**Формування лідерських якостей та компетентностей майбутніх викладачів ВНЗ в умовах застосування інтерактивних технологій**

**ВСТУП**

У сучасному контексті інтеграції України в європейський освітній простір процес реформування вищої професійної освіти спрямовано на адаптацію освітнього процесу до запитів та потреб особистості; на активне освоєння майбутнім фахівцем досвідом професійної діяльності; забезпечення можливостей його саморозвитку. Особистісно орієнтований характер освітнього процесу свідчить про визнання унікальності кожної особистості, розвиток її потенційних можливостей, індивідуальних якостей. Ці завдання стимулюють пошук нових підходів до організації освітнього процесу. Вища школа має створити умови для підготовки конкурентоспроможного, ініціативного, відповідального, компетентного фахівця − лідера з активною життєвою позицією, фахівця, здатного приймати управлінські рішення у будь-яких сферах діяльності.

Отже, актуальність проблеми ефективного формування лідерських якостей та компетентностей зумовлена сучасними умовами виховання дійсно досвідченої, активної, людини ‒ майбутнього педагога. Це необхідно здійснювати цілеспрямовано у процесі професійної підготовки фахівців.

В цьому контексті є актуальним і аналіз сучасних підходів щодо даного питання. Загалом вивченням феномену лідерства, дослідженням його природи і умов формування займалася велика кількість зарубіжних вчених – психологів, соціологів, істориків, економістів, філософів, педагогів тощо, тобто ця проблема має цілком міждисциплінарний характер. Результатами цих досліджень стали теорії лідерства, найбільш відомими з яких є:

- теорія рис лідера Е. Богардуса, К. Бірда, В. Бінхама;

- теорія ситуаційного лідерства Г. Персона, М. Белбіна, П. Друкера;

- системна теорія лідерства Ф. Фідлера тощо [71].

Вітчизняні дослідження цього питання характеризуються нестабільністю. Так, наприкінці 20-х років минулого століття і до його середини інтерес до вивчення умов та засобів виховання лідерських якостей згасав. В основному вчених цікавив дошкільний і шкільний вік (В. Ануфрієва, Н. Жеребова, Р. Кричевський, Б. Паригін, Л. Уманський та інші). Створення умов для розвитку лідерських якостей і формування соціально активної особистості стали предметом дослідження Д. Алфімова [4, 5], Л. Локошко, Т. Прохоренко, К. Садохіної, О. Тихомирової, О. Чорної, В. Ягоднікової [70] та інших.

Зокрема, питання лідерської компетентності в різних сферах підіймаються в роботах Р. Блейка, Н. Болгаріна, А. Болдвіна, Д. Виханського, В. Весніна, А. Кальянова, Н. Мараховської [38] тощо.

Крім того, питання лідерства висвітлені в наукових працях таких вчених, як: Н. Агаєв, Г. Андрєєва, В. Бондаренко, А. Лутошкін, О. Мармаза, О. Пономарьов, О. Романовський, Н. Семченко, Ф. Хміль, З. Черваньова, С. Шацький та інших.

Сучасні світові стандарти в галузі освіти передбачають підготовку висококваліфікованих спеціалістів, здатних інтегрувати теоретичні знання і практичні уміння в цілісну систему, володіти новими технологіями тощо. Для успішної реалізації особистісного потенціалу кожного студента у навчально-виховному процесі мають бути створені умови для формування таких якостей особистості, як мобільність, лідерські компетенції, уміння інтегруватись у динамічне суспільство, критичність мислення, уміння генерувати нові ідеї, здатність приймати нестандартні рішення й нести за них відповідальність, комунікативні уміння, уміння працювати в команді, уміння моделювати навчальні та виховні ситуації тощо. Вирішенню таких завдань сприяє застосування інтерактивних технологій навчання.

Проблеми інноваційної діяльності викладача, упровадження інноваційних та інтерактивних методів навчання в освітній процес закладу вищої освіти, їх вплив на розвиток професійних та особистісних якостей майбутніх фахівців досліджували О. Абдалова, А. Алексюк, І. Доброскок, В. Коцур, В. Кремень, В. Ільїна, С. Нікітчина, П. Саух та інші вчені.

Теоретичні аспекти, пов'язані з визначенням сутності інтерактивних методів, їх класифікації, визначенням найбільш поширених і придатних їх видів для розв'язання навчальних завдань набули висвітлення в працях О. Коротаєва, Г. Мітіна, Г. Шевченко, М. Скрипник, Л. Пироженко [43], О. Пометун [43] та інших учених, які обґрунтовують доцільність застосування інтерактивних методів для підвищення ефективності процесу навчання.

**Мета дослідження** ̶ теоретично обґрунтувати засади процесу формування лідерських якостей та компетентностей майбутнього викладача ЗВО в умовах застосування інтерактивних педагогічних технологій.

**Завдання дослідження:**

* узагальнити попередні дослідження, обґрунтувати та конкретизувати сутність понять «лідер» і «лідерство»;
* зробити детальний компонентно-структурний аналіз лідерської компетентності;
* виявити головні особливості застосування інтерактивних технологій у навчальному процесі;
* освітити критерії та показники рівня сформованості лідерської компетентності у студентів;
* проаналізувати важливі аспекти впливу інтерактивних технологій на формування лідерської компетентності майбутніх викладачів ЗВО;
* проаналізувати стан сформованості лідерської компетентності майбутніх викладачів ЗВО в умовах застосування інтерактивних технологій;
* визначити методики та прийоми формування лідерської компетентності засобами інтерактивних технологій.

**Об'єкт дослідження** – лідерська компетентність у майбутніх викладачів вищої школи.

**Предмет дослідження –** процес формуваннялідерської компетентності майбутніх викладачів ЗВО в умовах застосування інтегративних технологій.

Для вирішення поставлених завдань та досягнення мети був використаний **комплекс методів дослідження:**

*теоретичні:* аналіз, синтез, узагальнення для визначення понятійного апарату дослідження, його теоретичних засад тощо;

*- емпіричних*: це педагогічне спостереження, бесіди, система творчих завдань, тестування для визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентської молоді, педагогічний експеримент тощо;

*- статистичних*: збір та статистична обробка експериментальних даних.

**Наукова новизна одержаних результатів дослідження** полягає в тому, що:

*уточнено*

* сутність термінів «лідер», «лідерство», «лідерська компетентність»;
* основні компоненти лідерської компетентності;
* вплив інтерактивних технологій на підвищення рівня сформованості лідерських якостей;
* особливості застосування інтерактивних технологій у навчальному процесі*;*

*визначено*

* критерії та показники рівня сформованості лідерської компетентності у студентів;

*впроваджена*

* діагностика виявлення початкового рівня сформованості комунікативних та організаційний схильностей у студентів ЗВО;

*запропонована*

* методика для підвищення рівня сформованості лідерської компетентності у майбутніх викладачів вищої школи;

*проаналізовано*

* стан сформованості лідерської компетентності майбутніх викладачів ЗВО в умовах застосування інтерактивних технологій;

*дістали подальшого розвитку*

* наукові підходи до формування лідерської компетентності у майбутніх викладачів ЗВО.

**Практичне значення одержаних результатів** визначається тим, що основні положення та висновки дослідження можуть бути використані для подальшої розробки педагогічних умов для створення ефективного механізму формування лідерських якостей в освітньому середовищі; для розробки заходів і методичних рекомендацій щодо формування компетентностей лідера у студентської молоді та впровадження їх у педагогічний процес закладів вищої освіти.

 Матеріали кваліфікаційної магістерської роботи можуть бути використані в лекційному курсі дисциплін «Основи педагогіки вищої школи», «Педагогіка вищої освіти», «Теорія і методика виховної роботи», а також у науково-дослідній роботі студентів педагогічних спеціальностей. Основні положення та висновки роботи можуть бути розвинуті в подальших наукових розвідках, присвячених темі формування лідерських якостей.

 **Структура роботи***.* У вступі обґрунтовується актуальність теми дослідження, зазначаються: мета, об'єкт, предмет, основні завдання, конкретизуються вибрані наукові методи дослідження. Виклад основного матеріалу здійснено в двох розділах. Завершують роботу висновки за результатами дослідження та список використаних джерел.

**РОЗДІЛ 1**

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ТА КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

1.1. Визначення поняття «лідер», «лідерство»

Загалом проблема лідерства окреслилася багато століть тому. Ще за часи античності провідні мислителі, зокрема Платон, намагалися виокремити характерні риси, завдяки яким особистість могла б стати видатною історичною постаттю. Свої думки щодо сутності лідерських якостей пізніше висловлювали І. Гете, А. Адлер, К. Юнг та інші відомі науковці, суспільні діячі.

Значний внесок у дослідження феномену лідерства було зроблено на початку ХХ ст. у рамках теорії управління, причому проблема лідерства вивчалася в контексті підвищення ефективного керівництва. А вже 30-х рр. розпочалися системні дослідження в галузі лідерства як сфери менеджменту. Провідною метою стало виявлення типових властивостей успішних людей -лідерів.

Екскурс в історію дав підстави стверджувати, що тривалий час у розвинених країнах концепції лідерства головним чином розвивалися в рамках теорії менеджменту, а поняття лідерства та керівництва (управління) ототожнювалися. Пізніше у використанні цих термінів з’явилися істотні відмінності. Більшість сучасних науковців (А. Карпов, С. Керр, Р. Кричевський, Ф.С. Файм, Дж. Хаус та ін.) вважають, що управління – це розумовий і фізичний процес, під час якого підлеглі виконують приписані керівником офіційні доручення. Лідерство – це процес, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи. Головна відмінність між керівництвом та лідерством випливає з того факту, що ці феномени діють у різних структурах: керівництво – у формальній, а лідерство – у неформальній структурі.

 За радянських часів істотний внесок в розробку лідерства як психолого-педагогічної проблеми здійснили С. Шацький та А. Макаренко, пізніше – Г. Андрєєва, І. Волков, Н. Жеребова, Є. Кузьмін, Б. Паригін та інші. Чільне місце серед педагогів, які досліджували окремі аспекти проблеми лідерства, має В. Сухомлинський. Його ідеї в сьогоднішніх умовах реформування системи підготовки вчителя набувають нового звучання.

Розкриваючи специфіку виявлення лідерства в професійній педагогічній діяльності, відзначаємо, що кожний педагог виступає формальним керівником в силу специфіки своєї професійної діяльності. Вагомою ознакою праці вчителя є те, що він працює у різних класах, з різним контингентом учнів, які істотно відрізняються між собою. Тому стиль його управлінської діяльності повинен відрізнятися високою гнучкістю та мобільністю.

Отже, сьогодні суспільні зміни зумовили зростання інтересу до питання формування лідерських якостей студентів в умовах вищого навчального закладу. Вітчизняні психологи та педагоги зроблений великий внесок в розширення і конкретизацію понять «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал», «лідерська креативність», «лідерські якості».

Аналіз наукових джерел показав, що існує велика кількість різних визначень понять «лідер» та «лідерство», що використовуються в сучасній вітчизняній педагогічній науці. Так, В. Зацепін [20] визначає лідера як людину, яка свідомо і активно веде інших до досягнення певної мети. За визначенням Н. Жеребової [17], лідер є представником малої групи, який висувається в результаті взаємодії її членів, або організує навколо себе групу при відповідності його норм і ціннісних орієнтацій з груповими, і організовує та керує цією групою задля досягнення групових цілей.

На думку Е. Гідденса, поняття «лідер» визначається як «індивід, який володіє найбільш яскраво вираженими, корисними (з точки зору внутрішньогрупового інтересу) якостями, завдяки яким його діяльність виявляється найбільш продуктивною» [10, с. 263].

М. Рожков, автор методики «Самооцінка лідерських якостей», визначає такі *основні якості лідера-організатора*:

«а) здатність керувати собою, повною мірою використовувати свій час, енергію, вміння долати труднощі, виходити зі стресових ситуацій тощо;

б) наявність чітких цілей, розуміння реальності поставлених цілей і оцінка просування до них;

 в) вміння вирішувати проблеми, виокремлювати головне і другорядне, оцінювати варіанти, прогнозувати наслідки, оцінювати і розподіляти ресурси;

г) творчий підхід до вирішення управлінських завдань, вміння генерувати ідеї, готовність до нововведень;

е) знання особливостей організаторської та організаційної діяльності, вміння керувати людьми, мотивувати і стимулювати їх дії, вміння працювати із групою;

ж) наявність специфічних організаторських якостей особистості та інші» [49].

Треба наголосити, що М. Рожков поділяє лідерів на «творців» та «руйнівників». Їх відмінності лежать у спрямованості: якщо лідер-творець діє на користь справи, колективу, організації і успіху її членів, то лідер-руйнівник діє часто у власних інтересах, для цього типу лідера на першому плані не загальна справа, не люди, а бажання показати себе.

Л. Уманський вказує, що лідером може стати (але не обов’язково стане) людина, що від народження має певні задатки [64]. Для цього вона має опанувати певними культурними цінностями і перебувати на певному інформаційному рівні, вміти реалізувати наявні в неї можливості. Вчений під лідерством розуміє «… активний провідний вплив особистості – члена групи – на групу в цілому. Лідерство – одна з форм суспільної активності в групі. Лідируюча особистість завжди займає активну життєву позицію, вона авторитетна для членів групи, з нею вони ідентифікуються» [27, с. 82]. Організаторська діяльність розумілася їм ширше лідерства: «реальний організатор, керівник групи завжди лідер, але лідер далеко не завжди організатор» [64, с. 83].

Визначити лідера в групі порівняно легко, його основними *ознаками* є:

- висока активність та ініціативність при вирішенні завдань колективу;

- вміння впливати на членів колективу;

- висока поінформованість;

- здатність бачити ситуацію поза рамками визнаних норм;

- притаманні особисті якості лідера (лідерські якості).

Лідерство виникає як результат спілкування й взаємодії індивідів у складі групи. Воно стає складним соціально-психологічним феноменом, у якому, певним чином, проявляються найважливіші характеристики групового розвитку, що мають не тільки психологічну або емоційно-психологічну, але в першу чергу, соціальну й класову природу й сутність.

Р. Кричевский наголошує, що майже у кожної людини є так зване «внутрішнє лідерство», яке можна розвинути, якщо досягти майстерності в семи галузях: самопізнанні, цілепокладанні, управлінні змінами, міжособистісних відносинах буття, знаходженні рівноваги та вмінні діяти [31, с. 542].

Дж. Максвелл, Р. Кеттел та інші дослідники вважають, що лідерство – це здатність впливати на окремі особи і групи, спрямовуючи їх зусилля на досягнення цілей організації. Лідер, на їх думку, це людина, що грає в групі ключову роль щодо спрямування, контролю та зміни діяльності інших членів групи з досягнення групових цілей, лідери організації – люди, ефективно здійснюються формальне і неформальне керівництво [37].

Деякі вчені наголошують, що сутність лідерства полягає не в управлінні (сукупність прийомів впливу на інших людей), стриманій, беземоційній поведінці, що характерно для спеціалістів з менеджменту, а в творчості, продукуванні нових ідей та в емоційності. Лідер не обов’язково повинен ясно бачити шлях вперед, однак він зобов’язаний відчувати напрямок, направляти оточуючих, справжній лідер повинен не тільки керувати, а й зберігати єдність команди, підтримувати на високому рівні її моральний дух та виявляти турботу до кожного в команді [14].

Таким чином, зарубіжні та вітчизняні вчені загалом сходяться в тому, що лідерство пов’язане з психологічними особливостями як лідера, так і його послідовників. Однак, не зважаючи на це, дослідники дають різні визначення сутності лідерства. У кожному із зазначених визначень розкривається лише окрема грань лідерства як складного соціально-психологічного феномену.

За А. Зоріною [21], під «лідерськими якостями» розуміють певні риси особистості, характерні для людини, здатної управляти оточуючими, і необхідні особистості для ефективного впливу на інших людей з метою досягнення поставлених завдань. Підґрунтям для прояву лідерства у студентів є сукупність таких якостей, як товариськість, активність, ініціативність, наполегливість, самовладання, працездатність, спостережливість, організованість, самостійність, уміння переконувати, рішучість, ерудованість, впевненість у собі, емоційна привабливість, уміння налагоджувати позитивну атмосферу в колективі [21].

Так само Н. Кубарькова у своїй роботі на підставі аналізу різних теорій лідерства зазначає, що існує близько 70 особистісних якостей, які так чи інакше відповідають критеріям лідерства [33].

Аналіз поглядів науковців дає підстави стверджувати, що лідерські якості особистості – це риси, які забезпечують здатність виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях; використовувати інноваційні підходи для розв’язання проблеми; успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення спільних цілей; створювати позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі.

*Лідерські якості умовно поділяються на три групи*, а саме:

1) загальні управлінські (професійна компетентність, практичне мислення, комунікативність, організаційні здібності, працелюбність, сила волі, здоровий спосіб життя, стресостійкість, колективізм);

2) власне лідерські (харизматичність, творчість, ініціативність, емпатія, моральність);

3) специфічні – характерні для певної галузі [55].

Саме студентський вік є сенситивним для формування лідерських якостей в силу своїх психічних особливостей, оскільки в юнацькому віці починається процес життєвого і професійного самовизначення людини, з’являється потреба в суспільно корисній діяльності, формуються переконання, почуття обов’язку і відповідальності, досягають певного рівня розвитку такі вольові якості, як самостійність, ініціативність, наполегливість та ін.

Л. Казанцева та Є. Жигарєва у своєму дослідженні визначають лідерські якості студентів як динамічне професійно-особистісне утворення, яке сформоване в процесі професійної підготовки у вищому навчальному закладі та включає наступні компетенції:

− індивідуально-лідерську як здатність реалізувати природні задатки лідера, вміння презентувати себе і мобілізувати свій індивідуальний потенціал;

− управлінсько-лідерську як здатність впливати на інших людей, вміння ставити цілі і визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньо-групових, емоційних відносин;

− комунікативно-прогностичну як здатність будувати продуктивні ділові та емоційні взаємини, реалізувати власний лідерський потенціал і потенціал інших [25].

Компетенція лідерства присутня й докладно розглядається практично у всіх популярних моделях компетенцій, починаючи з таких основних, як моделі Р. Бояциса, Шродера, Ланкастера й Л. і С. Спенсерів. Але одне з базових розмежувань лідерства стосовно інших схожих компетенцій (таким, як «Управління» і «Вплив») у компетентністних термінах запропонував один із найвідоміших теоретиків і практиків управління І. Адізес. Він виділяв чотири іпостасі менеджера: виробник результатів, адміністратор, підприємець і інтегратор. У кожній людині превалює лише одна з ролей, і лідерству в цьому випадку відповідає функція інтеграції, під якою розуміється здатність слухати інших, виробляти на основі їх думок спільні погляди й тим самим вести до єдності колективу, а також мотивувати його [3].

Модель Л. і С. Спенсерів цікава тим, що в ній виділяється безліч компетенцій і їх кластерів, близьких за своєю природою до лідерства, наприклад, «Директивність», «Вплив і надання впливу», «Ініціатива». Сама компетенція «Командне лідерство» при цьому перебуває в кластері «Менеджерські компетенції», хоча в моделі також присутній кластер «Вплив і надання впливу». Головними відмінними рисами лідерства тут називаються: турбота про команду й про справедливе ставлення до кожного, робота над її ефективністю, інформування команди й, на вищому рівні, передача їй власного бачення. У відмінності від підходу І. Адізеса, акцент тут робиться скоріше на мотивацію, а не інтеграцію. Перелічені підходи характерні для інших компетенцій даної моделі й також визнаються важливими [56, с. 65].

Колектив дослідників під керівництвом С. Івановій, також відокремлюючи лідерство від ініціативи, експертизи й менеджменту, розглядає його скоріше не як цілісну компетенцію, а як набір з декількох самостійних компетенцій, що включає:

1. Готовність брати на себе відповідальність за колектив.

2. Готовність відповідати за колективний результат навіть у випадку провалу.

3. Перевага спільного результату над особистим.

4. Позитивне ставлення до людей.

5. Освіченість, прагнення розвиватися.

6. Не боїться сильних підлеглих.

7. Уміння й готовність надихати.

8. Уміння чути інших.

9. Готовність і здатність учити інших.

10. Експерт або відмінний керівник.

11. Уміння організувати інших.

12. Власна точка зору.

13. Готовність до непопулярних рішень.

14. Стресостійкість.

15. Відсутність прагнення самостверджуватися за рахунок інших [47].

Хоча позиції, сформульовані через заперечення (частка «не» або слово «відсутність») не звучать як компетенції, але при деякій переробці такий підхід значно спрощує процес оцінки лідерських компетенцій, переводячи їх у систему зрозумілих і вимірюваних критеріїв.

У своєму дослідженні А. Авдєєва визначає сутнісні характеристики лідерських якостей, що лежать в основі лідерських компетенцій, виділяючи:

- інтелектуальні (що проявляються в готовності до виконання професійних завдань, у здатності генерувати ідеї й іти від стандартних рішень),

- організаторські (що виражаються в здатностях самостійно ухвалювати рішення, добровільно брати відповідальність на себе за вирішення групового завдання),

- виконавські (що включають готовність до тривалого виконання робіт з високою ефективністю, здатності знаходити нестандартне рішення і адекватно оцінювати досягнуті результати);

- соціально-комунікативні (що включають здатність вести людей за собою, уміння гасити конфлікти при вирішенні групового завдання й знаходити спільну мову з різними людьми тощо) [1].

Таким чином, лідерські компетенції є важливим компонентом професійних компетенцій сучасного фахівця, у зв'язку із чим їх формування необхідно здійснювати цілеспрямовано в процесі професійної підготовки, що вимагає наявності спеціальних інструментів і методик. В умовах одержання вищої професійної освіти розвиток лідерських компетенцій може проходити в декількох форматах.

У першу чергу, важлива позааудиторна робота студентів. У процесі її організації дії викладача і студентів суворо не обмежуються часовими і змістовними рамками, що дозволяє створювати робочу обстановку, максимально наближену до роботи школи. Участь майбутніх учителів у підготовці і проведенні різноманітних колективних навчально-виховних заходів (диспутів, конференцій, круглих столів, «усних журналів», засіданнях студентської ради, діяльності профкому, зустрічей з досвідченими вчителями тощо) ефективно впливає на формування в майбутніх фахівців усіх визначених груп лідерських якостей: інтелектуально-креативних, морально-вольових, організаційно-ділових і емоційно-комунікативних.

Розвиток лідерських якостей студентів має бути панівним напрямом виховного процесу вищого навчального закладу. Саме система розвитку лідерських якостей студентів має забезпечити накопичення ними нових знань про сутність лідерства, формування лідерського світогляду, отримання досвіду лідерської взаємодії, що зрештою зумовлює успішне лідерство.

*Цікавою й дієвою формою розвитку лідерських якостей* студентів є *кураторська (робота вожатого) діяльність студентів* старших курсів стосовно студентів молодших курсів. Одночасно з практичним функціонуванням як лідера, що актуально для студентів старшокурсників, цей вид діяльності розв’язує важливе завдання адаптації першокурсників до умов студентського середовища.

Неоцінений потенціал у практичній лідерській діяльності має *студентське самоврядування*. Водночас, оскільки студентському самоврядуванню відводиться важливе місце в реалізації всіх напрямів виховної діяльності, його необхідно розглядати не лише як ініціативну діяльність самих студентів, спрямовану на розв’язання важливих питань у різних сферах студентського життя, а й насамперед як важливу форму виховної роботи в навчальному закладі [28].

Визначені тенденції, які мають реалізовуватися в освітньому середовищі вищого навчального закладу, форми й механізми роботи зі студентами, взаємодія навчального й позанавчальних процесів разом зумовлюють розв’язання важливого соціального завдання – підготовки ініціативних, самостійних, відповідальних фахівців, які здатні до ефективної управлінської діяльності в якісно інших умовах суспільного розвитку. Підбиваючи підсумки, у формуванні лідерських якостей у студентів та їх реалізації в професійній сфері бажано дотримуватися наступних кроків:

Крок 1. Бери відповідальність на себе.

Крок 2. Будь готовим до критики.

Крок 3. Удосконалюйся завжди.

Крок 4. Будь комунікабельним.

Крок 5. Май свою думку.

Крок 6. Концентруйся на позитиві.

Крок 7. Не обмежуй себе.

Крок 8. Навчися маніпулювати.

Крок 9. Забудь про істерику.

Крок 10. Відсутність харизми – не вирок.

Задля організації та практичної реалізації задачі формування лідерських якостей педагогічному колективу необхідно дотримуватися основних базових **принципів**, а саме:

1. Принцип наявності первинних потенційних задатків – в основі якого міститься прийняття того факту, що кожна людина, маючи власні біологічні, психологічні та соціальні особливості, здатна розвиватися як лідер. Ці обставини потребують різнорівневого та індивідуального підходу при побудові траєкторії розвитку лідерських якостей кожного студента, враховуючи його готовність до активності та самореалізації, здатність до організації інших на базі конструктивних ідей, бажання вдосконалювати власні організаторські уміння та навички, отримувати нові знання та відповідний досвід тощо.

2. Принцип творення та активності – полягає у позитивному відношенні студентів щодо отримання професійних знань, розуміння сутності колективного розв’язання проблем, активності в отриманні знань та навичок організаційної діяльності. Реалізація цього принципу в умовах ВНЗ передбачає створення майбутнім лідером поля власної професійної діяльності; постановку зрозумілих реальних задач наступної діяльності. При цьому має місце розвиток колективних форм пошуку рішень, формується практика аналітичної роботи з порівняння фактів та теорій щодо обґрунтування рішень. Цей принцип забезпечує глибоке засвоєння знань та законів, уміння правильно висловлювати власну думку, самостійно використовувати отримані знання на практиці.

3. Принцип змістовності та продуктивності навчання – визначає спрямованість формування лідерських компетенцій не стільки на вивчення відомого, як на набуття невідомих знань, надбання нового досвіду. Головним показником у цьому випадку є особистісне освітнє зростання студента.

4. Принцип виховного навчання − спрямовано на виконання певних умов, що передбачають виховання науково-педагогічним працівником лідерських якостей у студентів на основі власного відношення та особистого прикладу в організації пізнавальній, спільно-практичній діяльності; відповідного цілеспрямованого виховання під час викладання навчальних дисциплін, використовуючи виховні можливості кожного заняття; побудова навчального процесу з орієнтацією на позитивний вплив щодо зростання комунікативної культури студентів, гуманізм та демократизм у взаєминах. При цьому кожна педагогічна задача має бути підпорядкована розв’язанню загальної мети виховання, що полягає у формуванні лідера-гуманіста та активного творця.

5. Принцип індивідуалізації та диференціації навчання − реалізується на основі забезпечення індивідуально-спрямованого підбору наявних можливостей та засобів формування професійно важливих лідерських якостей для кожного конкретного студента з урахуванням його індивідуальності.

6. Принцип перманентності, поступовості та систематичності – передбачає залучення студентів до різних форм прояву лідерських якостей, послідовно збільшуючи їх складність, удосконалюючи отриманий досвід продовж навчання у ЗВО. Перманентний підхід забезпечує безперервність навчання молодої людини продовж подальшого життя. У практичній діяльності реалізація цього принципу здійснюється шляхом певних підходів (поділ змісту навчального матеріалу на логічно завершені частини з метою його кращого засвоєння; впровадження елементів логіки у свідомість і практичні навички студентів; забезпечення систематичності та послідовності на усіх етапах навчально-виховного процесу тощо).

7. Принцип самореалізації та рефлексії − визначається формуванням у молодих людей, які навчаються, здатності до розкриття та дієвої реалізації власного лідерського потенціалу на підставі свідомого ціннісного відношення до власної особистості та розвитку здібностей до рефлексійно-оціночної діяльності [58].

1.2. Компонентно-структурний аналіз лідерської компетентності

*Лідерська компетентність* – це певним чином інтегрована якість особистості, яка характеризує здатність проявляти певні риси лідера в залежності від той ситуації, яка склалась, намагаючись максимально повно використати власний внутрішній потенціал та потенціал своїх послідовників для досягнення поставленої мети.

Визначення структури і компонентів лідерської компетентності майбутніх педагогів вимагає розгляду виконуваних професійних функцій, оскільки саме вони демонструють, як саме лідерська компетентність реалізується в професійної діяльності.

Визначають організаційну, дослідницько-інформаційну, планувально-проєктну, інноваційну, операційну, обліково-аналітичну, консультаційну та кооперативну *функції*.

Таким чином:

– організаційна функція – тут лідерська компетентність полягає в успішному розв’язанні поставлених задач, реалізації ідей, координуванні, здатності соціального впливу в професійному середовищі;

– дослідницько-інформаційна функція – у цій функції лідерська компетентність постає в збиранні інформації, поширенні її серед співробітників шляхом викладення фактів, роз’яснюванні основних цілей та завдань;

– кооперативна функція – саме тут лідерська компетентність забезпечує ефективну взаємодію людей у процесі спільної роботи; вона є інструментом, що спрямовує їхню діяльність, спонукає людей до продуктивної праці та є допоміжним інструментом для різного роду оцінки (персоналу, ситуації, тощо);

– операційна функція – лідерство в цьому контексті постає в реалізації професійних завдань;

– обліково-аналітична функція – в неї лідерська компетентність виступає у формі оцінки та аналізу;

– комунікаційна функція – лідерська компетентність є базисом, який забезпечує ефективну комунікацію шляхом застосування власного досвіду взаємодії з людьми з метою впливу на співрозмовника;

– консультаційна функція – функція лідерства проявляється в роз’яснюванні основних цілей та завдань;

– інноваційна функція – виконуючи інноваційну функцію, педагог виступає в ролі новатора, а лідерська компетентність сьогодення передбачає пошук нових способів підтримки і розвитку інноваційної діяльності, генерування продуктивних ідей [24].

Відтак на основі аналізу наукових праць та освітніх програм можна сказати, що лідерську компетентність варто розглядати як стійку цілісну інтегративну складову надпрофесійної компетентності, яка поєднує в собі розуміння значущості лідерської компетентності в професійній діяльності; володіння системою знань щодо лідерської компетентності, розвиненими уміннями, що забезпечують практичне втілення лідерської компетентності; комплекс лідерських якостей особистості, рефлексію, емпатію, емоційний інтелект, що в сукупності надають підґрунтя для здійснення ефективної діяльності в галузі педагогіки, створюючи умови для прояву ініціативи, відповідальності та активної позиції фахівця, набування ним позитивного професійного досвіду та забезпечують йому професійну мобільність та конкурентоспроможність.

Аналіз багатьох психолого-педагогічних досліджень дозволяє виокремити такі **структурні компоненти лідерської компетентності**:

* мотиваційно-ціннісний (мотиви, потреби, емоції, ціннісні ставлення щодо лідерства),
* когнітивний (знання, переконання щодо лідерства),
* діяльнісний (дії, уміння, лідерська поведінка),
* особистісний (комплекс лідерських якостей, рефлексія, емпатія, емоційний інтелект).

Першим розглянемо *мотиваційно-ціннісний компонент* лідерської компетентності, який складають мотиви, потреби щодо лідерства, емоції, загальнолюдські та професійні цінності фахівця.

Психологічна енциклопедія тлумачить «мотиви» (лат. movere – тягти, штовхати) з двох позицій:

1) як переважно усвідомлені спонукання особи до діяльності, пов’язані із задоволенням певних потреб;

2) як причини дій і вчинків людини [46].

Так, мотиваційний компонент у структурі будь-якої компетентності, на думку Н. Мараховської [38], націлює фахівця на побудову ідеальної моделі «власної діяльності, яка буде орієнтиром його саморозвитку і самовдосконалення» як лідера. Саме цей компонент, на переконання дослідниці, має стати ключовим у формуванні лідерської компетентності спеціаліста, адже він передбачає мотиви і мету, які є рушійними силами у будь-якої діяльності.

Слушно навести думку, що в контексті формування лідерської компетентності мотиваційно-ціннісний компонент відображає спрямованість фахівця на лідерство та успіх у професійній діяльності. Цей компонент проявляється через ціннісне ставлення до своєї професії та саморозвитку в ній фахівця будь-якої професії [44].

Серед складових ціннісних орієнтацій мотиваційного компоненту лідерської компетентності майбутніх педагогів виділяємо ідею гуманізму, взаємодії на принципах взаєморозуміння, діалогічності, поваги іншої культури й людей, дотримання етичних норм та норм права, на основі яких суб’єкт будує свою поведінку в конкретній ситуації, істину, добро, красу, цілісність, життєвість, унікальність, досконалість, справедливість, порядок, простоту, легкість без зусиль, гру, самодостатність.

Наступний компонент – *когнітивний* – складають знання, якими володіє майбутній фахівець, що дозволяють йому бути лідером. Знання – це теоретично узагальнений суспільно-історичний досвід, результат оволодіння людиною дійсності, її пізнання. Знання підіймають діяльність на вищий рівень усвідомленості, підвищують впевненість людини в правильності її виконання. Виконання діяльності неможливе без знань. Це, перш за все, саме знання про лідерство, які дозволяють осмислити його сутність (визначення лідерства, якості та характеристики ефективних лідерів, стилі лідерства), знання психології лідерства, власне уявлення образу успішного лідера, обізнаність у сфері комунікацій та впливу (активне слухання, невербальна комунікація, ораторське мистецтво), що забезпечують ефективне виконання маркетологом його комунікаційної, кооперативної, організаційної, консультаційної та дослідницько-інформаційної функцій.

Наступним компонентом лідерської компетентності визначено *діяльнісний компонент*. Цей компонент визначається уміннями, діями та поведінкою лідера, тобто активністю, самостійністю та організаційними якостями лідера, він відбиває здатність майбутнього фахівця до застосування своїх знань та вмінь на практиці; а також готовність до втілення власного практичного досвіду з різних сфер життя для досягнення цілей у професійній діяльності, що уможливлює реалізацію педагогом його комунікаційної, кооперативної, організаційної, консультаційної та дослідницько-інформаційної функцій.

Уміння – це готовність людини успішно виконувати певну діяльність, яка ґрунтується на знаннях та навичках. Уміння формується в процесі виконання учнями різноманітних завдань. Формування умінь залежить від умов навчання, організації освітнього процесу, від індивідуальних особливостей здобувачів освіти [50].

Перейдемо до *особистісного компоненту* лідерської компетентності майбутніх педагогів. Вони мають бути не лише професіоналами, а й особистостями, здатними вільно орієнтуватися в глобальному середовищі, мати широкий світогляд, ефективно комунікувати в різних умовах і культурах, прагнути до лідерства, самовдосконалюватися. С. Нестуля [39] відносить до особистісного компоненту лідерської компетентності сукупність лідерських рис та якостей, необхідних для успішної реалізації лідерської діяльності. Цей компонент представлений:

- інтелектуальними здібностями (розум, розсудливість, прозорливість, неповторність, концептуальність, освіченість, професіоналізм, розвинуті мовні навички, допитливість, прагнення до пізнання, інтуїція);

- рисами характеру особистості (ініціативність, амбітність, гнучкість, пильність, творчість, чесність, особистісна гармонія, сміливість, впевненість у собі, урівноваженість, незалежність, мобільність, самостійність, потреба в досягненнях, наполегливість, комунікабельність, енергійність, владність, працездатність, асертивність, прагнення до конкуренції, відповідальність, співчуття);

- певними рисами лідера (лідерська спрямованість, лідерський потенціал, харизма, захопленість своєю справою, відповідальність, прагнення до успіху, готовність до змін, прагнення до отримання соціального визнання, задоволення від діяльності, від здійснення соціального впливу, самовдосконалення, впливовість та ін.).

Процес становлення людини як особистості еволюціонує протягом часу. Тому залежно від змін навколишнього середовища з’являються нові якості особистості, що допомагають людині адаптуватись під сучасний світ. Часто психологи, говорячи про поняття «стиль лідерства», мають на увазі саме риси особистості лідера – стійкий комплекс лідерських якостей, який проявляється в його стосунках із послідовниками [39].

Наступною важливою складовою особистісного компоненту лідерської компетентності майбутніх педагогів є емпатія, як здатність співчуття, розуміння стану оточуючих. Слово емпатія походить від гр. «еm» – в, і «patos», що означає пристрасть, страждання. Як відомо, поняття «емпатія» у психологію увів Е. Тітченер. З того часу її вивченням займалися зарубіжні і вітчизняні дослідники. Аналіз сучасної літератури, присвяченої вивченню емпатії (О. Макарова, Р. Бояцис, Т. Ахрямкіна, А. Сівіцька, І. Юсупов, М. Обозов та інші) дає підстави трактувати її як якість особистості, складне психологічне утворення, що включає когнітивно-емоційний і діяльнісно-практичний компоненти, передбачає пізнання емоційних станів іншої людини, співпереживання і співчуття (ідентифікація з об’єктом емпатії) та активне реагування стосовно надання дієвої допомоги тому, хто потребує, що відновлює психологічний комфорт суб’єкта емпатії. Оскільки лідерство виникає в спільноті, то фахівцю емпатія потрібна для ефективної взаємодії з членами спільноти, завоювання симпатії, побудови гармонійних стосунків з послідовниками і членами команди, створення атмосфери творчості і взаємодопомоги в колективі.

Здатність до рефлексії – самоаналізу, оцінювання власної поведінки, самоконтролю в процесі діяльності є невід’ємною частиною особистісного компонента лідерської компетентності педагога вищої школи. Рефлексивна культура характеризує пізнання й аналіз людиною власної свідомості та діяльності. *Рефлексія* в «Психологічній енциклопедії» [46] тлумачиться як «розумовий розвиток, спрямований на пізнання людиною себе: поведінки, дій і вчинків, психічних станів, почуттів, здібностей, характеру та інших властивостей своєї особистості.

Активізація рефлексивної позиції пов’язана з орієнтацією людиною на саморозвиток, самовдосконалення, прагненням до самоствердження. Рефлексивність не є вродженою якістю, її можна розвивати, це потребує ретельного аналізу зовнішніх впливів, але водночас рефлексія пов’язана із усвідомленням конкретної особистої мети. Рефлексивні вміння фахівця дозволяють створити позитивно критичну особистість, асертивну в поведінці й активну щодо суспільної реалізації. Ефективному лідерству сприяє й оволодіння емоційним інтелектом – здатністю пояснювати власні емоції та емоції оточуючих з тим, щоб використовувати отриману інформацію для реалізації цілей. Компонентами емоційного інтелекту є самосвідомість, саморегуляція, мотивація, соціальні навички. Лідерська компетентність у цьому випадку полягає в здатності до самоконтролю, наполегливості, самомотивування на діяльність, розуміння власних емоцій і емоцій інших людей та урахування їх у підтриманні сприятливих стосунків з оточуючими [36, с. 64–67].

Емоційний інтелект допомагає розуміти та виявляти емоції, використовувати їх для сприяння мисленню та аргументації, переконування, а також ефективно управляти своїми емоціями та емоціями інших людей.

Отже, лідерська компетентність, як і її компоненти, у більшості випадків не є вродженим феноменом, а виникає в результаті певного досвіду людини, який ґрунтується на її позитивному ставленні до цього феномену, усвідомленні мотивів і потреб у ньому, набутих знаннях, вміннях та особистісних якостей людини, які потім знаходять практичне втілення у вигляді лідерської поведінки.

Так само В. Ягоднікова серед компонентів лідерських якостей виокремлює:

 1) мотиваційний (упевненість у собі, потреба в досягненні, прагнення до самоствердження та самореалізації);

2) емоційно-вольовий (урівноваженість, емоційно-позитивне самопочуття, наявність вольових якостей);

3) особистісний (вплив на інших, оригінальне, творче мислення, комунікативні та організаторські здібності);

4) діловий компонент (уміння приймати правильне рішення в непередбачених ситуаціях, готовність брати на себе відповідальність, знання, уміння та навички організаторської роботи) [70].

Виокремлені компоненти структури лідерської компетентності майбутнього педагога слугують базою для розробки методики її формування.

1.3. Особливості застосування інтерактивних технологій

у навчальному процесі

Сучасні парадигми вищої освіти як в Україні, так і за кордоном, стимулюють пошук і впровадження інноваційних підходів до організації освітнього процесу, спонукають до апробації методів навчання, які створюють умови для моделювання майбутньої професійної діяльності, імітують ситуації комунікативної взаємодії. Результатом їх впровадження є формування і розвиток професійно важливих і особистісних характеристик студентства, частиною яких і становлять лідерські якості особистості.

На думку дослідниці Н. Артикуца, упровадження методів, в основі яких лежить інтерактивна модель навчання, впливає на розвиток умінь роботи в групі, колективної взаємодії, відповідальності за її результат, «управління обговоренням, самостійності прийняття рішення, лідерських якостей» тощо [7, с. 17].

Поняття «інтерактив» залучене з англійської мови від слова «interact», де «inter» ‒ взаємний і «асt» ‒ діяти. До цих слів доцільно підібрати синоніми, де «інтер» ‒ означає: взаємно, вкупі, спільно, між; а активно – в свою чергу: рухливо, діяльно, жваво, енергійно.

Таким чином, «інтерактивний» ‒ здатний до взаємодії, діалогу, бесіди, співпраці. Розглядаючи проблеми інтерактивного навчання, Т. Туркот стверджує, що це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, яка має конкретну, передбачувану мету – створити комфортні умови навчання, за яких кожен студент відчуває свою успішність та інтелектуальну спроможність. Особливість інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес здійснюється за умови постійної, активної взаємодії усіх його членів. Аналізуючи свої дії та дії партнерів, учасники навчального процесу змінюють свою модель поведінки, більш усвідомлено засвоюють знання та вміння, тому є сенс говорити про інтерактивні методи не тільки як засіб покращення навчання, але й як засіб посилення виховних впливів [63, с. 5].

Так само фахівець О. Білова підкреслює, що «інтерактивне навчання – це, перш за все, діалогове навчання, в ході якого здійснюється взаємодія викладача та студента» [22, c. 116].

Тим часом О. Кочубей, розглядаючи проблеми інтерактивного навчання, стверджує, що «це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності студентів, яка включає конкретні цілі, а саме створення комфортних умов навчання, за допомогою яких студент відчуває свою успішність, свою інтелектуальну спроможність, що робить продуктивним сам процес навчання» [30, c. 83].

Дослідниця Л. Черчата, осмислюючи проблему використання інтерактивних методів навчання в закладі вищої освіти, зазначає: «Інтерактивні методи навчання орієнтовані на більш широку взаємодію студентів не тільки з викладачем, але й один з одним і на домінування активності студентів в процесі навчання». Вона також підкреслює, що роль викладача зводиться до управління діяльності учнів на досягнення цілей заняття. Викладач також розроблює план заняття (інтерактивні вправи і завдання) [69, c. 335].

Як стверджує Д. Рупняк, інтерактивні методи навчання – процес спільної діяльності вчителя і учнів, головним *ознаками* якого є:

– перебування учасників в єдиному часопросторі, що уможливлює продуктивні міжособистісні контакти;

– наявність спільної мети, очікуваного результату діяльності, який «задовольняє інтереси всіх і сприяє реалізації потреб кожного»;

– налагодження системи планування, контролю, корекції і координації дій викладача і студентів;

– розподіл спільної діяльності між учасниками освітнього й виховного процесу;

– реалізація різних аспектів міжособистісних відносин в освітньому середовищі [52, c. 19].

Як переконує науковець О. Сударик, педагогічна взаємодія з використанням інтерактивних методів навчання характеризується високим ступенем інтенсивності «спілкування її учасників, їхньої комунікації, спільною діяльністю, зміною і різноманітністю її видів, форм і прийомів, цілеспрямованою рефлексією» учасників над результатами своєї діяльності і взаємодії. Реалізація інтерактивних педагогічних методів спрямована «на зміну, удосконалення моделей поведінки і діяльності учасників педагогічного процесу» [60, с. 48].

Сутність інтерактивних методів визначається поняттям взаємодії, яку слід тлумачити як безпосередню міжособистісну комунікацію, у якій домінує здатність людини «приймати роль іншого», уявляти, як її сприймає партнер по спілкуванню або група, і відповідно інтерпретувати ситуацію і конструювати власні дії.

О. Факторович розглядає педагогічну взаємодію як обмін взаємозумовленою діяльністю між викладачем і студентами [65, c. 81].

Перш ніж перейти до ґрунтовного розгляду і аналізу інтерактивних навчальних технологій та методів навчання, порівняємо їх із загальновідомими, традиційними підходами до навчального процесу.

Ще у 60-і роки минулого століття Є. Голант виділив активну та пасивну моделі навчання залежно від участі студентів у навчальному процесі. Зрозуміло, що термін «пасивне навчання» є умовним, оскільки будь-який спосіб навчання обов'язково передбачає певний рівень пізнавальної активності суб'єкта, інакше досягнення результату, навіть мінімального, неможливе. У такій класифікації Є. Голант використовує «пасивність» скоріше як визначення низького рівня активності студентів, переважання репродуктивної діяльності за майже повної відсутності самостійності і творчості. Студент виступає в ролі «об'єкта» навчання, який повинен засвоїти й відтворити матеріал, переданий йому викладачем, текстом підручника чи навчального посібника, які визначаються джерелами «правильних» знань. Студенти, як правило, не спілкуються між собою і не виконують творчих завдань. Таке навчання відносять до імперативного навчання, що з латинської означає (лат. imperativus – наказовий, владний) характер взаємин у педагогічній системі, характер взаємин між вихователем і вихованцями за моделлю суб'єкт-об'єктної взаємодії, що передбачає точне і беззаперечне виконання дитиною всіх вимог дорослого, сліпе підкорення формальним нормам і правилам поведінки [16].

Активний тип навчання передбачає застосування методів, які стимулюють пізнавальну активність і самостійність студентів, що виступають «суб'єктом» навчання: виконують творчі завдання, вступають у діалог з викладачем та один з одним.

Основні методи: самостійна робота, проблемні та творчі завдання, дискусії учасників навчального процесу, що розвивають творче мислення. До цієї класифікації слід додати інтерактивне навчання як різновид активного, яке має свої закономірності та особливості.

Саме інтерактивне навчання ‒ це різновид взаємонавчання, де і студент, і викладач є паритетними (рівноправними, рівнозначними) суб'єктами навчання, які чітко розуміють, чим вони займаються, активно аналізують те, що знають, вміють і здійснюють. Організація інтерактивного навчання у ЗВО передбачає моделювання життєвих та виробничих ситуацій, використання рольових ігор, спільне вирішення проблеми на основі аналізу обставин та відповідної ситуації тощо. Воно ефективно сприяє формуванню навичок і вмінь, створенню атмосфери співробітництва, взаємодії, дає змогу педагогу стати авторитетним наставником студентського колективу. Під час інтерактивного навчання студенти вчаться бути демократичними, толерантно спілкуватися між собою та іншими людьми, критично мислити, приймати та аналізувати рішення.

В результаті аналізу порівняльної характеристики різних моделей навчання (пасивної, активної, інтерактивної) за Т. Туркот [33] можна викреслити наступні *позитивні характеристики саме інтерактивного навчання*:

* можливість розвитку громадської соціальної компетентності студентів з усіх дисциплін;
* розширення пізнавальних можливостей студентів, зокрема у здобуванні, аналізі, переробці та використанні будь-якої інформації з різних джерел;
* можливість перенесення отриманих умінь, навичок та способів пізнавальної діяльності на різні предмети та в позааудиторне життя студентів;
* високий відсоток засвоєння матеріалу;
* викладач відкритий перед студентами як особистість та фахівець професіонал та виступає як організатор, консультант, фасилітатор навчально-пізнавальної діяльності;
* забезпечується можливість демократичного, рівноправного партнерства між викладачем і студентами та в студентському колективі зокрема;
* студенти приймають важливі рішення в процесі навчання, мають можливість спілкуватися і розвивати комунікативні уміння та навички;
* відбувається поєднання різноманітних видів навчальної діяльності студентів;
* забезпечується глибока внутрішня мотивація (інтерес самого студента).

Для отримання більш ґрунтовної характеристики рис інтерактивного виду навчання розглянемо структуру процесу інтерактивного навчання за *І. Харламовим.*

Першим чином, «цільовий компонент, який передбачає розвиток студента як суб’єкта навчальної діяльності, створення умов для активного оволодіння знаннями та реалізації творчого потенціалу. Наступний, мотиваційний, який в свою чергу забезпечує наявність глибокої внутрішньої мотивації та мотивації спільної діяльності. Змістовний компонент сприяє самостійному пошуку та оволодінню знаннями. Операційно-діяльнісний компонент включає різноманітні інтерактивні методи. Контрольно-регулюючий компонент є опосередкованим із постійним зворотнім зв’язком зі студентами. Стосовно оцінно-результативного компоненту інтерактивного навчання, то оцінка викладача формується на основі врахування активності кожного студента, докладених ним зусиль, способу спілкування та вміння співпрацювати» [67].

На думку С. Сисоєвої, інтерактивне навчання дає досвід встановлення контакту, взаємозалежних ціннісно-змістових відносин зі світом (культурою, природою), людьми й самим собою – досвід діалогічної пізнавальної діяльності, соціально-моральних комунікативних відносин і самопізнання. Інтерактивна діяльність забезпечує не тільки приріст знань, умінь, навичок, способів діяльності й комунікації, але й є необхідною умовою для становлення й удосконалення професійної компетентності (компетентність – доведена готовність до дії) через включення учасників освітнього процесу в осмислене переживання індивідуальної й колективної діяльності для нагромадження досвіду, усвідомлення й прийняття цінностей [54]. Тому використання даного виду навчання є невід’ємною частиною процесу професійної підготовки майбутніх педагогів.

Таким чином, варто зазначити, що *сутність* інтерактивного навчання – це діалогове навчання, завданням якого є формування та розвиток:

* комунікативних вмінь та навичок;
* навичок взаємодії у колективі, суспільстві шляхом активного спілкування із соціальним оточенням, накопичення комунікативної діяльності, дотримання правил толерантної поведінки, співпереживання і солідарність з іншими людьми у різноманітних життєвих ситуаціях;
* професійно-спрямованого мовлення;
* глибокої, внутрішньої, активної мотивації;
* особистісної рефлексії;
* пізнавальної активності і самостійності, здатності до творчості, самовираження та спілкування;
* готовності до розпізнавання проблем, здатності розв’язувати сюжетні задачі, логічно міркувати, обґрунтовувати та виконувати свої дії за алгоритмом.

Визначивши сутність та завдання інтерактивного навчання, варто розкрити *основні принципи інтерактивного навчання*:

* активності;
* діалогічної взаємодії;
* кооперації та співробітництва;
* відкритості зворотного зв’язку;
* експериментування;
* толерантності у спілкуванні;
* паритетності позицій суб’єктів навчання.

Наступним визначальним поняттям, яке характеризує інтерактивне навчання, є його структура, що включає такі взаємопов’язані *компоненти як:*

1. мотивація (стимуляція зацікавленості у навчально-творчій діяльності);

2. організація (оголошення теми та очікуваних навчальних результатів);

3. зміст (надання необхідної інформації та дидактичних матеріалів);

4. реалізація (інтерактивна вправа);

5. рефлексія (аналіз набутого досвіду);

6. підсумки (оцінка ефективності результату).

Зазначені компоненти структури інтерактивного навчання є обов’язковими для різних форм організації та методів проведення такого навчання, які в свою чергу залежать від переслідуваної мети та очікуваного результату.

Отже, розглянемо *класифікацію форм та методів інтерактивних технологій* за О. Пометун та Л. Пироженко:

1. технології кооперативного навчання: навчання в парах, ротаційні трійки, робота в малих групах;

2. технології колективно-групового навчання: мозковий штурм, мікрофон, незакінчені речення, «мозаїка»;

3. технології ситуативного моделювання: кейс-метод (імітації, симуляції: спрощене судове слухання), розігрування ситуацій за ролями: «рольова гра», «ділова гра»;

4. технології опрацювання дискусійних питань: метод-прес, дебати, дискусія, дебрифінг [43].

Для максимальної ефективності застосування інтерактивних технологій у процесі фахової підготовки майбутніх педагогів варто враховувати встановлені галузеві державні стандарти та компетенції майбутніх фахівців.

Таким чином, назвемо **основні інтерактивні методи,** які застосовуються у процесі фахової підготовки майбутніх педагогів:

1. Круглий стіл (колективна гра на вирішення спільної проблеми).

2. Навчальна суперечка-діалог, в якій студенти – представники різних направлень, відстоюють свою думку, протилежну іншим.

3. Мотиваційна гра, яка спонукає студентів до активності.

4. Гра, розвиваюча критичне мислення.

5. вид навчання, що змогу працювати разом для засвоєння великої кількості інформації за короткий проміжок часу.

6. Гра, розвиваюча вміння швидко реагувати та фантазувати.

7. Аналіз конкретних практичних ситуацій.

8. Гра з розподіленням ролей та пошуком конструктивних відповідей.

9. Форма навчання із застосуванням різних форм роботи з невеликою групою для вдосконалення навичок в процесі моделювання ситуацій, які наближені до реальності.

10. Дебрифінг (аналіз та обговорення результатів попередньої роботи; структурування набутого досвіду; визначення та оцінювання власних досягнень та поразок педагогом і студентами; планування подальшої діяльності) [72].

Використання запропонованих інтерактивних технологій сприятиме не тільки ефективному повторенню вивченого навчального матеріалу, але і вдосконаленню інтелектуальних здібностей (пам’яті, уяви, уваги, критичного, логічного та креативного мислення); формуванню вмінь та навичок взаємодії з колегами і співпраці в колективі.

Деякі науковці до інтерактивних засобів навчання відносять й технічні засоби, які в сучасних умовах широко використовуються в процесі підготовки майбутніх викладачів ЗВО, як-то:

- «електронні посібники;

- навчальні програми, адаптовані до інформаційної взаємодії зі студентами;

- автоматизовані навчальні системи і гнучкі навчальні комплекси;

- автоматизовані інформаційні системи;

- діалогові системи мовного спілкування,

- а також інтерактивні дошки» [15].

Саме електронна дошка або «мультимедійна дошка – це доволі гнучкий інструмент, що поєднує в собі простоту звичайної маркерної дошки з можливостями комп'ютера. Це ефективний спосіб упровадження електронного змісту й мультимедійних матеріалів у освітнє середовище» [15].

1.4. Критерії та показники рівня сформованості лідерської

компетентності в умовах застосування інтерактивних технологій

Для педагогічного дослідження важливим є визначення критерію того явища (процесу), на яке спрямоване дане дослідження. Розглянемо критерії та показники, за якими визначається рівень сформованості лідерської компетентності в умовах застосування новітніх інтерактивних технологій.

Загалом виділення чітких критеріїв є однією з вимог до методології педагогічних досліджень [19]. Для початку виявимо визначення понять «критерій» та «показник». У дослідженнях учених термін «критерій» окреслюється як «судження, ознака, на основі яких здійснюється оцінка» [59, с.181].

Загальновідомо визначення поняття «критерій» ̶ це ознака, за якою можна судити про що-небудь, це мірило визначення, оцінки предмета чи явища; підстава для оцінки чи класифікації чогось.

У педагогічній теорії під поняттям «*критерій*» розуміють об'єктивну ознаку, за допомогою якої здійснюється порівняльна оцінка досліджуваного явища, ступеня розвитку його у різних обстежених осіб або сукупність таких якостей явища, що відображають його суттєві характеристики, і саме тому підлягають оцінці [19].

У свою чергу, *показники* – це наочні дані про результати будь-якої роботи, якогось процесу; явище або подія, на підставі яких можна робити висновки про перебіг будь-якого процесу, дані, що свідчать про розвиток і перебіг чогось. Показник характеризує окремі властивості та якості, їх накопичення створює основу для оцінки досліджуваного об'єкта. Зазвичай критерій виникає по відношенню до показника як загальне до приватного і містить цілу групу показників, що характеризують об'єкт з кількісної та якісної сторони [19].

Отже, теоретичний аналіз проблеми формування лідерських якостей у студентів закладів вищої освіти дав можливість встановити критерії та визначити показники рівня сформованості лідерських якостей у студентів.

Спираючись на зміст і основні компоненти поняття лідерських якостей у студентів, можна структурувати критерії сформованості лідерських якостей у студентів за трьома компонентами: **особистісним, професійно-управлінським та командно-лідерським.**

*Особистісний критерій* сформованості лідерських якостей у студентів передбачає здатність реалізувати природні задатки лідера і мобілізувати свій індивідуальний потенціал.

Показниками сформованості лідерських якостей у студентів за особистісним критерієм є:

* ерудованість (широта світогляду, різнобічність знань, готовність знайти і дати відповідь на будь-яке запитання);
* активність (участь у житті колективу, інтерес до заходів, які проводяться в університеті, захоплюваність новими ідеями);
* рішучість (швидкість реагування на ситуацію і прийняття рішення);
* упевненість у собі (відсутність сумнівів у власних діях).

*Професійно-управлінський критерій* тлумачиться як уміння ставити цілі і

визначати шляхи їх досягнення у сфері внутрішньогрупових відносин.

Показниками сформованості лідерських якостей у студентів за професійно-управлінським критерієм є:

* наполегливість (доведення розпочатої справи до логічного кінця);
* ініціативність (пропонування нових свіжих ідей, самостійне пропонування своєї кандидатури для виконання певного завдання);
* працьовитість (здатність довго і цілеспрямовано працювати над однією справою, витривалість, низька стомлюваність);
* самостійність (виконання поставленого завдання особисто, без допомоги оточення);
* організованість (уміння організовувати своє робоче місце, спланувати час, вчасне виконання поставлених завдань);
* творчий підхід (готовність до залучення нестандартних рішень при виконанні завдання, до ситуації невизначеності, а також віра у свої творчі здібності, готовність відходити від традицій та усталених норм, потреба в змінах).

*Командно-лідерський критерій* є здатністю налагоджувати продуктивні ділові та емоційні стосунки, реалізувати власний лідерський потенціал і потенціал інших членів колективу.

Показниками сформованості лідерських якостей у студентів за командно-лідерським критерієм є:

* товариськість (це наявне коло спілкування, уміння знаходити спільну мову з новими людьми, бажання перебувати «серед людей», комунікабельність);
* уміння переконувати (відстоювання і доведення власної точки зору за допомогою вагомих, переконливих аргументів);
* самоконтроль (уміння «володіти» собою, управляти власними емоціями і поведінкою в різних ситуаціях, навіть в нестандартних);
* емоційна привабливість (розуміння власного колективу, його настрою, відчуття психологічної атмосфери колективу);
* спостережливість (звертання уваги на діяльність і поведінку членів колективу, їхні взаємовідносини, стан справ у колективі);
* здатність налаштувати позитивну атмосферу в колективі (сприяння у створенні дружньої атмосфери, ефективне попередження і розв’язання
* конфліктів) [27, c. 83-86].

Відповідно до визначених критеріїв і показників виділяють **рівні сформованості лідерських якостей студентів:** **високий, середній, низький.**

Узагальнивши ознаки сформованості показників лідерських якостей студентів, визначаємо рівні лідерських якостей:

*За особистісним критерієм:*

Студенти з високим рівнем сформованості лідерських якостей за особистісним критерієм мають широкий світогляд, різнобічні знання, беруть активну участь у житті групи, у роботі студентського самоврядування, швидко реагують на ситуацію і приймають рішення, загалом впевнені у собі.

Студенти з середнім рівнем сформованості лідерських якостей за особистісним критерієм мають широкі знання з окремих наук, вибірково беруть активну участь у житті колективу, іноді повільно реагують на ситуацію і приймають рішення, не завжди впевнені в собі.

Студенти з низьким рівнем сформованості лідерських якостей за особистісним критерієм мають вузькі і недостатні знання з усього кола наук, уникають участі у житті колективу, повільно або зовсім не реагують на ситуацію і приймають рішення, не впевнені в собі.

*За професійно-управлінським критерієм:*

Студенти з високим рівнем сформованості лідерських якостей за таким критерієм завжди доводять розпочату справу до кінця, постійно пропонують нові ідеї, здатні довго і цілеспрямовано працювати над однією справою, самостійно виконують поставлене завдання, уміють раціонально спланувати свій час, готові до орієнтування і нестандартних рішень у ситуації невизначеності.

Студенти з середнім рівнем сформованості лідерських якостей іноді можуть не доводити розпочату справу до кінця, зрідка пропонують нові ідеї, здатні довго і цілеспрямовано працювати над однією справою лише за умови особистісної зацікавленості нею, іноді невчасно виконують поставлені завдання, потребують підтримки для орієнтування в ситуації невизначеності.

Студенти з низьким рівнем сформованості лідерських якостей за професійно-управлінським критерієм не можуть довести розпочату справу до кінця, вони безініціативні, швидко стомлюються, постійно потребують допомоги оточення, неорганізовані, не здатні продукувати нестандартні рішення в ситуації невизначеності, вимагають дотримання традицій та усталених норм.

*За командно-лідерським критерієм:*

Студенти з високим рівнем сформованості лідерських якостей за командно-лідерським критерієм уміють організовувати роботу команди, зацікавлені в її результатах, мотивовані на досягнення успіху в професійній діяльності, прагнуть до самовдосконалення та професійного зростання; завжди готові брати відповідальність на себе за рішення та дії колективу; здатні постійно оновлювати знання в професійній сфері; уміють співпрацювати з членами групи, налагоджувати позитивну атмосферу; уміють керувати власними емоціями і поведінкою в різних ситуаціях, оцінювати результати професійної діяльності, корегувати роботу, залежно від її результату.

Студенти з середнім рівнем сформованості лідерських якостей за таким критерієм, організовуючи роботу команди, не завжди обирають найефективніші форми роботи; лише частково зацікавлені в результатах, мають нечітко виражену мотивацію на досягнення успіху в професійній діяльності та прагнення до самовдосконалення; періодично готові брати відповідальність на себе за рішення і дії колективу; іноді мають труднощі в налагодженні співпраці з членами групи; не в повному обсязі володіють навичками ведення діалогу та бесіди, не завжди керують власними емоціями і поведінкою в певних ситуаціях; майже завжди адекватно оцінюють результати професійної діяльності.

Студентам із низьким рівнем сформованості лідерських якостей властиві нерішучість і невпевненість у собі, відсутність мотивації щодо досягнення професійного успіху і спричинена цим відсутність потреб та вмінь організовувати роботу команди та не зацікавлені в результатах; вони не прагнуть до самовдосконалення та професійного зростання; не готові брати відповідальність на себе, не вміють керувати власними емоціями і поведінкою. Слабко розвинені комунікативні якості заважають їм плідно співпрацювати з членами групи, налагоджувати професійні взаємини.

Зважаючи на перелічені критерії та показники, визначаємо три рівні сформованості лідерських якостей у студентів, як-от: **високий, середній, низький.**

Високий рівень сформованості лідерських якостей у студентів університетів характеризується широким колом спілкування з друзями і знайомими, бажанням завжди бути «серед людей», умінням швидко знайти спільну мову з «новими» людьми, активною участю в громадському житті колективу, швидким поглинанням новою ідеєю, постійною наполегливістю в досягненні мети, доведенням розпочатої справи до кінця, незважаючи на труднощі, стриманістю почуттів та емоцій у критичних ситуаціях, умінням володіти собою, контролювати власні дії.

Студенти з високим рівнем сформованості лідерських якостей творчості підходять до виконання завдання, завжди самостійно його виконують, звертаються за допомогою лише в поодиноких випадках. Вони динамічно реагують на ситуацію і приймають рішення, загалом діють швидко, не вагаються щодо правильності власних вчинків, здатні заручитися підтримкою колег, правильно розуміють свій колектив, відразу відчувають зміни в його настрої, завжди можуть вивести групу зі стану конфлікту і відновити дружні взаємини між її членами.

Середній рівень сформованості лідерських якостей у студентів університетів характеризується наданням переваги у спілкуванні добре знайомим друзям (при цьому неохоче спілкуються з новими людьми, відчуваючи себе біля них незатишно), періодичною активною участю в житті колективу, виявом інтересу до незначної кількості заходів завдяки їх відповідності особистим уподобанням, частими поступками іншим людям, випадками відмови від виконання завдання через наявні труднощі, періодичною втратою контролю над власними емоціями та поведінкою.

Студентам із середнім рівнем сформованості лідерських якостей притаманне вибіркове ставлення до подій колективного життя, їх хвилюють взаємини між окремими членами колективу. Їм не завжди вдається без сторонньої допомоги виконати якесь завдання, спланувати свій час (можуть забути про призначену зустріч чи про поставлене завдання). Такі юнаки й дівчата не завжди здатні здобути підтримку колективу, слабко орієнтуються в його настроях, трапляється, що вони стають єдиним цілим із групою, а інколи можуть нормалізувати стан колективу, створити сприятливу, дружню атмосферу.

Низький рівень сформованості лідерських якостей у студентів університетів характеризується обмеженим колом спілкування, відсутністю вміння знаходити спільну мову з новими людьми, вузьким світоглядом з різного роду питань, пасивністю, відмовою брати участь у поза аудиторних заходах групи або згодою на участь лише на вимогу куратора чи викладачів, невмінням і небажанням проявляти наполегливість, швидкими поступками іншим людям, недоведенням справи до кінця у разі виникнення труднощів, неможливістю впоратися з емоціями, відсутністю контролю за власною поведінкою. Такі студенти часто безініціативні, швидко стомлюються, не здатні довго витримувати розумові та фізичні навантаження, часто відволікаються на сторонні справи.

На означеному рівні таких студентів не цікавить, що трапляється в колективі, вони не вміють тлумачити причини і передбачати наслідки певних подій, не простежують зміни у відносинах між членами колективу. Студенти з низьким рівнем сформованості лідерських якостей не здатні самостійно виконати будь-яке завдання, вони завжди потребують допомоги, навіть при виконанні простих завдань. Такі юнаки й дівчата швидко схиляються до думки інших людей, не наважуються приймати відповідальні рішення, у своїх діях обмежуються стереотипними моделями поведінки, завжди вагаються щодо правильності власних вчинків, не можуть заручитися підтримкою людей, не відчувають їхній настрій, не можуть влитися в колектив і стати його частиною, не здатні налагодити позитивний психологічний клімат у групі, не знають, як чинити в ситуації групового конфлікту.

Методика визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів університетів загалом передбачає роботу за такими напрямками:

1. Розгляд поняття «сформованість лідерських якостей у студентів», встановлення його критеріїв, ознак і рівнів у студентів університетів.

2. Вибір доцільних методів діагностування наявного рівня вихованості гуманного ставлення до людини з допомогою ряду методів, як-от анкетування, тестування, створення педагогічних ситуацій, розгляду продуктів діяльності, спостереження, збору незалежних характеристик.

3. Створення програми вивчення рівня сформованості лідерських якостей у студентів.

4. Проведення дослідження.

5. Узагальнення результатів дослідження.

6. Збереження результатів вивчення лідерських якостей у студентів університетів. Вони слугують підґрунтям для організації й проведення освітньо-виховної роботи в майбутньому.

Відповідно до завдань підготовчого етапу експериментальної роботи розробляється комплексна діагностична методика визначення рівня сформованості лідерських якостей у студентів університетів, яка складається з діагностичного інструментарію для визначення рівня вихованості кожного з критеріїв [27].

Під час розробки комплексної діагностичної методики використовуються такі методики:

* методика «Чи здатні ви бути лідером» (за В. В. Козловим),
* методика «Самооцінка лідерських якостей» (за М. І. Рожковим),
* діагностика міжособистісних відносин (за О. О. Рукавішніковим),
* методика діагностики рівня полікомунікативної емпатії І. Юсупова,
* методика діагностики оцінки самоконтролю в спілкуванні (за М. Снайдером),
* оригінальні програми спостереження й авторські анкети для студентів, кураторів / викладачів університету.

 На всіх етапах діагностичного дослідження передбачається проведення спостереження за ступенем вираження виділених критеріїв сформованості лідерських якостей у студентів.

Так, з метою встановлення рівня ділових лідерських якостей під час проведення констатувального експерименту часто використовують методику «Самооцінка лідерських якостей» (за М. І. Рожковим). Означена методика уможливлює аналіз наявності у студентів таких лідерських якостей, як усвідомлення й досягнення бажаної мети, уміння розв’язувати проблеми, наявність творчого підходу.

Для з’ясування рівня полікомунікативної емпатії студентів університетів можна скористатися «Методикою діагностики рівня полікомунікативної емпатії» І. Юсупова. Вона досліджує явище «емпатії» – це здатність співпереживати іншим людям, ідентифікуючись із ними та співчуваючи їм. Така методика ґрунтується на діагностиці факторів, що обумовлюють розвиток у суб’єкта емпатійного потенціалу: здатності до прийняття ролі; сенситивності; досвіду даного переживання в емоційній пам’яті досліджуваного.

Також можливо використання «Методики діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні» (за М. Снайдером). Адже рівень комунікативного контролю особистості є важливою лідерською якістю. Обрана методика пропонує досліджуваному прочитати ряд ситуацій й оцінити їх стосовно себе.

Методика розподіляє ступінь комунікативного контролю за такими рівнями:

* низький – особистості властива висока вираженість імпульсивності у спілкуванні і взаємодії з оточенням;
* середній – особистість характеризується стриманістю і низькою емоційністю у спілкуванні;
* високий – особистості притаманна емоційна стриманість і контроль поведінки під час взаємодії з оточенням.

Отже, методична частина, програма спостереження, відповідний блок анкетування, бесід, пояснень, проблемно-ігрових завдань, моделювань ситуацій, вправ спрямовані на діагностування рівнів сформованості лідерських якостей у студентів за трьома компонентами: особистісним, професійно-управлінським та командо-лідерським.

З’ясування рівня сформованості показників особистісного критерію здійснюється за допомогою програми спостереження, використання діагностичних методик, авторських анкет і опитувальника.

Здатність до прояву лідерських якостей визначається методом спостереження. У процесі спостереження фіксується, наскільки студенти здатні проявляти особисті лідерські якості під час занять та заходів різних типів в університеті, а саме в процесі самостійного виконання завдань, виконання завдань у групі та участі в позагрупових заходах.

Визначається широта світогляду студентів (різнобічність їхніх знань, готовність знайти і дати відповідь на будь-яке запитання), здатність «володіти» собою, керувати власними емоціями і поведінкою в різних ситуаціях, швидко реагувати на ситуацію і прийняття рішення, наявність чи відсутність сумнівів у власних діях, а також зміст та частота участі в житті колективу групи, інтерес до заходів, які проводяться у виші, захопленість новими ідеями через аналіз їхніх дій, поведінки, взаємодії з іншими студентами [27, c. 96-100].

Таким чином, розробка критеріїв і показників здійснюється відповідно до встановленої структури лідерських якостей та професійних характеристик студентів університетів. Сформованість лідерських якостей характеризується за особистісним, професійно-управлінським і командно-лідерським критеріями.

**Висновки до розділу 1**

Проблема лідерства та формування лідерських компетентностей є сьогодні дуже актуальною. Це підтверджується зростаючою кількістю наукових праць за даним питанням закордонних та вітчизняних науковців в галузі педагогіки, психології, філософії, політології, економіки, соціології тощо.

Але треба зауважити, що вітчизняні дослідники лише нещодавно звернули свою увагу на проблему лідерства. Більшість робіт в аспекті дослідження лідерства належить закордонним науковцям. Особливо гостро таке питання лідерства постає перед тими студентами, які навчаються у ЗВО. Адже майбутнім педагогам у вищій школі треба мати відповідні якості.

В роботі проведено теоретичний аналіз базових дефініцій стосовно питань «лідер», «лідерство», «компетенції лідера», «лідерські якості» тощо.

Аналіз лідерських якостей студентів, їх компонентів, потреба у формуванні компетентних, конкурентноспроможних фахівців зумовлює пошук відповідних інноваційних методів навчання, зокрема *інтерактивних*.

Проаналізувавши характерні риси інтерактивного навчання, можна дійти висновку, що саме таке навчання сприяє активізації навчально-пізнавального процесу, формуванню глибокої внутрішньої мотивації, надає можливості для інтелектуального та творчого розвитку, вияву ініціативи, розвиває комунікативні вміння.

**РОЗДІЛ 2**

 **МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ТА КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В УМОВАХ ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ**

2.1. Діагностика рівня сформованості лідерської компетентності у майбутніх викладачів ЗВО

Для визначення рівня сформованості лідерської компетентності у випускників ЗВО використовуються різні форми, як-то: бесіда, тестування, інтерв’ю у фокус-групах, глибинне інтерв’ю, опитування, педагогічне спостереження, графічні методи, експертне оцінювання, самооцінювання, педагогічний експеримент. Існують також методики виявлення комунікативних та організаторських здібностей у студентів. Наприклад, методика В. Синявського та Б. Федоришина («Методика діагностики комунікативних та організаторських схильностей»); методика діагностики функціонального лідерства в малих групах (автори Н. Фетіскін, В. Козлов, Г. Мануйлов); методика «Який я?» (автор Р. Немов) та інші, які були розглянуті в пункті 1.4. цієї роботи.

У ЗВО проводяться педагогічні експерименти, що включають констатувальний, формувальний, контрольний етапи. Метою таких експериментів є з’ясування рівня сформованості лідерських якостей майбутніх педагогів у процесі професійної підготовки.

Для визначення рівня сформованості лідерських якостей майбутніх педагогів на констатувальному етапі експерименту в межах мотиваційного критерію студенти можна використовувати опитувальники та тести (наприклад, опитувальник «Мотивація досягнення успіху» Т. Елерса, тест «Самооцінка вольових якостей» за модифікацією В. Лозниці, тест «Шкала дратівливості» за методикою Р. Навако та інші).

Професійний критерій визначається шляхом експертного опитування, проведенням тестів (так, часто користуються методикою О. Шмельова «Схильність до ризику» тощо).

В межах соціокультурного критерію зі студентами проводяться інтерв’ю та виконання тестів за методиками О. Залюбовської «Тип сприйняття групи», К. Томаса «Визначення індивідуального стилю розв’язання конфліктів», В. Стефансона «Поведінка людини в групі».

В межах комунікативного критерію рівень сформованості лідерських якостей може визначатися також за допомогою ефективної методики «Оцінка комунікативних і організаторських здібностей особистості» (КОС-1) (автори В. В. Синявський та Б. А. Федоришин).

 Оціночний критерій визначається шляхом проведення анкетування з кураторами академічних груп, самооцінкою студентів та їх участю в позанавчальних заходах, студентському самоврядуванні, програмах міжнародного стажування, міжнародного обміну тощо.

У ході проведення роботи з визначення рівнів сформованості компетентностей лідера виявляються та теоретично обґрунтовуються такі рівні сформованості лідерських якостей у студентів:

- системно-творчий (дуже високий);

- локально-творчий (високий);

- адаптивно-творчий (середній);

- трансформативний (низький);

- елементарний (дуже низький).

*Системно-творчий рівень* констатує, що студент лідерські якості виявляє у будь-якій ситуації, гнучко реагує на зміни в обставинах, завжди контролює свої поведінку та емоції; має адекватну самооцінку, у високій мірі розвинені прагнення та вміння впливати на інших людей, залучати їх до вищих духовних цінностей; у нього існує потреба у постійному всебічному самовдосконаленні лідерських якостей.

*На локально-творчому рівні* майбутній педагог ЗВО лідерські якості виявляє майже завжди, у більшості випадків адекватно реагує на зміни в обставинах, майже завжди контролює та правильно оцінює свої поведінку й емоції; має у достатній мірі розвинені прагнення та вміння ефективного впливу на оточуючих людей; майже регулярно займається вдосконаленням своїх лідерських якостей.

*На адаптивно-творчому рівні у* студента при необхідності виявляються певні лідерські якості, однак він не завжди контролює й адекватно оцінює свою поведінку та емоції, може виявляти авторитарний чи ліберальний стиль керівництва людьми; в наявності ініціативність, прагнення взяти відповідальність на себе, впливати на інших людей розвинені у незначній мірі, а також бажання розвивати свої лідерські якості виявляє епізодично.

Виявлений *трансформативний рівень* вказує на те, що студент певні лідерські якості виявляє тільки в окремих випадках, причому домінує авторитарний чи ліберальний стиль керівництва людьми; у більшості випадків неадекватно оцінює свою поведінку, відповідальність за власні дії та дії оточуючих людей розвинена слабо, прагнення розвивати власні лідерські якості у нього не сформоване.

Якщо у випускника закладу вищої освіти виявлений *дуже низький рівень,* то це означає, щолідерські якості не сформовані, що студент не виявляє інтересу до взаємодії з іншими людьми, має неадекватну самооцінку, не відчуває відповідальності за себе та інших людей, не прагне розвивати свої лідерські якості [53].

Характеристика кожного рівня дозволяє вести цілеспрямовану педагогічну діяльність з підвищення рівня сформованості необхідних якостей в окремого студента.

Отже, теоретичний аналіз проблеми формування лідерської компетентності у студентів закладів вищої освіти уможливлює розробку змісту експериментальної роботи, спрямованої на визначення рівня сформованості лідерських якостей у здобувачів вищої освіти. Емпіричною базою дослідження був Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. У дослідно-експериментальній роботі взяли участь студенти-магістри СНУ ім. В. Даля, які навчаються за спеціальністю 011 – «Освітні, педагогічні науки». З них була сформована експериментальна група. Дослідницька робота здійснювалася на кафедрі педагогіки вищеназваного ЗВО.

Змістом експериментальної роботи був констатувальний етап експерименту для визначення початкового рівня сформованості лідерських якостей у студентів за допомогою спеціальних методик, а також аналіз та інтерпретація отриманих результатів. Адже саме діагностика комунікативних та організаторських здібностей допоможе особистості самостійно оцінити наявний рівень розвитку цих здібностей та, за потреби, продумати шлях їхнього подальшого розвитку.

Для констатувального етапу була вибрана методика, яка дозволяє визначити не тільки організаторські, а й комунікативні схильності (уміння швидко та чітко налагоджувати ділові і товариські контакти з людьми, прагнення розширювати контакти, участь у групових заходах, здатність впливати на людей тощо). Ця програма містить 40 нескладних питань, на кожне з яких слід відповісти «так» (+) або «ні» (-). Якщо студенту важко визначитися з вибором відповіді, то йому необхідно все-таки обрати між двома альтернативами. Час на виконання програми: 10-15 хвилин.

Запропоновані питання тесту «Діагностика організаторських і комунікативних схильностей» (КОС-2) (за В. В. Синявським та Б. А. Федоришиним):

«1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?

2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?

3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?

4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?

5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?

6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?

7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?

8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?

9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?

10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?

11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?

12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?

13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?

15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?

16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?

17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?

18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?

19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?

20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?

21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?

22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?

23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?

24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?

25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?

26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?

27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?

28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?

29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?

30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?

31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?

33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?

34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?

35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?

36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи правда, що у вас багато друзів?

38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?

39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?

40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?» [62].

*Ключ до тесту*

Комунікативні схильності визначають ключові відповіді на наступні питання:

(+) Так 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

(-) Ні 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Організаторські схильності визначають ключові відповіді на наступні питання:

(+) Так 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) Ні 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

*Обробка результатів тесту:* Максимальна кількість балів окремо по кожному параметру ‒ 20. Підраховуються бали окремо за комунікативними та окремо за організаторськими схильностями за допомогою ключа для обробки даних «КОС-2».

**Аналіз та інтерпретація результатів тесту**

За кожну відповідь «так» або «ні» для висловлювань, які збігаються із зазначеними в ключі окремо за відповідними схильностями, студенту надається 1 (один) бал. Експериментально встановлено п'ять рівнів комунікативних і організаторських схильностей.

Надаємо розподіл балів за цими рівнями:

*Рівні комунікативних і організаторських схильностей:*

Сума балів 1-4 – рівень дуже низький.

Сума балів 5-8 – рівень низький.

Сума балів 9-12 – рівень середній.

Сума балів 13-16 – рівень високий.

Сума балів 17-20 – рівень найвищий.

Сума балів 1-4 говорить про доволі низький рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Сума балів 5-8 говорить про комунікативні та організаторські схильності на рівні нижче середнього. Такі люди не прагнуть до спілкування, вважають за краще проводити час наодинці з собою. У незнайомій групі людей відчувають себе скуто. Зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми. Не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Сума балів 9-12 характеризує середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Такі особистості прагнуть до контактів з людьми, відстоюють своє, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Потрібно подальша виховна робота з формування та розвитку цих якостей особистості.

Сума балів 13-16 свідчить про високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей піддослідних. Люди не губляться у нових обставинах, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким і друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати рішення в складних, нестандартних ситуаціях.

Сума балів 17-20 – вищий рівень комунікативних та організаторських схильностей. Це свідчить про те, що у таких людей сформована потреба в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у важких ситуаціях. Невимушено поводять себе у новому колективі. Ініціативні. Приймають самостійні рішення. Відстоюють свою думку і домагаються прийняття своїх рішень. Люблять організовувати ігри, різні заходи. Наполегливі і натхненні у діяльності.

На констатувальному етапі експерименту були присутні 6 студентів групи. Всі вони відповідали на запитання тесту та отримали так результати:

1 особа отримала 8 балів (це організаторські схильності нижче середнього рівня).

3 особи - по 10 балів, що відповідає середньому рівню прояву лідерських якостей.

2 особи отримали по 14 балів ‒ це досить високий рівень сформованості лідерських якостей у студентів-магістрів.

Результати експерименти показані в таблиці 1:

Таблиця 1.

|  |
| --- |
| **Рівень сформованості лідерских якостей у студентів-магістрів (6 осіб)** |
|
|
| **Рівні** | **Кількість студентів** | **%** |
| найвищий | 0 | 0 |
| високий | 2 | 33,3 |
| середний | 3 | 50 |
| нижче середнього | 1 | 16,7 |
| низький | 0 | 0 |

Для наочності була сформована діаграма, на якій показаний рівень сформованості лідерських компетентностей в експериментальній групі у кількості та у відсотках (рис. 1).

Рис. 1. Рівень сформованості лідерських якостей

у студентів-магістрів (6 осіб)

Відповідно до рис. 1 лише у 2-х (33,3%) студентів з контрольної групи лідерські якості сформовані на високому рівні.

Як бачимо із результатів експерименту, найвищого рівня підготовленості студентів до формування лідерської компетентності не виявив жоден студент групи.

У 3-х (50%) осіб з контрольної групи лідерські якості перебувають на середньому рівні. Один студент з групи перебуває на рівні, нижче середнього.

Таким чином, у студентів педагогічної спеціальності превалює середній рівень сформованості лідерських якостей. Це можна пояснити як специфікою навчальної діяльності, так і особистісними характеристиками студентів.

У перебігу експерименту простежено бажання викладачів, кураторів та студентів налагоджувати взаємини на принципах особистісно орієнтованої взаємодії, виявлено позитивний вплив спільної діяльності педагогів і студентів на процес формування лідерських якостей.

Результати констатувального експерименту, проведеного за методикою «Діагностика організаторських і комунікативних схильностей» (КОС-2):

*доводять,* що студенти мають недостатній рівень сформованості лідерських якостей;

*виявлено,* що студенти - майбутні педагоги, маючи достатню теоретичну базу, досить впевнені у собі, однак, часто сумніваються у власних діях. Це свідчить про несформованість здатності проявляти особистісні якості для презентації себе як лідера. Також недостатньо проявляється позааудиторна активність студентів. Вони лише час від часу беруть участь у житті свого колективу, вибірково демонструють інтерес до заходів, які проводяться в університеті, їхня захопленість новими ідеями невисока. Хоча в цьому випадку свій ваговий внесок зробило вимушене дистанційне навчання в умовах карантину в нашій країні, що триває вже доволі довгий час.

Саме через це студенти майже не відвідують університетські заходи, а якщо і беруть в них участь, то в форматі «он-лайн».

Тим учасникам експерименту, які показали середній рівень та нижче середнього рівня сформованості лідерських якостей, треба коригувати свої якості (проявляти ініціативу, чітко виявляти бажання досягати мети, повчати інших, давати поради, організовувати колег тощо).

В експериментальній групи не виявилися студенти з низьким рівнем сформованості лідерської компетентності. Це свідчить про високу згуртованість групи, про те, що кожен учасник має свою власну думку, свій погляд на оточення, певний досвід впливу на людей, має певні риси лідера та організаторські здібності. Однак через особистісні якості деяким студентам виявилося достатньо важко розкрити в повній мірі свій лідерський потенціал.

Таким чином, після здійснення теоретичної та практичної частин роботи якісна та кількісна оцінка експериментальних даних дозволяє виявити певний рівень сформованості комунікативних та організаторських здібностей студентів. Сформовані лідерські якості та набутий досвід лідерської поведінки на етапі вишівської освіти сприятимуть становленню конкурентоспроможних фахівців, які так потрібні на сьогоднішньому ринку праці.

Крім того, треба наголосити на необхідності цілеспрямованого впровадження інтерактивних технологій у процес навчально-виховної роботи з професійної підготовки викладачів для закладів вищої освіти, а також надати пропозиції щодо підвищення рівня сформованості компетенцій лідера у майбутніх педагогів.

2.2. Використання інтерактивних технологій для підвищення рівня сформованості лідерської компетентності

Заклади вищої освіти мають створити умови для підготовки конкурентоспроможного, ініціативного, відповідального, компетентного спеціаліста – лідера з активною життєвою позицією, спеціаліста, здатного приймати управлінські рішення у будь-яких сферах діяльності. Реалізація цього завдання можлива на основі впровадження інноваційних підходів, таких методів навчання, які створюють умови для моделювання майбутньої професійної діяльності, відтворюють ситуації комунікативної взаємодії, під час чого здійснюється формування та розвиток професійно важливих та особистісних якостей, у тому числі лідерських.

Саме інтерактивне навчання надає студентам - лідерам можливість:

- виразитися, відчути свою необхідність у навчальному та позанавчальному процесі,

- розвинути мову та мислення, сформувати культуру спілкування: уміння запитувати й відповідати, вислухати іншого й поважати його думку, вміння поступатися своїми принципами.

А відбувається такий складний процес в атмосфері доброзичливості та взаємної підтримки, бо надзвичайно важливу роль для успішної діяльності учнів на заняттях грає емоційний фактор. Його наявність значною мірою підвищує ефективність навчального процесу, бо робить його більш легким і приємним. Відсутність же в студентів необхідного емоційного стану зазвичай викликає у них комунікативні труднощі.

*Інтерактивні технології* розкривають потенційні можливості студента за допомогою творчих суперечок, диспутів, дебатів, рольової гри і дають певні результати. Це результат системної роботи використання даної технології на аудиторних заняттях, так й у позааудиторних заходах (олімпіадах, конференціях, конкурсах-захистах науково-дослідницьких робіт тощо).

Лише взаємна зацікавленість студента та педагога, їх плідна співпраця та співдружність дають очікувані результати.

Інтерактивне навчання, побудоване на взаємодії всіх студентів, включаючи педагога, має такі *характеристики,* значущі для розвитку лідерських якостей студентів:

* підвищує інтерес до навчання та мотивацію;
* сприяє ефективному засвоєнню матеріалу, що вивчається;
* сприяє змінам в поведінці;
* стимулює активність в навчальному процесі кожного, хто навчається;
* звертається до почуттів та емоцій;
* надає право на помилку у процесі навчання з метою недопущення її у подальшій практиці;
* здійснює зворотний зв'язок;
* формує життєві навички.

У рамках змагальної організації навчального процесу для цього вдало підходять такі інтерактивні методи навчання, як евристична бесіда, кейс-метод, метод вирішення завдань, мозковий штурм, рольові та ділові ігри, що активізують розумову та творчу діяльність, ініціативність, самостійність, що формують навички прийняття рішень та відповідальності.

Однак у процесі активного навчання на заняттях з використанням ігрових та інших форм інтерактивної взаємодії, заохочуючи активність, ініціативність, конкурентоспроможність, суперництво та лідерство, слід враховувати необхідність формування *моральних якостей студентів*: вольової саморегуляції, витримки та самовладання, поваги та самоповаги, толерантності та емпатії. Статті, тексти, аудіо- та відеоматеріали, завдання повинні розкривати і моральну сторону лідерства.

Так, наприклад, **дискусія** дозволяє обговорювати морально-етичні якості відомих лідерів із позиції аналізу, порівняння. Методичним пріоритетом у створенні навчальної дискусії є моральна проблематика лідерства.

Дискусію можна проводити у наступній послідовності:

1. Пошук та визначення проблеми або труднощів, які можна вирішити груповими методами.

2. Формулювання проблеми під час групового аналізу та обговорення.

3. Аналіз проблеми з метою виявлення пов'язаних із нею фактів та обставин.

4. Намагання знайти вирішення проблеми.

5. Формулювання висновків, їх обговорення та перевірка [29, с. 188].

Навчальну дискусію можна проводити під час круглих столів, дебатів, симпозіумів, форумів. Приймаючи форму обговорення-спора, надаючи вербальний вплив на співрозмовника, дискусія надає можливість для висловлювання різноманітних позицій, думок і переконань. Спонтанна мова розвиває такі якості, як кмітливість, швидкість реакції, латеральне мислення, самостійність прийняття рішень, ініціатива. Проте в процесі імпровізованих висловлювань студентам необхідно пам'ятати і про виховну функцію дискусії: потрібно вміти не тільки адекватно реагувати на незгоду, шанобливо ставитися до іншої точки зору, проявляти толерантність, уникати конфліктних ситуацій у ході суперечки, а й вести конструктивну бесіду правила групової взаємодії.

 Отже, дискусія, будучи засобом інтерактивного навчання, сприяє розвитку таких моральних лідерських якостей майбутніх фахівців, як емпатія, терпимість, стриманість, тактовність, і навіть формує ініціативність, самостійність, відповідальність.

**Диспут** походить від латинського disputare – міркувати, сперечатися. У тих ситуаціях, коли йдеться про диспут, мають на увазі колективне обговорення моральних, політичних, літературних, наукових, професійних та інших проблем, які не мають загальноприйнятого, однозначного рішення. У процесі диспуту його учасники висловлюють різні міркування, погляди, оцінки ті чи інші події, проблеми. Важливою особливістю диспуту є суворе дотримання заздалегідь прийнятого регламенту та теми.

**Дебати** – це чітко структурований та спеціально організований публічний обмін думками між двома сторонами на актуальні теми. Це різновид публічної дискусії. Учасники дебатів спрямовують зусилля на переконання у своїй правоті третю сторону, а не однин одного. Тому вербальні та невербальні засоби, що використовуються учасниками дебатів, мають на меті отримання певного результату — сформувати у слухачів позитивне враження від своєї позиції.

Наразі дебати як форма обговорення проблеми широко використовуються у викладанні дисциплін як гуманітарного, так природничого циклу. Завдяки своїм особливостям ̶ цілісності, універсальності, особистісної орієнтованості та орієнтації на самоосвіту учнів ̶ дебати, на сьогоднішній день, є однією з найефективніших педагогічних технологій, що дозволяють не тільки оволодіти відповідними дисциплінами, що вивчаються, а й сприяють розвитку творчої активності, навичкам відстоювати свою позицію, навичкам ораторської майстерності, умінням вести толерантний діалог та формувати лідерські якості.

Використання дебатів у навчальному процесі сприяє створенню стійкої мотивації навчання, оскільки досягається особистісна значимість навчального матеріалу для студентів, наявність елементу змагальності стимулює творчу, пошукову діяльність, і навіть ретельне опрацювання основного досліджуваного матеріалу, дозволяє вирішувати такі *задачі*:

• навчальні, оскільки сприяє закріпленню, актуалізації отриманих раніше знань, оволодінню новими знаннями, вміннями та навичками;

• розвиваючі, оскільки сприяють розвитку інтелектуальних, лінгвістичних якостей, творчих здібностей, формуючи цим основні загальні компетентності учня і вчителя. Дебати розвивають логіку, критичне мислення, дозволяють сформувати системне бачення проблеми, наявність взаємозв'язків подій та явищ, різних аспектів їх розгляду, сприяють формуванню культури спору, терпимості, визнанню множинності підходів до вирішення проблеми;

• комунікативні, оскільки навчальна діяльність здійснюється у міжособистісному спілкуванні, а саме навчання загалом проходить у процесі спільної діяльності.

Для реалізації пізнавальної та творчої активності студентів у навчальному процесі використовую **технологію ігрових методів**, що дає змогу підвищувати якість освіти та розвивати лідерський потенціал студентів. Основною метою ігрових технологій є активізація учнів у освітньому процесі. Ігри активізують пізнавальну та творчу активність студентів, що моделюється викладачем.

На думку вчених, «така технологія дозволяє розширювати кругозір у студентів, розвивати пізнавальну діяльність, виробляти здібності сприймати різні точки зору, уміння співпрацювати та вирішувати конфлікти у процесі спільної роботи, формувати професійні компетенції, які сприяють розвитку навичок соціальної взаємодії та спілкування, а також вміти застосовувати отримані знання практично» [34].

 В поняття «*Ігрові педагогічні технології»* включається досить велику групу методів та прийомів організації педагогічного процесу у формі різних педагогічних ігор.

Реалізація ігрових прийомів та ситуацій при проведенні аудиторних занять відбувається за такими основними напрямками:

- дидактична мета ставиться перед студентами у формі ігрового завдання;

 - навчальна діяльність підпорядковується правилам гри;

- навчальний матеріал використовується в якості засобів гри, в навчальну діяльність вводиться елемент змагання, який переводить дидактичну задачу в ігрову;

- успішне виконання дидактичного завдання пов'язується з ігровим результатом.

Місце та роль ігрової технології в навчальному процесі, поєднання елементів гри та навчання багато в чому залежать від розуміння педагогом функцій та класифікації педагогічних ігор.

Психологічні механізми ігрової діяльності спираються на фундаментальні потреби особистості в самовираженні, самоствердження, самовизначення, саморегуляції, самореалізації.

В сучасних умовах викладачі часто використовують рольові та ділові ігри, імітаційні ігри, лекції – дискусії тощо.

1. *Сюжетно-рольові ігри* призначені для формування навичок аналізу складних ситуацій та пошуку шляхів їх вирішення. У основі лежить конкретна ситуація – життєва, ділова чи інша. Гра в кожному випадку нагадує театральну постановку, де кожен учасник виконує (ніби грає) певну роль. Тут студенти грають відведені ним ролі, які вимагають застосування навичок міжособистісного спілкування.

До таких ситуацій, наприклад, належать:

- вирішення дисциплінарних питань,

- робота зі скаргами клієнтів та співробітників, як у безпосередньому спілкуванні, так і по телефону (імітація),

- співбесіда під час прийому на роботу.

У цих іграх відпрацьовуються тактика поведінки, виконання функцій та обов'язків конкретної особи. Ці ігри мають творчий характер. Їх сюжет є формою інтелектуальної діяльності, тому в даному випадку велике значення має попередня підготовка учасників та ретельна розробка сценарію гри.

Зупинимося на *специфіці методу рольової гри*. Він дозволяє моделювати ситуації майбутньої фахової діяльності, розвивати професійно важливі якості, пробуючи себе у тій чи іншій ролі – керівника, виконавця, споживача послуги тощо. У рольовій грі розвиваються необхідні професійні вміння та навички, як-от налагодження групової взаємодії, ефективне управління групою, обговорення і прийняття рішень та інші прояви *лідерських якостей.*

Також одним із постійних інтерактивних методів навчання є проведення *рольової гри*, яка значно активізує увагу студентів до проблем ефективного управління та орієнтує на лідерський підхід у майбутній професійній діяльності [27, с. 171-173].

Перевага цього методу полягає в тому, що кожний з учасників може представити себе в запропонованій ситуації, відчути ті або інші стани більш реально, відчути наслідки тих або інших дій, ухвалити рішення. Дана форма роботи застосовується для моделювання поведінки й емоційних реакцій людей у тих або інших ситуаціях шляхом конструювання ігрової ситуації, у якій така поведінка визначена заданими умовами.

2. *Ділові ігри* проводяться за сценарієм, який розробляє викладач відповідно до теми та цілей заняття. Учасники розігрують ролі із ситуацій реальної практики, представляють імітацію прийняття рішень шляхом колективного обговорення щодо заданих чи вироблених самими учасниками гри правил.

Мета ділової гри – активізувати мислення студентів, підвищити самостійність майбутнього спеціаліста, внести дух творчості до навчання, підготувати до професійної практичної діяльності. Цей метод розкриває особистісний потенціал студента: кожен учасник може продіагностувати свої можливості поодинці, а також у спільній діяльності з іншими учасниками.

Метод ділової гри являє собою форму відтворення предметного й соціального змісту майбутньої професійної діяльності фахівця, моделювання таких систем відносин, які характерні для цієї діяльності як цілого. Ділова гра виховує особистісні якості, прискорює процес соціалізації [41].

3. *Імітаційні ігри* використовуються у професійному навчанні для формування певних виробничих навичок. На заняттях імітується діяльність будь-якої організації, підприємства чи його підрозділу. Імітуватись можуть події, конкретна діяльність людей (ділова нарада, обговорення плану, проведення бесіди тощо) та обстановка, умови, в яких відбувається подія чи здійснюється діяльність.

До ігрових технологій можна віднести і такий вид інтерактивного навчання, як *квест-метод*. Квест є своєрідною пригодницькою грою, що базується на певному сюжеті. Для просування сюжету студентам необхідно вирішувати поставлені освітні завдання. Рішення кожного завдання є ключем до наступної контрольної точки, тобто до наступного завдання. Самі завдання можуть бути найрізноманітнішими: активними, творчими, інтелектуальними. Квести можна проводити як безпосередньо в аудиторії, так і в будь-якому оточенні [42].

У процесі виконання завдань готових квестів у студентів формуються ряд лідерських якостей, такі як уміння формувати команду та делегувати повноваження, здатність налагоджувати взаємовідносини як усередині колективу, так і із зовнішніми сторонами, здатність до ведення переговорів та переконання у правоті своєї позиції. Розвиток лідерських якостей відбувається в таких випадках на практичних заняттях, під час проведення рольових ігор, самоаналізу.

Також при розробці самими студентами завдань для квестів розвиваються такі навички, як творчість, орієнтованість на результат, мотивація, самодисциплінованість, організованість, ініціативність.

Таким чином, при застосуванні квест-методу в освітньому процесі студенти можуть виявити свої здібності, застосовувати знання, отримані на практиці, самі досліджувати деякі питання, а також показувати роботу в колективі та домагатися результату за відведений для них час.

Успішність ігрової діяльності, як зазначає І. Курочкіна, залежить від попередньої підготовки студентів, «утворення потенційно рівних мікрогруп, розподілення ролей між учасниками ігрової взаємодії, наявності лідерів у кожній мікрогрупі, які створюють позитивний емоційний клімат, проявляють ініціативність, творчій підхід до виконання завдань, надають можливість усім членам мікрогрупи взяти участь у виконанні дій та обговоренні результатів ігрового моделювання та їх презентації, беруть відповідальність за результати діяльності групи на себе» [34, с. 19].

Таким чином, *перевагами* ігрових технологій є: їхня практична спрямованість, можливість адаптувати до ситуації реальної організації або групи, активізація лідерського потенціалу.

Поєднання різних інших інтерактивних методів (прес-конференції, шкала думок, інтерв'ю, мікрофон, рольові ігри, мозковий штурм, ментальні карти, мозаїка, експертні групи тощо), вправ для тренінгів, прийомів та технік подачі інформації відповідно до індивідуальних особливостей сприймання учасників (словесні методи, аудіо, відео, презентації, ментальні карти тощо) забезпечують високу ефективність тренінгу завдяки успішній реалізації його мети та низки завдань, які ставляться тренером.

4. Очевидні переваги й такого виду інтерактивних технологій, як *майстер-клас.* Вони виражені в тому, що:

1) ідея проведення майстер-класу, спрямована на результативність роботи його «учнів», є практико-орієнтованою та компетентнісно-орієнтованою;

2) майстер-клас як одна з інтерактивних форм професійної взаємодії студентів та викладачів вигідно доповнює традиційні форми організації навчання в освітньому середовищі сучасного університету;

3) майстер-клас як форма розвитку творчого потенціалу майбутніх лідерів передбачає використання умов співробітництва, співтворчості, спільного пошуку, педагогіки свободи [39, с. 285].

Слід зазначити актуальне й украй важливе для сучасної теорії та практики педагогіки дослідження видатного вченого С. Пожарського, який провів теоретичний аналіз організаційно-педагогічних умов, і виділив при цьому «… кілька можливих основних методів і форм впливу на особистість, спрямованих на розвиток і вдосконалювання лідерських якостей, у тому числі й тих, які можуть успішно застосовуватися у форматі освітнього процесу» [41]:

1) Метод ситуаційних завдань (case-study). Викладачі використовують метод ситуаційних завдань (case method), як доповнення до лекцій або як основу для окремих курсів. Важливість кейсів у навчанні незаперечна. Кейси допомагають студентам розвити навички визначення проблеми, аналізу ситуацій, оцінки альтернативних варіантів, прийняття рішень. Усього цього важко досягти, тільки читаючи лекції. Рекомендується використовувати можливість кейсових завдань якнайбільше, тому що практикуючись на прийнятті вірних рішень, вислухуючи думки інших по проблемних питаннях, неусвідомлено виробляються такі якості, як уміння аналізувати ситуацію, об'єктивність, оперативність, здатність адаптуватися і якийсь досвід у різних складних ситуаціях. Усе це, безумовно, можна назвати важливими якостями для ефективного лідерства.

До кейс-технологій відносяться:

• метод ситуаційного аналізу;

• ситуаційні завдання й вправи;

• аналіз конкретних ситуацій ( кейс-стаді);

• метод кейсів;

• метод інциденту;

• метод розбору ділової кореспонденції;

• ігрове проектування;

• метод ситуаційно-рольових ігор.

Кейс-технологія дозволяє більш успішно в порівнянні із традиційною методикою навчання розбудовувати творчі здібності майбутніх педагогів, формує навички виконання складних завдань у складі невеликих груп, самостійно розробляти алгоритми ухвалення рішення. Метод кейсів доцільно використовувати тоді, коли студенти вже мають певний фундамент знань. Цей метод також сприяє розвитку технічного мислення, формуванню таких якостей, як ініціативність і самостійність.

Етапи роботи з кейсом:

• Етап уведення в кейс

• Аналіз ситуації

• Етап презентації

• Етап загальної дискусії

• Етап підведення підсумків.

2. *Метод творчих завдань*. Під творчими завданнями розуміються такі навчальні завдання, які вимагають від студентів не простого відтворення інформації, а творчості, оскільки завдання містять більший або менший елемент невідомості й мають, як правило, кілька підходів. Творче завдання складає зміст, основу будь-якого інтерактивного методу. Творче завдання (особливо практичне й близьке до життя того, хто навчається) надає зміст навчанню, мотивує тих, хто навчається. Невідомість відповіді й можливість знайти своє власне «правильне» рішення, засноване на своєму персональному досвіді й досвіді свого колеги, друга, дозволяють створити фундамент для співробітництва, спілкування всіх учасників освітнього процесу, включаючи педагога.

Вибір творчого завдання сам по собі є творчим завданням для педагога, оскільки потрібно знайти таке завдання, яке відповідало б наступним критеріям:

• не має однозначної й односкладової відповіді або рішення

• є практичним і корисним для студентів

• пов'язане з життям студентів

• викликає інтерес у студентах

• максимально служить цілям навчання.

Якщо студенти не звикли працювати творчо, то слід поступово вводити спочатку прості вправи, а потім усе більш складні завдання.

3. *Життєвий приклад.* Популярність серед викладачів і студентів кейсових завдань зовсім не припускає повного переходу на цей метод. У навчальному процесі, як і колись, основну роль відіграють лекції, теоретичні знання. Багато викладачів використовують у своїх лекціях приклади з реально існуючих компаній для того, щоб зробити теоретичні знання більш доступними й зрозумілими учасникам навчального процесу.

У ході лекцій важливо часто приводити приклади по здатностях і лідерським навичкам найбільш успішних керівників відомих компаній, підкреслювати їхньої якості, і той факт, що найчастіше зовсім не обов'язково бути ідеально фахівцем, важливо відзначати й неможливість для особистості мати всі необхідні лідерські якості від народження, адже багато властивостей особистості можна з успіхом набути.

4. *Сугестивні методи.* Сугестопедагогіка ‒ це психотерапевтична частина світової педагогіки, що пройшла тривалий шлях розвитку, протягом якого змінювалися її сугестивні навчальні методи: гіпнопедичний і ритмопедичний. Відмінною рисою цих методів є незвичайний спосіб подачі навчального матеріалу, орієнтованого на швидке запам'ятовування.

На студента впливає зовнішній вигляд викладача (того, хто проводить тренінг), його емоційність, інтонація, міміка, жестикуляція, своєрідність колективу, оточуюча атмосфера. Відношення студента до досліджуваного матеріалу обумовлене не тільки змістом пояснень викладача, але й тим, хто веде це пояснення (має величезне значення ступінь авторитету). Слід зазначити, що у вищих навчальних закладах, у рамках викладання певних дисциплін для підготовки майбутніх педагогів, фахівці рекомендують впроваджувати елементи соціально-психологічного тренінгу для розвитку лідерських якостей і нагромадження лідерського потенціалу особистості.

Крім того, слід набувати лідерські якості й у рамках стандартних лекцій, практичних занять.

В процесі формування та розвитку лідерських якостей особливу роль відводять *тренінгам.*

У самому загальному плані всі різновиди тренінгів дозволяють учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи і вирішувати свої особистісні проблеми, закладають етичні та естетичні основи практичної поведінки. Найважливішим є те, що людина не засвоює насильно впроваджувані стандарти, а розвиває сама себе. У ході тренінгу найефективніше вирішуються питання розвитку особистості, успішно формуються комунікативні та організаторські компетентності.

Загалом слово тренінг походить від англійського «to train», що означає «навчати, тренувати». Тренінг ‒ це водночас і цікаве спілкування, і захопливий процес пізнання себе та інших, і ефективна форма опанування знань, розширення досвіду, і спосіб формування вмінь та навичок. Тренінг сьогодні є незамінним елементом системи навчання й розвитку в будь-якому навчальному закладі. Тренінг ‒ це насамперед навчання, що опирається на досвід людини, а також допускає, що присутні на тренінгу люди, окрім отримання нової інформації, мають можливість відразу використовувати її на практиці, виробляючи нові навички.

*Основні принципи тренінгу:*

* Спілкування за принципом «тут і тепер».
* Принцип персоніфікації висловлювань.
* Принцип акцентування на мові почуттів.
* Принцип активності.
* Принцип довірливості.
* Принцип конфіденційності.
* Неприпустимість безпосередніх оцінок людини.
* Як можна більше контактів і спілкування з різними людьми.
* Повага до мовця.

А головним принципом тренінгової діяльності виступає активна позиція кожного учасника. Включення в освітній процес таких інтерактивних форм навчання, як психологічні тренінги, суттєво впливає на розвиток професійних та особистісних якостей майбутнього фахівця. У ході викладання дисциплін психолого-педагогічного циклу можна проводити такі тренінги: «Самоуправління як засіб формування лідерських якостей», «Стилі лідерства: плюси та мінуси», «Лідер та його команда» тощо, у ході яких формуються уміння адекватно себе оцінювати; розумітися з іншими в колективі; активна життєва позиція; уміння оцінювати свій внутрішній потенціал, сильні та слабкі риси своєї особистості; розвивається прагнення до самовдосконалення; визначаються джерела впливу лідера на людей; уміння співвідносити свої можливості з вимогами, які висувають до лідера оточуючі; формується позитивне ставлення до своїх помилок; уміння визначати установку на самопізнання, удосконалювати вольові риси характеру; формується імідж лідера, прагнення до власного лідерського ідеалу; долаються внутрішні бар’єри спілкування, визначаються якості, важливі для спілкування; визначаються стратегії поведінки в процесі взаємодії; студенти оволодівають методами впливу на інших людей.

Будь-який тренінг є інтерактивним: він розрахований на активну суб'єктну реакцію студента (інтелектуальну, емоційну, дійсно-практичну), на той чи інший вплив на особистість.

Для тренінгу характерні такі *функції*:

- навчальна (розвиток запам'ятовування, довільної уваги, сприйняття інформації);

- розважальна (створення сприятливої ​​атмосфери, перетворення роботи на захоплюючу пригоду);

- комунікативна (створення колективу, встановлення емоційних контактів).

Як основні особливості тренінгу для формування навичок лідерства слід вказати такі:

- за основу роботи береться досвід учасників групи;

- відпрацювання практичних навичок поєднується з інформаційними блоками;

- аналіз реальних ситуацій є прикладом для відпрацьовування навичок; застосовуються активні методи навчання (аналіз ситуацій, відео-зйомка, рольова гра, психологічне тестування);

- відпрацювання навичок здійснюється за допомогою роздавальних матеріалів.

Основний принцип тренінгу лідерства – робота «тут і тепер», тобто. аналіз тих психологічних закономірностей, які демонструють учасники групи в ході виконання вправ.

Тренінг означає придбання навичок через ділові й рольові ігри, вправи, групові дискусії тощо. Тренінг ‒ це інтенсивна форма навчання, націлена на практичне освоєння, приймання, використання тієї або іншої технології. Тренінги відрізняються від будь-якої іншої форми навчання активністю всіх учасників, причому особлива увага приділяється одержанню практичних навичок, необхідних у роботі.

Так, К. Рудестам називає тренінгову форму «ядром навчального досвіду в процесі розвитку лідерських якостей, а в ряді випадків ‒ єдиним успішним методом навчання людини» [51].

Таким чином, *тренінги як інтерактивний метод* у процесі формування лідерської компетентностімайбутніх педагогів передбачають взаємний обмін інформацією між тренером та групою, а також між самими учасниками. Під час тренінгу кожен студент відчуває власну причетність до процесу навчання та вважає набутий досвід «своєю власністю». Усі учасники тренінгу мають можливість вільно висловлювати свої думки, а навчання спрямоване не лише на отримання знань, але й на прищеплення певних навичок та вироблення лідерської моделі поведінки.

Отже. для забезпечення ефективності процесу формування лідерських якостей, необхідне дотримання *наступних організаційних і педагогічних умов:*

- виявлення й розвиток лідерських якостей студентів в умовах індивідуально-орієнтованого підходу, що дозволить їм проявляти позицію суб'єкта управлінської діяльності;

- орієнтація викладачів (тих, хто проводить тренінги) на нові професійні ролі (супровід і консультування студентів), що сприяє більш ефективній організації у студентів самостійної діяльності;

- забезпечення оперативної діагностики й оцінки ефективності процесу формування лідерських якостей.

Технології формування суб'єктної активності людини передбачають створення педагогом такої ситуації (зовнішньої та внутрішньої), що стимулює прояв лідерського потенціалу студентів. Конструювання поля лідерства передбачає:

- побудову оптимального стилю взаємовідносин групі, з групою та з лідером;

- організацію, конструювання ситуацій життєдіяльності групи, що сприяють максимальному прояву лідерського потенціалу у максимального числа студентів;

- створення в групі обстановки співробітництва, що передбачає позицію педагога «поряд і попереду»;

- використання варіантів та елементів методик колективних творчих справ та ділових ігор.

Отже, залучення студентів до лідерських дій у спеціально організованих пізнавально-професійних ситуаціях із застосуванням інтерактивних технологій є важливим методом активізації лідерського потенціалу особистості в освітньому процесі ЗВО. Ситуації мають бути спрямовані на активну взаємодію її учасників і вимагати проявів самостійності, відповідальності, комунікативних компетенцій тощо.

2.3. Методики та прийоми щодо формування лідерської компетентності майбутніх викладачів ЗВО в умовах застосування інтерактивних технологій

Сучасний студент – лідер, серед інших позитивних якостей, повинен неодмінно мати комунікативні здібності, вміти працювати в команді, адаптуватися до змін; його лідерство можна визначити як здатність впливати на інших студентів у напрямку досягнення певної мети, роблячи їх не підлеглими, а співвиконавцями.

Лідер ‒ це, в основному, та людина, яка покликана здійснювати регулювання міжособистісних відносин у групі, в умовах мікросередовища.

Тому підвищення рівня лідерської компетентності є важливою задачею викладачів, кураторів, співробітників ЗВО. З метою підвищення такого рівня у студентів ‒ майбутніх викладачів можна застосовувати певні прийми та методики із застосуванням інтерактивних технологій.

 Так, методика формування лідерських якостей включає реалізацію у закладах вищої *освіти трьох етапів*:

* перший етап ‒ послідовне орієнтування студента на лідерські компетенції, їх ціннісне осмислення;
* другий етап — етап прилучення студентів до лідерських дій;
* третій етап ‒ етап збагачення лідерського досвіду та розвитку лідерських якостей студентів.

Під час визначення прийомів та методів формування лідерських якостей у студентів застосовуються деякі різновиди особистісно орієнтованих освітніх технологій, спрямованих на різнобічний, гармонійний і творчий розвиток студентів як суб’єктів діяльності. Такий підхід є найбільш сприятливими для формування особистості лідер. Загалом під «особистісно орієнтованим підходом слід розуміти методологічну орієнтацію в педагогічній і управлінській діяльності, що дозволяє за допомогою опори на систему взаємозалежних понять, ідей і способів дій забезпечити й підтримувати процеси самопізнання й самореалізації особистості, з метою розвитку її неповторної індивідуальності» [41]. Цей підхід враховує, насамперед, інтереси майбутнього співробітника організації, і сприяє розвитку його особистісних якостей. Застосування такого підходу, дозволить, по переконанню О. Степанової, «виявити початкові лідерські якості, створити умови для їхнього успішного формування. Надання можливості вибору сприяє розвитку самостійності, упевненості у своїх силах, відповідальності за прийняті рішення, зміцнення позицій суб'єкта. Різноманітність видів діяльності й підвищення вимог до результатів цієї діяльності сприяють постійному росту особистості, саморозвитку, що є невід'ємною рисою лідера» [57].

Отже, в процесі застосування особистісно орієнтованого підходу до формування лідерських компетенцій використовуються такі види інтерактивних технології:

- *комунікативні (дискусійні):* колективні дискусії «Лідер – це той, хто створює світ, а не реагує на нього», «Співвідношення управління й лідерства», «Як і кому делегувати повноваження», «Лідер – це слуга?», «Цінності лідера» тощо; диспути: «Гендерні аспекти у стилях лідерства» тощо;

- *імітаційного моделювання (ігрові):* ділові ігри «Я – лідер / Я ‒ не лідер», «Риси лідера», «Я через рік», «Моя самодисципліна», «Моя актуальна проблема», сюжетно-рольові ігри «Емоційно «заряджені» ситуації», «Нестандартні ситуації», «Знайди вихід», «Мій особистий стиль лідерства», «Створення позитивних міжособистісних стосунків у групі», «А я можу зробити так…» тощо;

- *психологічні (самовизначальні*): вправа – виконання психомалюнка «Образ лідера»;

- *рефлексивні*: бачення себе як особистості, свого «Я» («Яким я є в міжособистісних взаєминах з оточенням (одногрупниками, викладачами) і яким би я хотів стати»); коментарі до афоризмів про лідерські якості особистості, можливості їх формування; вправа-протиставлення («До чого в професійній діяльності я буду ставитися байдуже?»); мозкові штурми («Чому і навіщо сьогодні необхідне лідерство?», «Які якості лідера мене захоплюють», «Мої якості лідера сьогодні і в майбутньому», «Аргументи про необхідність емпатії»), сукупність методик на вияв лідерських якостей студентів;

- *інтегральні:* реферати, доповіді та презентації на студентську науково-практичну конференцію, присвячену дослідженню проблеми формування лідерських якостей особистості; виконання творчих проектів на теми «Сучасний лідер», «Правильні і неправильні форми поведінки лідера», «Уміння цінувати час» і представлення їх на занятті у формі мультимедійної презентації; «інтелектуальний аукціон», на якому умовно «продаються» і «купуються» лідерські якості.

Для того, щоб підвищити рівень сформованості лідерської компетентності у тій студентській групи, члени якої стали учасниками констатувального етапу експерименту, **пропонуємо методику із застосуванням інтерактивних педагогічних технологій.** Ця методика може мати назву ̶ *спецкурс «Формування лідерської компетентності*» ̶ та включати такі *компоненти*:

1. Лекційна частина.

2. Практичні заняття.

3. Самостійна робота. Тренінгові вправи.

*Два лекційних заняття* (4 години) дозволять сформувати у студентів теоретичні засади щодо поняття, рис та функцій лідерства, стилів лідерства, формування та розвитку команди лідера, шляхів вирішення конфліктів тощо [Додаток А]. Адже саме лідерська поведінка дозволяє активно здійснювати управлінську діяльність щодо командоутворення, управління конфліктами, управління власним часом і часом підлеглих, ефективної комунікації. Здатність до практичного використання в нових і складних умовах набутих організаторських і комунікативних знань відіграє ключову роль у системі лідерських якостей фахівця [50].

*На практичних заняттях* обговорюються та закріплюються практичні навички стосовно лідерських якостей, їх формування та розвитку. Вони проходять у формі ділових та рольових ігор, що сприяє максимальному засвоєнню теоретичного матеріалу [Додаток Б]. Виявлено, що застосування ігрових методів як технологій формування лідерських компетенцій студентів є досить ефективним. Вони дозволяють формувати знання, вміння та навички, необхідні лідеру шляхом залучення студентів до активної навчально-пізнавальної діяльності.

*В процесі самостійної роботи* студенти виконують вправи тренінгу, які допоможуть підвищити рівень лідерської компетентності, сформувати свій стиль лідерської поведінці, відчути та розвинути впевненість в собі.

*Вправи тренінгу:*

1. Вчимося в інших.

2. Розвиток особистісної цілісності.

3. Розвиток упевненості [Додаток В].

На тренінгу навчання відбувається в режимі дій, аналізу отриманого досвіду, зворотного зв'язка учасників, що дає можливість досліджувати свої власні успішні й не дуже успішні методи роботи й стратегії взаємодій з іншими людьми, а також витягти уроки й чимало навчитися в безпечній ситуації тренінгу.

Отже, запропоновані прийоми та методики покликані підвищити рівень сформованості якостей лідера у групи студентів-майбутніх викладачів. Істотну роль при цьому відіграють інтерактивні педагогічні технології, орієнтовані на нарощування потенціалу у сфері міжособистісних комунікацій, що враховують інтерес студентів до професійного зростання, спираються на творчість та змагальність.

**Висновки до розділу 2**

Проведений діагностичний експеримент щодо визначення рівня формування лідерської компетентності показав недостатньо високий рівень сформованості якостей лідера в експериментальній студентській групі. Виявлено, що лідерські якості будуть розвиватися в студентах краще та швидше, якщо педагогічна взаємодія заснована на групових формах організації навчального процесу та на інтерактивних методах навчання, застосування яких в сучасному освітньому середовищі здатне значно підвищити рівень сформованості у студентів цих якостей.

Такі інтерактивні методи, як тренінги, рольові та ділові ігри, метод кейсів, диспути, дебати тощо, що організовуються у спеціальних пізнавально-професійних ситуаціях, є найбільш важливими засобами для активізації лідерського потенціалу особистості в освітньому процесі ЗВО.

Отже, реалізація ідей інтерактивного навчання при підготовці фахівців - педагогів сприяє набуттю студентами не тільки навичок майбутньої професійної діяльності, але й формуванню комунікативної та лідерської компетентності. Зазначені якості конче необхідні сучасному педагогу для його ефективної професійної діяльності, для самореалізації у професії, для виховання в собі якостей лідера.

**ВИСНОВКИ**

Завдання сучасних закладів вищої освіти ‒ створити платформу для формування та розвитку всебічно розвинутої особистості зі сформованою моральною, художньо-естетичною, правовою, трудовою, фізичною та екологічною культурою. Розвиток людського потенціалу стає важливим фактором розвитку суспільства загалом. Державі необхідні професійно підготовлені фахівці, які здатні, з одного боку, чітко та якісно виконувати функціональні обов’язки, а з іншого ‒ інноваційно та широко мислити, приймати нестандарті рішення, брати на себе відповідальність, працювати в умовах невизначеності, глибоко осмислювати свої недоліки й професійні надбання, розуміти значення безперервного професійного саморозвитку.

Крім того, сучасні фахівці будь-якої галузі повинні мати комунікативні навички, вміти долати комунікативні бар’єри, співпрацювати та налагоджувати ділові стосунки з колегами й партнерами, організовувати власну діяльність та діяльність інших для досягнення спільної мети тощо. Все перераховане вище є головними складниками лідерської компетентності. А загалом вивчення проблеми лідерства у соціально-педагогічному аспекті є перспективним напрямом досліджень у сучасній психолого-педагогічній науці і практиці.

В процесі роботи виявлено, що лідерські якості особистості – це стабільні внутрішні особливості людини, що позитивно оцінюються та дозволяють людині більшою мірою проявляти себе, як лідера, мислити й діяти, як лідер. Учені визначають такі якості для розвитку: ініціативність, комунікабельність, емпатія тощо. Саме ці якості більшою мірою відповідають тим якостям особистості, які властивим лідерові. Усі ці якості будуть потрібні в професійній діяльності педагога вищої школи.

В результаті аналізу сутнісних характеристик лідерських якостей особистості виявлено визначення понять «лідерство», «лідер», «лідерські якості», «лідерська компетентність», проаналізовано структурні елементи лідерства, встановлено основні лідерські якості особистості. Крім того, був зроблений детальний компонентно-структурний аналіз лідерської компетентності.

Визначено, що ступінь сформованості лідерських якостей у студентів університетів визначається за критеріями:

- особистісним (ерудованість, активність, рішучість, упевненість у собі);

- професійно-управлінським (наполегливість, ініціативність, працьовитість, самостійність, організованість, творчий підхід);

- командно-лідерським (товариськість, уміння переконувати, емоційна привабливість, спостережливість, самоконтроль, здатність налаштувати

позитивну атмосферу в колективі).

За результатами теоретичного аналізу виявлено три рівні сформованості лідерських якостей у студентів ЗВО: високий, середній, низький. За визначеними параметрами розробляються змістові характеристики рівнів сформованості лідерських якостей у студентів - майбутніх викладачів вищої школи.

Встановлено, що в сучасних умовах посилення значущості лідерських якостей особистості пріоритетними виступають *інноваційні методи*, спрямовані на інтерактивну взаємодію, формування компетентності майбутнього фахівця як у професійному та і в комунікативному аспектах; на самостійний пошук інформації, презентацію продуктів своєї діяльності; на формування лідерських якостей, аналітичного, критичного мислення, ініціативи й творчості.

Отже, аналіз лідерських якостей студентів, їх компонентів, потреба у формуванні компетентних, конкурентноспроможних фахівців зумовлює пошук відповідних інноваційних методів навчання, зокрема *інтерактивних*.

В роботі виявлено, що особливістю інтерактивних методів навчання є високий рівень взаємно спрямованої активності суб'єктів взаємодії, емоційне, духовне єднання учасників. Навчальний процес необхідно організовувати таким чином, щоб практично всі студенти виявлялися залученими до процесу пізнання та мали можливість розуміти та рефлектувати щодо того, що вони знають і про що думають.

Результати експериментального дослідження підтвердили актуальність та практичну значущість роботи. Дані, отримані в результаті діагностичного експерименту, дозволили сформулювати остаточні висновки.

На експериментальному етапі дослідження:

- проведено діагностування стану сформованості лідерських якостей у студентів, які навчаються за спеціальністю «Освітні, педагогічні науки»;

- визначено та схарактеризовано рівні сформованості лідерської компетентності у студентів;

- апробовано методику «Діагностика організаторських і комунікативних схильностей».

Отже, за результатами констатувального етапу експерименту встановлено, що:

1) відсоток студентів з середнім рівнем сформованості лідерських якостей досить великий;

2) два студента-магістра показали високий рівень організаторських та комунікативних схильностей. Маємо припущення, що серед них є староста групи;

 3) всього в одній людини виявили низький рівень сформованості лідерських якостей. Ця особа має широкі знання лише з окремих наук, вибірково бере активну участь у житті колективу, іноді повільно реагує на ситуацію і прийняття рішення, не завжди впевнена в собі;

4) для більшості студентів групи характерний інтерес до професійної діяльності і розвитку лідерських якостей, вони демонструють сформоване розуміння їх сутності, усвідомлення процесу досягнення бажаної мети, вміння розв’язувати проблеми і творчий підхід до виконання завдань.

Таким чином, для покращення рівня сформованості у студентів якостей лідера слід звернути увагу на застосування в навчальному процесі новітніх технологій навчання, серед яких найбільш доцільними є: метод проектів, рольова гра, ділова гра, тренінг. Адже лідерські компетенції найбільш ефективно формуються саме в процесі навчання за наявності чіткого визначення сукупності лідерських якостей та системи вимог до рівня їх сформованості у випускника ЗВО, а також за наявності комплексу організаційно-педагогічних умов, що сприяють їх формуванню.

Крім того, у дослідженні висвітлено, що інтерактивні технології використовуються в дискусіях, дебатах, в різних видах тренінгу, у процесі підготовки та проведення «круглих столів», відеоконференцій, екскурсій, рольових та ділових ігор, дискусій, майстер-класів, організації освітнього процесу методом case-study та інших формах.

Інтерактивні технології засновані на взаєморозумінні, вони виключають авторитарність в обговоренні вирішуваних проблем, сприяють розвитку дружніх взаємин та співпраці між студентами та викладачами. Активне обговорення поставлених проблем привчає студента аналізувати отриману інформацію, думати, відстоювати свою точку зору, саме це і веде до формування лідерських компетентностей.

Запропонована методика у вигляді спецкурсу для студентів-майбутніх викладачів ЗВО складається із трьох частин: теоретичної (лекції), практичної та самостійної роботи студентів (тренінгові вправи). Такий курс допоможе студентам формувати та розвивати якості лідера як необхідні для конкурентоспроможної та затребуваної ринком праці особистості. Тому оволодіння лідерством для студентів як майбутніх фахівців є не лише вимогою сьогоднішнього дня, нормою часу, фактором подальшого особистісного зростання, але й умовою їх успішності у професійній педагогічної діяльності.

**Додаток А**

**План лекції 1**

Вступ.

Основна частина.

1. Поняття «лідер». Якості лідера.

2.Імідж лідера. Мистецтво самопрезентації.

3. Лідер та команда. Рівні розвитку команди.

3.1. Поняття «Команда».

3.2. Ефективність розвитку команди.

3.3. Бар'єри на шляху становлення команди.

3.4. Функції лідера у команді. Згуртованість колективу.

4. Формування та згуртування колективу.

4.1. Шляхи згуртування колективу.

4.2. Ціль колективу, перспектива зростання.

 4.3. Сумісність. Клімат у команді.

4.4. Розподіл ролей у команді.

Висновки.

Список рекомендованої літератури.

**План лекції 2**

Вступ.

Основна частина.

1. Конфлікт та шляхи його вирішення.

1.1. Поняття «Конфлікт», «Конфліктна ситуація».

1.2. Мотив, сторони, предмет, образ, позиції конфлікту.

1.3. Стилі реагування у конфліктних ситуаціях.

1.4. Конструктивне вирішення конфлікту.

2. Портрет лідера. Комунікативні якості лідера.

2.1. Типи лідерства. Стилі керівництва.

2.2. Комунікативні та організаторські здібності лідера.

2.3. Навички переконання, прийняття рішень.

2.4. Мотивація командної роботи.

3. Лідер у спілкуванні. Мотивація лідера. Тайм-менеджмент лідера.

4. Основні риси лідера. Як виявити та розвити свої можливості.

Висновок.

Список рекомендованої літератури.

**Додаток Б**

**Практичне заняття 1**

1. *Знайомство. Ділова гра «Мене звуть …, я – лідер, а це означає …».*

**Хід гри:** кожен учасник по черзі називає себе, одразу позиціонує себе як потенційного лідера, пропонує свою власну програму по створенню команди та визначає шляхи майбутньої спільної праці..

*2. Ділова гра «Головні якості лідера».* Гра допоможе кожному учаснику підібрати ключі до основних якостей справжнього лідера. До колективного обговорення пропонуються питання: «Хто такий лідер?», «Якими якостями обов'язково повинен володіти лідер?»

**Хід гри:** студентам пропонуються варіанти відповідей. Викладач допомагає узагальнити висловлювання та зафіксувати названі якості:

* активність,
* цілеспрямованість,
* справедливість,
* організованість,
* ініціативність,
* товариськість,
* вміння взаємодіяти із командою.

Далі формуються три мікрогрупи, які мають отримати ключі від дверей «Лідерство»:

1 ключ – ключ від уміння взаємодіяти з командою. Командам дається час, щоб вигадати слово, вирішити, як за допомогою міміки та жестів пояснити його учасникам інших команд.

2 ключ ‒ ключ від активності. Необхідно провести агітацію за представника своєї команди, щоб у учасників з інших команд не виникало сумніву, що ця людина є справжнім лідером.

З ключ ‒ ключ від комунікабельності. Учасники кожної команди складають розповідь на тему «Я справжній лідер», пропонуючи по черзі по одному реченню.

4 ключ ‒ ключ від організованості. Необхідно правильно розташувати етапи організації справи.

5 ключ ‒ ключ від ініціативності. Кожна команда малює портрет лідера ХХI століття та коментує зображення.

**Практичне заняття 2**

 *Рольова гра на засвоєння практичних навичок лідера «Орієнтація на завдання або на людей».*

**Хід гри:** Уявіть собі, що ви новий менеджер з дистриб'юції підприємства, що випускає французьку випічку. П'ятеро водіїв компанії, які возять продукцію до магазинів великого міста, повинні надавати вам щоденні звіти про доставку товарів. На основі цих звітів здійснюється контроль запасів продукції та визначаються обсяги виробництва на найближчий час. За останні тижні кількість помилок у визначенні обсягів виробництва збільшилася, тому що водії стали надавати звіти не щодня, а менеджери магазинів щоразу купували різну кількість продукції. В результаті сталося зниження доходів та погіршився контроль за доставками.

Виявилося, що один із водіїв винен у 60% помилок. Це хороша, добра, товариська людина, яка, однак, іноді спізнюється на початок зміни. Її головна проблема полягає в тому, що вона ненавидить паперову роботу. Другий водій винен у 30% помилок, третій – у 10%, четвертий та п'ятий регулярно складають звіти та не винні у помилках планування та контролю.

Ви є таким типом лідером, який значною мірою орієнтований на завдання (і не орієнтований на взаємини). Ви вирішили поговорити з водіями про те, щоб вони складали повніші та точніші звіти. Напишіть на аркуші паперу, як ви вирішуватимете цю проблему. Чи зустрічатиметеся ви з кожним водієм індивідуально або проведете групові збори? Де і коли ви зустрінетеся з ними? Що ви скажете їм і як змусите їх вислухати вас?

Тепер візьміть на себе роль такого лідера, значною мірою орієнтованого на взаємовідносини (і орієнтованого завдання). Напишіть на аркуші паперу, що ви зробите і що скажете, як менеджер, орієнтований на взаємини. Чи зустрічатиметеся ви з кожним водієм індивідуально або проведете групові збори? Що ви скажете їм і як змусите їх вислухати васв такому випадку?

 На практичному занятті викладач може запропонувати студентам добровільно зіграти ролі менеджера та водіїв. Одні студенти можуть зіграти перед групою роль менеджера, орієнтованого на завдання, інші – орієнтованого на взаємовідносини. Викладач може запропонувати іншим студентам оцінити ефективність кожного з лідерів та їх стилі та обґрунтувати свою позицію.

**Практичне заняття 3**

*Рольова гра «Напиши назву звіря».*

*Мета ‒* виявити опозицію, явних та тіньових лідерів.

**Хід гри:** Кожен пише на папірці назву якось тварини, нікому її не показуючи. Після того, як усі тварини написані, всі по черзі їх зачитують. Після цього пропонується, не спілкуючись один з одним, ще раз написати якусь тварину.

Підсумкова мета: у всіх повинен виявитися той самий звір (це треба пояснити після першого кола).

Викладач наприкінці заняття інтерпретує результати та визначає опозиційних членів групи, явного лідера та людину, яка виявляється потенційним лідером.

**Додаток В**

**Вправи тренінгу, що розвивають лідерські якості**

*1. Вчимося в інших:*

 Пропонується пригадати трьох лідерів, з якими ви особисто знайомі. Оцініть їх (добре, задовільно, погано). Назвіть 3 визначні якості кожного. Із загального списку виберіть 3 позиції, які вплинули на вас – на погляди, спосіб життя та інші моменти. Це ті риси, які потрібно розвивати.

*2. Розвиток особистісної цілісності:*

Студентам треба пригадати свою особисту перемогу (у будь-якому віці, занятті). Проаналізувати, що саме робили краще за інших. Запитати себе, як це вдалося, спробувати пояснити так, ніби пояснюєте групі людей, як вони можуть стати найкращими. По суті ви стали лідером для уявних слухачів. Запам'ятати ці відчуття, повторювати вправи кілька разів на день (для різних досягнень).

*3. Розвиток упевненості:*

Студенти повинні згадайте момент, коли вони були дуже впевненими у собі, почувалися героями — склали іспит, перемогли в олімпіаді, вдало виступили на концерті тощо. Спробувати відновити у пам'яті всі емоції та переживання. Позначити основні симптоми впевненості. Потім надягти на ліву руку тонку гумку так, щоб вона охоплювала зап'ястя. Знову викликати спогади, підкріпити їх позитивними емоціями (випити чашку кави, з'їсти шоколадку). Як тільки відчуваєте, що ейфорія йде, відтягнути гумку і різко відпустити її ‒ біль заблокує невпевненість. Використовуючи техніку протягом 1-2 місяців, можна навчитися відчувати впевненість і фіксувати цей стан надовго.

Тренінгові вправи можна виконувати протягом всього періоду спецкурсу.