

7. Mitchell D.E. Tucker S. 1992. Leadership as a Way of Thinking. Education Leadership. 1992. №49. P. 30-35.
8. O'Toole J. Leading Change: The Argument for Values-Based Leadership. New York: Ballantine. 1996. P. 23-24.
9. Zaccaro S. J. Organizational leadership and social intelligence. Multiple Intelligences and Leadership; Eds. R. E. Riggio, S. E. Murphy & F.J. Pirozzolo. 2002. P. 29-54.

## **КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ В СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

**Людмила Прокоф'єва**  
викладач

*Ізмаїльський державний гуманітарний університет*

**Оксана Чимбер**

магістрантка

*Ізмаїльський державний гуманітарний університет*

Ефективність розбудови суверенної, демократичної, соціальної та правової держави прямо пропорційна рівню громадянської зрілості та свідомості студентської молоді. Сучасна система освіти України має бути орієнтована на вирішення завдань: створення необхідних умов для самореалізації студентства, розвитку організаторських здібностей, лідерських здібностей, відповідальності за результати власної праці.

Сучасне суспільство потребує компетентних активних фахівців, які вміють швидко та вміло ставити цілі власної діяльності, передбачати досягнення, долати проблеми, будувати стосунки з людьми, працювати в команді, тому в повній мірі проявити свою творчість та лідерство.

Вважаємо, що важливою цілісною рисою особистості сучасного фахівця є наявність сформованої лідерської позиції, тобто складного, відносно стійкого, динамічного особистісного виховання, яке характеризується системою ставлення людини до людей і до себе в суспільних відносинах. Зовні це відбивається на поведінці та діяльності лідера. Внутрішньо лідерство визначається системою установок, цілей і цінностей і відображає природу потреб, мотивів і переконань особистості.

Психолог І. Зверева стверджує, що розвиток особистісного потенціалу сприяє самоствердженню та самореалізації особистості в усіх сферах життя. На необхідності розвитку лідерського потенціалу у студентів наголошується в «Національній доктрині розвитку освіти у XXI столітті», де сказано, що однією з необхідних передумов модернізації освіти є «виховання лідерів у цій галузі» [3].

А. Менегетті вважає, що лідер, на відміну від інших людей, наділений природним потенціалом, який дозволяє йому досягати більшого. «Але справжнім лідером є той, - каже психолог, який сміливо,

не дотримуючись загальноприйнятих канонів, сам творить і досягає успіху, шліфує, розвиває і реалізує свій природний потенціал» [6, с. 23]. Схожої думки дотримується і А. Крилов, який зазначає, що розвинути та вдосконалити лідерський потенціал, який у нього присутній, може кожен. Здатність керувати суттєво зростає з віком, а також з набуттям професійних навичок та життєвого досвіду. Основна проблема полягає у визначенні сфери діяльності для найкращого використання своїх сил.

А. Іванова вважає, що розвиток лідерського потенціалу - це системно організована діяльність студентів, в якій учні заохочують і підсилюють прояв ціннісної рефлексії, творчості, самостійності та ініціативи, що важливо для розвитку їх здібностей до успішного лідерства [2, с. 16].

За словами О. Василькової, розвиток лідерського потенціалу студентів найбільш успішно здійснюється в процесі позаурочної роботи, оскільки дає змогу їм будувати свою діяльність відповідно до загальноновизнаних цінностей і традицій [5, с. 124].

Виходячи з цього, ми розглядаємо розвиток лідерського потенціалу студентського активу як цілеспрямовану, системно організовану діяльність, що синтезує компоненти, необхідні для управління студентським активом, і сприяє якісним і кількісним змінам його учасників як лідерів.

Коли ми говоримо про розвиток, то маємо на увазі існування спеціально створених умов, не заперечуючи впливу спонтанного лідерства. Це означає, що ми передбачаємо, що перехід на вищий рівень розвитку лідерства може бути наслідком діяльності студентів на заняттях, здобуття нових знань, участі у діяльності різного рівня, саморозвитку тощо.

Проблема вимірювання управлінського потенціалу студентського активу пов'язана з проблемою критеріїв, показників та рівнів його розвитку, що порівнюється з технічними вимірюваннями, експертними оцінками та теоретичними розрахунками цього.

У нашому дослідженні є критерії розвитку управлінського потенціалу - міра характеристик, що визначають реальний стан розвитку управлінського потенціалу студентських ресурсів у середовищі університету.

Розвиток управлінського потенціалу студентського активу ґрунтувався на тому, що розвиток особистості проектується чи організовується певним чином. Індивід, як і будь-яка біосоціальна система, є цілісною і відкритою системою розвитку і включає сукупність взаємодіючих підсистем та їх стійких зв'язків, які вдосконалюються в процесі виховання.

У системах вищої освіти основними критеріями прояву лідерства, як правило, є: психологічна готовність особистості до лідерства (внутрішній критерій) і справжній прояв лідерських якостей особистості в діяльності та взаємодії з колективом (зовнішній критерій).

На основі теоретичного вивчення проблем лідерства [1; 2; 3; 5 та ін.] ми визначили чотири критерії розвитку лідерського потенціалу студентських активів у середовищі університету: когнітивний, мотиваційно-ціннісний, діяльнісний, рефлексивний.

Когнітивний критерій передбачає оволодіння системою теоретичних загальнонаукових, соціально-педагогічних, психолого-педагогічних знань, необхідних студенту-активісту для розвитку лідерського потенціалу. Оскільки без знань набути відповідні навички непросто, вони є основою теоретичної та практичної підготовки студентських ресурсів для ефективного лідерства.

Когнітивні критерії характеризуються такими показниками, як: усвідомлення лідерства, знання лідерських якостей, розуміння ролі студентських ресурсів у лідерстві.

Було обрано показник управлінської обізнаності, оскільки реалізація діяльності учнівського лідерства потребує знання сутності, теорії та стилів керівництва, функцій та характеристик лідера, відмінностей формального лідерства від неформального; розуміти умови формування ефективної команди та специфіку організаційної діяльності; мати власне уявлення про імідж успішного лідера.

Показник знань про лідерські якості запроваджено тому, що не можна працювати з лідерськими якостями, не знаючи всієї їх різноманітності та можливостей використання лідера в тій чи іншій ситуації. До них належать емпатія, товариськість, толерантність, креативність, активність, інтелект, харизма, турбота, вплив тощо. Як один із найважливіших ми виділили показник розуміння ролі студентських ресурсів в управлінні. Ми бачимо, що студенти повинні усвідомлювати власні здібності; визначення шляхів розвитку лідерського потенціалу через студентські ресурси, засновані на лідерській службі; виявлення можливостей студентського майна на служінні громаді, суспільству; надання переваги добровільній, благодійній, суспільно значущій роботі в студентському колективі; розуміння та прийняття фрази «справжній лідер спочатку з'являється як слуга» (Р. Грінліф).

Мотивація та ціннісні критерії розглядаються як сукупність ціннісних орієнтацій і моральних переконань, прагнень, цілей, інтересів, ставлення до лідерства та суспільно корисної діяльності [4, с.53].

Мотиваційно-ціннісні критерії - це сукупність показників: усвідомлення лідерства як цінності, мотивація до лідерства-служіння, налаштування на позитивний результат.

Показник поінформованості про лідерство був обраний як значення, оскільки член студентського колективу повинен переглянути систему особистісних цінностей, визначати лідируючу позицію в ній; розуміти значення лідерства для розвитку суспільства; усвідомлювати важливість виконуваної діяльності та власну відповідальність за здатність сприймати, чути, розуміти, співчувати іншим. Важливо також розділяти переконання: «кожен може бути лідером», «статус не

впливає на лідерство», «лідер повинен бути носієм групових цінностей», «загальний результат переважає над особистим».

Показник мотивації до лідерства-служіння є умовою наявності гуманістичної спрямованості особистості студента і характеризується орієнтацією на групу, на групові цінності; усвідомлення переваг командної роботи перед самотійним виконанням завдань; бажання покращити життя колективу, вибір мотивації для діяльності в учнівському колективі – бути корисним іншим; бажання допомагати, бажання керувати ресурсами та насолоджуватися служінням іншим тощо.

Показник налаштування на позитивний результат, оскільки керівнику важливо бачити кінцеву мету діяльності, знаходити найкращі шляхи її досягнення, усіма силами просувати мету; передбачайте і довіряйте власній інтуїції, не дозволяйте собі вплутуватися в обставини – контролюйте. Діяти також потрібно поступово, крок за кроком; не піддавайтеся біді; вміти «заряджати» інших мріями та оптимізмом; володіти мистецтвом відступати й перенаправляти, і як писав Р. Грінліф: вірити, що «кожна стіна – це двері» [5].

Критерій діяльності свідчить про оволодіння серією дій та операцій, що забезпечують вирішення стандартних і нестандартних ситуацій у практичній діяльності учнівського активу; уміння та навички, якість засвоєння та узагальнення яких необхідна для здійснення ефективної управлінської діяльності.

Ми визначили такі показники критеріїв діяльності, як: лідерська поведінка, навички роботи в команді, здатність генерувати нові ідеї.

Показник поведінки лідера включає виконання набору дій і вчинків, які відповідають уявленням групи про лідера; наявність позитивного стилю взаємодії з послідовниками; оволодіння комплексом комунікативних, організаторських, емоційних, інтелектуальних, творчих, професійних лідерських навичок; здатність керувати, бути переконливим, авторитетним членом групи; навички обслуговування. Також важливо, щоб ви були готові використовувати набуті компетенції в діяльності учнівського активу та залучати до такої поведінки інших.

Ми обрали показник здатності командної взаємодії, оскільки лідерство означає наявність лідера та послідовників, діалог та розвиток яких можливий лише через конструктивний діалог. Характеризується вмінням слухати інших, будувати стосунки з людьми, успішно адаптуватися до нових людей і соціальних умов, впливати на інших переконливими аргументами та прикладом, орієнтуватися на спільну групову діяльність, співпрацю з іншими членами команди, взаємодопомогу та підтримку, рівноправно успішно виконувати завдання керівника та підрядника, вирішувати конфліктні ситуації в учнівському колективі, створювати позитивний мікроклімат тощо.

Показник здатності генерувати нові ідеї ми визначаємо самі, оскільки лідерство за своєю природою креативне та інноваційне, а

учень повинен мати бачення можливостей самореалізації та самовдосконалення в лідерстві; виявляти креативність у вирішенні соціальних завдань, швидкість і гнучкість мислення; орієнтуватися в сучасних життєвих реаліях і процесах, пов'язаних з молоддю, мати «свіжий» погляд на речі; сприяти трансформації університету та зростанню його студентів.

Рефлексивний критерій є ознакою розвитку свідомості, що відображає не тільки усвідомлення механізмів самоуправління, а й здатність уявляти себе на місці іншої людини, бачити сприйняття й оцінку інших індивідів і спільнот. Він визначає його як один із провідних критеріїв, оскільки для студента-активіста важливо оцінити власний лідерський потенціал у контексті власності студента та особистісного розвитку.

З огляду на це, ми обрали самоаналіз лідерства та рекомендацій як показник рефлексивного критерію.

Показник самоаналізу лідерства розглядається як здатність оцінювати себе, свої здібності, сильні та слабкі сторони; контролювати та розуміти власну лідерську поведінку, емоційний стан; прийняти оцінку інших і пов'язати її з упевненістю, що ви шукаєте шляхи розвитку лідерського потенціалу.

Невід'ємною частиною цього показника є також лідерська позиція як інтелектуальне, вольове, емоційно-оцінне ставлення до лідерства; система поглядів і переконань, які спонукають людину бути лідером. Стабільність лідерської позиції, на думку Н. Мараховської, відображається у вмінні вибирати свій життєвий шлях, у прояві самостійності та свободи в діяльності, поведінці, спілкуванні, самовираженні лідерських якостей, подоланні перешкод на шляху до впевненості в собі [2, с. 16].

Ми виділили показник референтності, оскільки лідерство - це соціальне явище - воно може проявлятися лише в групі. Неможливо бути лідером без підтримки послідовників, взаємодія між ними має відображатися в емоціях, думках про стосунки один до одного, їх цілеспрямований розвиток і збагачення. Ми бачимо посилення як значення лідера для групи і важливості думки лідера для послідовників. Важливо вміння давати належну й об'єктивну оцінку іншим; читати в душах прихильників їхні думки й почуття, бачити наслідки їхніх дій, передвіщати відповідні ходи тих, на кого звернений виховний вплив. Тільки взаємодіючи з іншими, коли людина намагається зрозуміти думки та дії інших, можна рефлексивно вилікувати себе.

Зауважимо, що лідерський потенціал може бути реалізований у ролі лідера лише за умови, що в її структурі за всіма критеріями розроблені індикатори, а показники мотиваційно-ціннісного та рефлексивного критеріїв мають позитивну та трансформуючу орієнтацію на суспільство та суб'єктів рольової взаємодії.



**Література:**

1. Девтерова Т. Управління мотивацією студентів при вивченні педагогіки вищої школи. *Вища освіта України*. 2016. № 3. С. 50–57.
2. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Харк. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. Х., 2009. 22 с.
3. Недашківська Т. Особистість у професійній концептосистемі державних службовців. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. К.: Вид -во НАДУ, 2008. № 2. С. 15–24.
4. Скібіцька Л.І. Лідерство та стиль роботи менеджера. К.: Центр навчальної літератури, 2009. 192 с.
5. Сорока М. В. *Освітнє середовище університетського коледжу як об'єкт управління. Неперевна професійна освіта: теорія і практика*. Науково-методичний журнал. 2012. Випуск 1–2. 176 с.
6. O'Toole J. *Leading Change: The Argument for Values-Based Leadership*. New York: Ballantine. 1996. P. 23–24.

**ОСНОВНІ ПЕРЕЖИВАННЯ В СИТУАЦІЇ ЗРАДИ: РЕВНОЩІ ТА НЕНАВИСТЬ**

*Анастасія Шишман*

*магістрантка факультету управління, адміністрування  
та інформаційної діяльності*

*Ізмаїльський державний гуманітарний університет  
Науковий керівник – д. псих. н., проф. Макарчук Н.О.*

Тема ревнощів цікавить людину з давніх часів. Самими яскравими прикладами ревнощів в художній літературі є трагедія У. Шекспіра «Отелло» повість Л.М. Толстого «Крейцера соната», роман Ф.М. Достоевського «Брати Карамазови». У даних творах ревнощі стають причиною вбивства. Сьогодні такі почуття виражаються не настільки яскраво. Скоріше за все вони витісняються за поріг свідомості ціною різноманітних психічних розладів.

Ревнощі являють собою досить складний феномен. Їх розуміють неоднозначно. Існує досить багато способів тлумачення даного поняття. Воно трактується як емоція, переживання, почуття або ставлення. Вчені, вивчаючи цей феномен, сходяться до одної думки: ревнощі мають біологічну основу, їх коріння лежать в ранньому дитинстві. Далі думки дослідників розходяться. З. Фрейд вважає, що основою ревнощів є суперництво з батьком своєї статі за увагу та любов іншого з батьків. У свою чергу, П. Кутер бачить основу ревнощів в почутті «занедбаності», яке з'являється, коли дитина розуміє, що батьки не здатні завжди перебувати з нею поруч. [1, с. 98]

К. Ізард в своїх працях простежує певний зв'язок між ревнощами в дитинстві та в дорослому віці. Він стверджує, що, народжуючись в дитинстві, найбільшої сили ревнощі можуть досягти у відносинах