагогічні а й теми, які стимулюють розкрити моральні особливості («Як я розумію чесність» та ін.).

Завдання 33. Групу поділено на мікрогрупи (кількість – 5-6 осіб). Кожній групі пропонується розіграти казку на мотив «Ріпки» зі своїми елементами імпровізації. Це можуть бути: події, що відбувається у наш час; поява нових осіб і т.д.

Завдання 34. «Інтерв'ю». У кожного студента по черзі всі бажаючі беруть інтерв'ю. Питання можуть бути такого характеру:

- Чи любиш ти вірші?
- Чи є в тебе хобі?
- Чого ти більше всього цінуєш у людях?

Ускладнений варіант. Учасники гри задають питання «в ролях»: від імені вихователя дитячого садку, директора школи, батьків і т.д.

Викладена методика підготовки майбутнього вчителя до спілкування з учнями є однією із спроб теоретичного обґрунтування і практичного застосування активного методу навчання спілкуванню моделювання педагогічних ситуацій.

Джерело інформації: Професійна педагогічна освіта: інноваційні технології та методики. Монографія. За ред. О. А. Дубасенюк. Житомир, Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. 564 с.

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

# НУБІП України

Н

## Виявлення схильності до емпатії (за І. Юсуповим)

Інструкція. Для виявлення рівня емпатійних тенденцій необхідно використати такі варіанти відповідей: «не знаю» – (0), «ні, ніколи» – (1), «іноді» – (2), «часто» – (3), «майже завжди» – (4), «так, завжди» – (5). Відповідати потрібно на всі пункти.

Текст опитувальника.

1. Мені більше подобаються книги про подорожі, ніж книги із серії «Життя знаменитих людей».

2. Дорослих людей дратує турбота батьків.

3. Мені подобається роздумувати про причини успіхів і невдач інших людей.

4. Серед музичних передач надаю перевагу сучасним ритмам.

5. Надмірну роздратованість і несправедливі докори хворого потрібно терпіти, навіть якщо вони продовжуються роками.

6. Хворій людині потрібно допомагати також словом.

7. Стороннім людям не потрібно втручатися в конфлікт між двома людьми.

8. Старі люди, як правило, ображаються без причини.

9. Коли я в дитинстві слухав (слухала) сумну музику, на мої очі наверталися сльози.

10. Роздратований стан моїх батьків впливає на мій настрій.

11. Я байдужий до критики на мою адресу.

12. Мені більше подобається розглядати портрети, ніж картини з пейзажами.

13. Я завжди вибачав усе батькам, навіть якщо вони були неправі.

14. Якщо кінь погано тягне, його потрібно бити.

15. Коли я читаю про драматичні події з життя людей, то відчуваю, ніби це відбувається зі мною.

16. Батьки ставляться до своїх дітей справедливо.

17. Якщо я бачу, що сваряться підлітки або дорослі, то втручаюся.

18. Я не звертаю увагу на поганій настрій моїх батьків.

19. Я довго спостерігаю за поведінкою тварин, відкладаючи інші справи.

20. Фільми й книги можуть викликати сльози тільки у несерйозних людей.

21. Мені подобається спостерігати за виразом обличчя та поведінкою незнайомих людей.

22. У дитинстві я приводив додому бездомних котів і собак.

23. Усі люди необгрунтовано озлоблені.

24. Дивлячись на сторонню людину, я хочу відгадати, як складеться її життя.

25. У дитинстві молодші за віком ходили за мною вслід.

26. Я допомагаю пораненій тварині.

27. Людині стане легше, якщо уважно вислухати її скарги.

28. Побачивши вуличну пригоду, я намагаюсь не бути свідком.

29. Молодшим подобається, коли я пропоную їм свою ідею, справу чи розваги.

30. Люди перебільшують здатність тварин відчувати настрій господаря.

31. Зі скрутної конфліктної ситуації людина повинна виходити самостійно.

32. Якщо дитина плаче, на те є причини.

33. Молодь повинна завжди задовольняти прохання старих людей.

34. Я хочу з'ясувати, чому деякі мої одногрупники були задумливі.

35. Безпритульних домашніх тварин потрібно відловлювати й знищувати.

36. Якщо мої друзі починають обговорювати зі мною особисті проблеми, я намагаюсь перевести розмову на іншу тему.

Обробка результатів.

Підраховується сума балів. Але колись потрібно перевірити ступінь відвертості обстежуваного. Якщо він відповів «не знаю» на затвердження під номерами 3, 9, 11, 13, 28, 36 і «так, завжди» на затвердження 11, 13, 15 і 27, то це свідчить про його бажання виглядати краще і про недостатню відвертості.

Результатам тестування можна довіряти, якщо опитуваний дав не більш трьох неширих відповідей.

Висновки. При сумі від 82 до 90 балів у людини дуже високий рівень емпатійності, від 63 до 81 бали – високий рівень, від 37 до 62 балів – середній рівень, від 12 до 36 балів – низький рівень, 11 балів і менше – дуже низький рівень емпатійності.

Є. П. Гльїн. Емоції і почуття. 2001.  
[http://psih.pp.ua/10387\\_методика\\_діагностика\\_рівня\\_емпатії\\_і\\_м\\_юсупова.html](http://psih.pp.ua/10387_методика_діагностика_рівня_емпатії_і_м_юсупова.html)

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

НУБІП УКРАЇНИ

Н

## Методика «Ціннісні орієнтації» (автор М. Рокіч)

U

Методика «Ціннісні орієнтації» розроблена Мілтоном Рокічем як тест особистості, спрямований на вивчення ціннісно-мотиваційної сфери людини. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, основу світогляду і ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя».

Методика

Обстеження краще проводити індивідуально, але можливо і групове тестування.

Респонденту пред'явлені два списки цінностей (по 18 у кожному), або на аркушах паперу в алфавітному порядку, або на картках. У списках випробуваний присвоює кожній цінності ранговий номер, а картки розкладає по порядку значущості. Остання форма подачі матеріалу дає більш надійні результати.

Спочатку пред'являється набір термінальних, а потім набір інструментальних цінностей.

Інструкція до тесту

«Зараз Вам буде пред'явлений набір з 18 карток з позначенням цінностей.

Ваше завдання - розкласти їх по порядку значимості для Вас як принципів, якими Ви керуєтеся у Вашому житті.

Уважно вивчіть таблицю і, вибравши ту цінність, яка для Вас найбільш значима, помістіть її на перше місце. Потім виберіть другу за значимістю цінність і помістіть її слідом за першою. Потім виконайте те ж з усіма рештою цінностями. Найменш важлива залишиться останньою і займе 18 місце.

Розробіть не поспішаючи, вдумливо. Кінцевий результат повинен відбивати Вашу справжню позицію».

Тестовий матеріал

Н

### Список А (термінальні цінності)

1. активна діяльна життя (повнота та емоційна насиченість життя);

2. життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом);

3. здоров'я (фізичне і психічне);

4. цікава робота,

5. краса природи і мистецтва (переживання прекрасного в природі і в мистецтві);

6. любов (духовна і фізична близькість з коханою людиною);

7. матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів);

8. наявність хороших і вірних друзів;

9. суспільне покликання (повага оточуючих, колективу, товаришів по роботі);

10. пізнання (можливість розширення своєї освіти, кругозору, загальної культури, інтелектуальне розвиток);

11. продуктивна життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей);

12. розвиток (робота над собою, постійне фізичне і духовне вдосконалення);

13. розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)

14. свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)

15. щасливе сімейне життя

16. щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)

17. творчість (можливість творчої діяльності)

18. впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

### Список Б (інструментальні цінності):

1. акуратність (охайність), вміння тримати в порядку речі, порядок у справах;

2. вихованість (гарні манери);

3. високі запити (високі вимоги до життя і високі домагання);

4. життєрадісність (почуття гумору);

5. старанність (дисциплінованість);

6. незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче);

7. непримиренність до недоліків у собі та інших;

8. освіченість (широта знань, висока загальна культура);

9. відповідальність (почуття боргу, вміння тримати своє слово);

10. раціоналізм (вміння тверезо і логічно мислити, приймати обдумані, раціональні рішення);

11. самоконтроль (стриманість, самодисципліна);

12. сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів;

13. тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами);

14. терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їхні помилки та омани)

15. широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички)

16. чесність (правдивість, щирість)

17. ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі)

18. чуйність (дбайливість)

Інтерпретація результатів тесту.

Аналізуючи ієрархію цінностей, слід звернути увагу на їх угруповання

випробуваним у змістовні блоки по різних підставах. Так, наприклад, виділяються "конкретні" і "абстрактні" цінності, цінності професійної самореалізації й особистого життя і т. д. Інструментальні цінності можуть

Групуватися в етичні цінності, цінності спілкування, цінності справи; індивідуалістичні і конформістські цінності, альтруїстичні цінності; цінності самоствердження і цінності прийняття інших і т. д. Це далеко не всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Психолог повинен спробувати вловити індивідуальну закономірність.

Якщо не вдається виявити жодної закономірності, можна припустити несформованість у респондента системи цінностей або навіть нещирість відповідей.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

# НУБІП УКРАЇНИ

Методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жаріков, Є. Крушельницький)

Методика дозволяє оцінити здібність людини бути лідером.  
 Інструкція: «Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь «так» (А) або «ні» (Б), зробивши позначку «+» у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь».

*Текст опитувальника*

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?  
 а) так;  
 б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?  
 а) так;  
 б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?  
 а) так;  
 б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?  
 а) так;  
 б) ні.

5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?

- а) так;  
б) ні.

6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?

- а) так;  
б) ні.

7. Чи погоджуєтесь Ви із твердженням: «Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?»

- а) так;  
б) ні.

8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?

- а) так;  
б) ні.

9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?

- а) так;  
б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

- а) так;  
б) ні.

11. Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

- а) так;  
б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомим враженням?

- а) так;  
б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

- а) так;  
б) ні

НУБІП УКРАЇНИ

14. Чи розгублюєтеся Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

- а) так;  
б) ні

НУБІП УКРАЇНИ

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

- а) так;  
б) ні

НУБІП УКРАЇНИ

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;

б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;

б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

а) з покладливими людьми; б) з незалежними и самостійними людьми.

19. Чи намагаєтеся Ви уникати гострих дискусій?

- а) так;  
б) ні

НУБІП УКРАЇНИ

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

- а) так;  
б) ні

НУБІП УКРАЇНИ

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

- а) так;
- б) ні.

22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?

- а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;
- б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.

23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?

- а) так;
- б) ні.

24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?

- а) так;
- б) ні.

25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?

- а) так;
- б) ні.

26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?

- а) найкомпетентніша людина;
- б) той, у кого самий сильний характер.

27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?

- а) так;
- б) ні.

28. Чи поважаєте Ви дисципліну?

- а) так;
- б) ні.

29. Якому з наступних керівників Ви віддасте перевагу?

- а) тому, який все вирішує сам;

б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.

30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?

а) колегіальний;

б) авторитарний.

31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?

а) так;

б) ні.

32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?

а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;

б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.

33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

а) промовчите;

б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

а) так;

б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так;

б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

а) згоден;

б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так;

б) ні.

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так;

б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з'являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так;

б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так;

б) ні.

43. Як Ви влісте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щонебудь видатне?

- а) так;  
б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати? а) художником, поетом, композитором,

вченим;

- б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

- а) потужну і урочисту;  
б) тиху і ліричну.

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі з поважними і відомими людьми?

- а) так;  
б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

- а) так;  
б) ні.

«Ключ»

1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

*Обробка та інтерпретація результатів*

Сума балів підраховується за допомогою «ключа» до опитувальника. За кожну відповідь, яка співпадає з ключем, респондент отримує один бал, в іншому випадку – 0 балів.

0-25 - якості лідера виражені слабо;

26-35 - якості лідера виражені помірно;

36-40 – лідерські якості виражені сильно;

41 і більше – людина як лідер схильна до диктату.