

## ЛІДЕРСЬКІ КОМПЕТЕНЦІЇ ЯК ЧАСТИНА КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

© Бакатанова В.Б., Булінін В.О.

*Українська інженерно-педагогічна академія*

### Інформація про авторів:

**Бакатанова Вероніка Борисівна**, ORCID: 0000-0003-0862-5390, bakatanova@gmail.com; кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки, методики та менеджменту освіти; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

**Булінін Владислав Олександрович**, ORCID: 0000-0003-4185-1349; vbulynin.system@gmail.com; аспірант; Українська інженерно-педагогічна академія; вул. Університетська, 16, м. Харків, 61003, Україна.

У статті розкриваються властивості лідерства та лідерських якостей, розглядаються поняття лідерства та лідерської компетентності, наводиться розроблений паспорт лідерських компетентностей педагога професійного навчання та модель формування лідера, користуючись уявленнями К.К. Платонова про структуру особистості людини та Н.В. Кузьміної про педагогічну систему. Також презентуємо розроблену матрицю особистісних якостей лідера.

У другій половині ХХ століття керівники підприємств зіштовхнулися з проблемою зниження значущості у своїх працівників матеріального стимулювання своєї праці. Методики управління персоналом все більшою мірою стали спиратися на корпоративну культуру та психологічний клімат колективів, які залежать від наявності в них лідерів. Лідери здатні впливати на людей і організувати роботу навколо себе, не вдаючись до адміністративних методів управління. У зв'язку з цим лідерство має високу актуальність свого вивчення та розвитку для педагогіки, психології, теорії та практики менеджменту, соціології, політології, історії та поведінкової економіки.

У наш час системи та методи управління людськими ресурсами стають все більш актуальними, особливе місце посідає лідерська компетентність. Саме педагог професійного навчання займається підготовкою робітничого потенціалу країни, від якого залежить добробут та економічна могутність нашої нації. Саме тому особливі вимоги ставляться до випускників інженерно-педагогічних спеціальностей, адже педагог професійного навчання є організатором як виробничого процесу, так і педагогічного. Ефективно здійснювати цю організаторську функцію та бути прикладом для наслідування неможливо без уміння бути лідером, який уміє чітко ставити цілі перед собою та тими, за кого він відповідає.

Перспективи досліджень у цьому напрямку полягають у можливості вдосконалити підготовку майбутніх педагогів професійного навчання через формування і розвиток лідерських якостей.

**Ключові слова:** лідерство, лідер, компетентність, лідерська компетентність, природа лідерства, сприйняття лідерства, лідерські якості, управління, інженер-педагог, педагог професійного навчання.

**Bakatanova V.B., Bulynin V.A.** “Leadership Competences as Part of the Competence of a Vocational Education Teacher”

The article reveals the properties of leadership and leadership qualities, considers the terms “leadership” and “leadership competence”, provides the passport of leadership competences of a vocational training teacher developed on the basis of state standard 015 specialty (Vocational Education) of the first and second levels of higher education. K.K. Platonov on the structure of human personality and N.V. Kuzmina on the pedagogical system, a matrix of personal qualities of a leader was developed and presented.

In the second half of the twentieth century, business leaders faced the problem that employees started attaching less importance to financial incentives for their work. Since then, personnel management techniques have increasingly been relying on the corporate culture and psychological climate in teams, which all depend on the presence of leaders in them. Leaders are able to influence people and organize their work around themselves without resorting to administrative management methods. In this regard, leadership is relevant and important to study and develop for a number of sciences, including pedagogy,

psychology, theory and practice of management, sociology, political science, history and behavioral economics.

Nowadays, systems and methods of human resource management are becoming increasingly important, with a special place among belonging to leadership competence. It is the vocational education teacher who prepares the working potential of the country, on which the well-being and economic power of our nation depend. That is why special requirements apply to graduates of engineering and pedagogical specialties, because the vocational education teacher is the organizer of both the production and training processes. It is impossible to effectively carry out this organizational function and be a good example to follow without the ability to be a leader who is able to clearly set goals for themselves and others they are responsible for.

Prospects for further research in this area concern the opportunity to improve the training of future teachers of vocational education through honing their leadership skills.

**Keywords:** leadership, leader, competence, leadership competence, nature of leadership, perception of leadership, leadership qualities, management, engineer-teacher, vocational training teacher.

В сучасному житті, повному значних економічних, соціальних та політичних змін, системи та методи управління людськими ресурсами стають все більш актуальними, особливе місце посідає лідерська компетентність. Саме педагог професійного навчання займається підготовкою робітничого потенціалу країни, від якого залежить добробут та економічна могутність нашої нації. Саме тому особливі вимоги ставляться до випускників інженерно-педагогічних спеціальностей, адже педагог професійного навчання є організатором як виробничого процесу, так і педагогічного. Ефективно здійснювати цю організаторську функцію та бути прикладом для наслідування неможливо без уміння бути лідером, який вміє чітко ставити цілі перед собою та тими, за кого він відповідає. Буде доцільним для вдосконалення процесу підготовки майбутніх інженерів-педагогів розробити продуктивну технологію постановки цілей, якою вони зможуть користуватись у майбутній навчально-виробничій діяльності.

Дослідження структури особистості та діяльності педагога професійного навчання відображено в працях А. Ашерова, С. Батишева, Н. Ничкало, А. Сейтешева та ін. Особливості професійної підготовки інженерів-педагогів висвітлюються в працях Н. Брюханової, І. Васильєва, Р. Горбатюка, Р. Гуревича, М. Лазарева, Л. Тархана та ін.

Феномен лідерства – один із тих, що на сучасному етапі розвитку суспільства активно вивчається зарубіжними науковцями (Л. Бернард, Е. Богардус, М. Вебер, Р. Емерсон, Х. Саймон, Р. Стогділл та ін.). У наш час актуальність формування лідерів серед вітчизняної молоді обумовлюється тим, що країна перебуває на порозі значних соціальних і економічних змін. Така ситуація активізувала

дослідження й вітчизняних учених у цьому напрямі (Д. Алфімов, С. Осипова, О. Романовський, Р. Сторожев, К. Садохіна, Н. Сушик, Т. Гура, В. Ягоднікова та ін.).

У педагогічній теорії недостатньо приділяється увага підготовці майбутніх педагогів професійного навчання як лідерів, що сприяло б підвищенню якості становлення їх як професіоналів. Тому виникають суперечності між:

- вимогами держави до лідерських функцій майбутніх педагогів професійного навчання та їх становленню саме як лідерів у процесі навчання;

- вимогами суспільства до професійної компетентності педагога професійного навчання і відсутністю методики формування лідерських якостей у майбутніх педагогів професійного навчання.

Для подолання зазначених суперечностей, реалізації цілісного розвитку особистості педагога професійного навчання та вдосконалення його як фахівця необхідна розробка методики постановки цілей, яка спроможна вивести реалізацію стратегічних, тактичних і оперативних цілей професійної освіти на новий рівень якості.

Визначимо поняття «компетентність». Аналіз спеціальної літератури показує, що тлумачення цього поняття подано більше ніж 30 різновидів, а сама компетентність може бути різною: професійною, соціальною, корпоративною, стратегічною, інноваційною тощо, серед яких існують різні види професійної компетентності, які є невід'ємною частиною професійної діяльності фахівця [1, с. 115].

Поняття «компетенція» походить від латинського слова *competentia* і має перекладатися як досягати, прагнути, відповідати. «Тлумачний словник чужомовних слів в українській мові» подає таке тлумачення

цього поняття, як коло повноважень певної особи, організації тощо та добра обізнаність у конкретній сфері [2, с. 235].

Дослідники з питань управління персоналом трактують поняття «компетентність» як не тільки наявність значного обсягу знань та досвіду фахівця, а й вміння їх правильно актуалізувати у потрібний час та застосовувати у процесі реалізації своїх службових обов'язків [3, с.138–139].

Американський психолог та засновник організаційної психології Е.Шейн вважає, що компетентність є однією з восьми основних кар'єрних орієнтацій, що поєднана з настановами, наявністю здібностей і талантів у певній галузі [4, с. 114].

Вивчавши проблему компетентнісного підходу в освіті, вітчизняний дослідник О. Овчарук наводить визначення поняття компетентності Міжнародної комісії Ради Європи, яка його трактує як «загальні або ключові вміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові кваліфікації, крос-навчальні вміння, базові навички, ключові уявлення, опори, або опорні знання» [5, с.19].

Підсумовуючи, компетентність – це здатність людини вміло залучати свої навички та знання в потрібний момент та під конкретні професійні завдання. Натомість, професійною діяльністю є виконання діяльності фахівця, який засвоїв норми та аспекти своєї професії та прагне розвивати себе в межах своєї професії [6, с. 125].

Під професійною компетентністю слів вважати, на думку Т. Браже, загальну культуру фахівця, яка має відображення в сукупності знань, ціннісних орієнтацій та мотивів діяльності людини, її розуміння свого місця в цій діяльності та навколишньому світі [7, с. 71].

Для професійної підготовки фахівця, на думку Г. Троцько, необхідний взаємозв'язок та взаємодія структурних компонентів, які містять своєрідність, яка забезпечує особистості майбутнього фахівця відносно до поставленої мети, яка полягає в переході на якісно новий рівень його готовності до професійної діяльності [8, с. 25].

Педагог професійного навчання – це фахівець, який синтезує в собі як фундаментальні психолого-педагогічні знання, так і інженерну підготовку з визначеного їм напрямку техніки [9, с. 59].

На думку Е.Ф. Зеєра, педагог професійного навчання – це фахівець із вищою освітою, який виконує педагогічні, організаційні, методологічні, освітньо-виробничі функції в системі професійної освіти [10, с. 10]. При дослідженні професійної діяльності педагога професійного навчання Т. Калініченко звертає увагу на єдність професійної освіти з таких взаємопов'язаних між собою компонентів як інженерного, так і педагогічного [11, с.76].

Завдяки діяльності педагога професійної освіти відбувається послідовний розвиток та наступність підготовки робітничого класу, створюються умови професійної підготовки майбутніх інженерів. Майстер виробничого навчання для професійних навчальних закладів спеціалізується у виробничих галузях, побутовому чи транспортному обслуговуванні і має психолого-педагогічну, інженерну, технологічну підготовку та отримання кваліфікаційного розряду за робітничою професією.

Аналізуючи аспекти діяльності та підготовки педагога професійного навчання, Л.З.Тархан зазначає, що педагог професійного навчання має виступати у своїй професійній діяльності «непросторем реалізатором, аї організатором і управлінцем» [12, с. 60]. Для виконання цих організаторських та управлінських функцій і відтворення освітньо-виробничого середовища у відповідності з усіма правилами та нормами безпеки необхідно вміти об'єднувати навколо себе людей та ресурси, мати високі комунікативні навички, мати вміння мотивувати та надихати оточуючих, бути впевненою в собі, активною та цілеспрямованою особистістю.

У наш час педагоги професійного навчання, після отримання диплому та влаштування на роботу у сферу освіти, стикаються з низкою труднощів. Протягом свого навчання майбутні педагоги професійного навчання вивчають досконало предмети за фахом, проте у їх освітній програмі немає поглибленого навчання лідерським навичкам. Для того, щоб виявити, які саме лідерські навички потрібні педагогу професійної освіти для успішного виконання своїх трудових функцій було проаналізовано державний стандарт спеціальності 015 Професійна освіта (за напрямками) і на його основі розроблено паспорт лідерських компетентностей педагога професійного навчання (див. таб. 1).

Паспорт лідерських компетентностей педагога професійного навчання для бакалаврського рівня вищої освіти

№ з/п	Компетенція	Програмний результат	Тлумачення компетенції
1	2	3	4
	Здатність приймати обґрунтовані рішення.	Аналізувати та оцінювати ризики, проблеми в професійній діяльності й обирати ефективні шляхи їх вирішення.	Визначати ризики та проблемні ситуації, бачити багато деталей та картину в цілому, здатність приймати зважені та ефективні рішення в ситуації невизначеності, уміння аналізувати ситуацію та розглядати її під різними кутами, прораховувати події та їх наслідки наперед, аналізувати свої рішення, мати чіткий план дій та декілька запасних планів на випадок, якщо основний не спрацює.
2.	Навички використання інформаційних і комунікаційних технологій	Володіти культурою мовлення, обирати оптимальну комунікаційну стратегію у спілкуванні з групами та окремими особами. Розуміти особливості комунікації, взаємодії та співпраці в міжнародному, культурному та професійному контекстах.	Відкритість до нових знайомств, знань та інформації, бути толерантним та вміти вправно долати національні та культурні бар'єри у спілкуванні з людьми, прагнення та уміння врахувати потреби і бажання інших людей, вміння домовлятися з іншими людьми та мотивувати їх, вирішувати конфлікти, вміння домагатися успіху на переговорах, безперервно нарощувати свої соціальні зв'язки та ефективно використовувати їх.
3.	Здатність виявляти ініціативу та підприємливість	Володіти психолого-педагогічним інструментарієм організації освітнього процесу, уміти проектувати і реалізувати навчальні/розвивальні проекти.	Відкритість до нових ідей і нестандартних рішень, вміння слухати свою команду та її пропозиції, уміння визначати які ідеї підходять у тому чи іншому випадку, а які ні, вміння оцінювати та вірно направити ініціативу та креативність своїх підлеглих.
4.	Здатність керувати навчальними/розвивальними проектами	Уміти проектувати і реалізувати навчальні/розвивальні проекти.	Уміння визначати проблеми та потреби інших людей та суспільства, знаходити практичні рішення на ці проблеми, вміти планувати реалізацію цих рішень та їх впровадження, знаходити на це ресурси та вміти їх ефективно розподіляти, знаходити команду однодумців та вміло її організувати, об'єктивно оцінювати свої сили, можливості та ресурси, аналізувати результат отриманий унаслідок реалізованого проекту та шукати способи, щоб покращити цей результат у майбутньому.
5.	Здатність спрямовувати здобувачів освіти на прогрес і досягнення.	Володіти навичками стимулювання пізнавального інтересу, мотивації до навчання, професійного самовизначення та саморозвитку здобувачів освіти.	Вправно розбиратися у психології людей та факторах, що є мотивами їх дій, розуміти коли та як необхідно використовувати прийоми підвищення мотивації, надихати інших людей на досягнення в навчанні і діяльності, подавати своїми вчинками особистий приклад.
6.	Здатність упроваджувати ефективні методи організації праці відповідно до вимог екологічної безпеки, безпеки життєвільності та охорони і гігієни праці.	Володіти основами управління персоналом і ресурсами, навичками планування, контролю, звітності на виробництвах, в установах, організаціях галузі/сфери.	Знання всіх відповідних вимог та технологій організації праці, розуміння яким чином зробити робітничий та освітній процес відповідним до цих вимог, вміти ефективно управляти робітничими та матеріальними ресурсами, аналізувати роботу своєї організації та постійно шукати способи її вдосконалити.

1	2	3	4
7.	Здатність управляти комплексними діями/проектами, відповідати за прийняття рішень у непередбачуваних умовах та професійний розвиток здобувачів освіти і підлеглих.	Емпатійно взаємодіяти, відповідати за прийняття рішень в межах своєї компетенції, дотримуватися стандартів професійної етики.	Уміння визначати проблемні ситуації, які потребують рішень та дій щодо їх вирішення, володіння технологіями та методиками для здобуття позитивних результатів в цьому, завжди залишатися спокійним і стриманим у разі непередбачених обставин.

Виходячи з аналізу паспорту лідерських компетентностей першого рівня вищої освіти спеціальності 015 Професійна освіта (за напрямками), слід зазначити, що сукупність вимог та результатів від держави до неї передбачає перелік компетенцій, притаманних лідеру. Тому в підготовці педагога професійної освіти першого рівня освіти

необхідно приділити більше уваги розкриттю лідерського потенціалу майбутнього фахівця. Більш детально вивчаючи державний стандарт спеціальності 015 Професійна освіта (за напрямками), розглянемо паспорт лідерських компетентностей педагога професійного навчання за другим рівнем вищої освіти. (див. табл. 2)

Таблиця 2

Паспорт лідерських компетентностей педагога професійного навчання для магістерського рівня вищої освіти

№ з/п	Компетенція	Програмний результат	Глумачення компетенції
1	2	3	4
1	Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).	Обирати оптимальну стратегію колективної діяльності, міжособистісного спілкування та взаємодії для реалізації комплексних проектів у професійній освіті та міждисциплінарних проектів з урахуванням етичних, правових, соціальних та економічних аспектів.	Високі комунікативні навички, відкритість до знань та інформації, вміння домовлятися з іншими людьми та мотивувати їх, організувати роботу колективу беручи до уваги особливості кожного його учасника, вирішувати конфлікти як усередині колективу так і за його межами, вміння домагатися успіху на переговорах, безперервно нарощувати свої соціальні зв'язки та ефективно використовувати їх.
2	Здатність працювати в міжнародному контексті.	Вільно спілкуватися державною та іноземною мовами усно і письмово для обговорення і презентації результатів професійної діяльності, досліджень та проектів	Високі комунікативні навички, Відкритість до нових знань та інформації, бути толерантним та вміти вправно долати національні та культурні бар'єри у спілкуванні з людьми, аналізувати культурні особливості кожної людини та знаходити способи адаптації до них.
3	Здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети.	Створювати освітнє середовище професійної освіти, що є сприятливим для здобувачів освіти і забезпечує досягнення визначених результатів навчання.	Знання психології людей та факторів, що є мотивами їх дій, розуміти коли та як необхідно використовувати прийоми підвищення мотивації, надихати інших людей на досягнення в навчанні і діяльності, подавати своїми вчинками особистий приклад.
4	Здатність діяти соціально відповідальне та свідомо.	Здатність враховувати різноманітність студентів при плануванні і реалізації освітнього процесу в професійній освіті.	Завжди пам'ятати про відповідальність перед людьми, тонко розбиратися у психології людей, бути толерантним та вміти вправно долати національні та культурні бар'єри у спілкуванні з людьми, знаходити для кожної людини окремий підхід, мати схильність до великої кількості соціальних контактів.

1	2	3	4
5	Здатність до міжособистісної взаємодії. Здатність управляти комплексними діями/проектами, відповідати за прийняття рішень у непередбачуваних умовах та професійний розвиток здобувачів освіти і підлеглих.	Організовувати освітній процес у сфері професійної освіти на основі людиноцентрованого підходу та сучасних досягнень педагогіки і психології, керувати пізнавальною діяльністю, здійснювати ефективно та об'єктивно оцінювання результатів навчання здобувачів освіти.	Комунікабельність, завжди пам'ятати про те, що найважливіше - це людина та її благополуччя, розвинені навички соціальної взаємодії, підтримка хороших відносин з усіма членами команди і взаємодопомога.
6	Здатність упроваджувати ефективні методи організації праці відповідно до вимог екологічної безпеки, безпеки життєдіяльності та охорони і гігієни праці	Здатність застосовувати і розробляти нові підходи до вирішення задач дослідницького та/або інноваційного характеру і проблем професійної освіти.	Знання всіх відповідних вимог та технологій організації праці, розуміння яким чином зробити робітничий та освітній процес відповідним до цих вимог, вміння ефективно управляти робітничими та матеріальними ресурсами, аналізувати роботу своєї організації та постійно шукати способи її вдосконалити.

Підводячи підсумок аналізу паспорту лідерських компетентностей другого рівня вищої освіти спеціальності 015 Професійна освіта (за напрямом), слід зазначити, що сукупність вимог та результатів передбачає значний перелік компетенцій, притаманних лідеру. Можна спостерігати, що наша держава вимагає лідерські якості як у компетентностях, так і в очікуваному результаті в майбутніх педагогів професійного навчання.

Феномен лідерства був притаманний людському суспільству з давніх часів. На наскальних малюнках кам'яної доби можна побачити ватажків груп мисливців, які перебували на чолі своїх одноплемінників і ввели їх за собою на полювання та війну. Важливою ознакою лідерства вважалося вміння формувати навколо себе міцну спільноту, спрямовувати її діяння, розширювати її зони впливута вміння захищати її території від загарбників.

Еволюція людства заснована на лідерстві, домінуванні і неослабним прагненні до влади. Подібно стадам і зграї тварин, очолюваним ватажками, групи людей протягом усього часу існування людини жадали бути веденими. Їм потрібні були сміливі і сильні ватажки, що дозволяють витримати нескінченну сутичку за виживання [14, с.7].

Лідер – це особистість, за якою всі інші члени групи визнають право брати на себе найбільш відповідальні рішення, що зачіпають їхні інтереси і визначають напрям і характер діяльності всієї групи [15, с. 252].

Лідер не тільки направляє і веде своїх послідовників, а й хоче вести їх за собою, а послідовники не просто йдуть за лідером, але і хочуть йти за ним. Лідер чітко розуміє, що він хоче і вміє транслювати своє бачення ситуації іншим людям [16, с. 325]. Дослідження показують, що знання і здібності лідера оцінюються людьми завжди значно вище, ніж відповідні якості інших членів групи [17, с.75].

Історія досліджень лідерства бере свій початок ще в давнину. Учені античності і Стародавнього Китаю намагалися систематизувати і описати якості, властиві лідеру, на жаль, не володіючи сучасною науковою методологією. Однак за останні два століття ситуація сильно змінилася, до лідерства став застосовуватися науковий підхід. Розглянемо еволюцію визначення поняття лідерства. Від здатності контролювати і домінувати у 1900 році, через уявлення лідера здатного впливати на інших людей завдяки особистісним якостям у 1940 році, та вже через 10 років у 1950 році лідерство оцінювалось у діяльності до спільної мети, а ще через 10 років у 1960 році лідерство тлумачили у поєднанні останніх двох позицій: здатність особистості власною поведінкою впливати на інших задля досягнення спільної мети на реалізації спільних інтересів. У 70-х роках минулого століття лідерство оцінювалось через призму впливу на мотивацію і цінносні орієнтації людей задля мобілізації їх зусиль, а ще через 10-20 років тлумачення цього поняття «лідерство» набуло

## ЗМІСТ ОСВІТИ

іншого змісту: здатність впливати на послідовників та організацію в цілому для перетворення її. Нове тисячоліття внесло у розуміння поняття «лідерство» свої корективи і воно стало трактуватися в 2000 – 2015 роках як здатність особистості впливати на послідовників для досягнення спільної мети засобами урахування соціально-психологічних аспектів управління та гармонізації інтересів організації та її працівників. Більш демократична трактовка з'явилася вже у 2020 році, коли лідерство уявляється дослідниками як можливість створювати певні умови праці для досягнення спільних цілей, готовність змінюватись, аби задовольнити сучасні вимоги працівників організації. Проаналізувавши теоретичні аспекти проблематики, можна зробити висновок про те, що лідер – це особистість, яка виділяється з групи людей і посідає відповідну позицію, завдяки наявності певних особистісних якостей, умінь і навичок, а, крім того, його дії відповідають прототипу лідера (на думку оточуючих), така людина має свій власний стиль лідерства, який найчастіше залежить від типу організації, завдання, які треба вирішити і самих послідовників.

Можна спостерігати за тим, що люди, які раніше не мали схильності до лідерства, починають їх виявляти в певних обставинах. Соціолог Н.К. Михайлівський зазначав, що індивідууми можуть стати лідерами думок не лише за різних ситуацій, а й можуть бути ними усвідомлено та несвідомо [19, с. 183] Для того, щоб у людині виявилися лідерські нахили, необхідні певні умови, з якими зіткнеться його особистість. У переліку цих факторів: мотивація, ситуація, наявність послідовників, вчинення дій через планування та управління своїми послідовниками.

Творець психологічної концепції діяльності А. Н. Леонтьєв, вивчаючи проблематику мотивації, ввів поняття особистісного сенсу діяльності людини і писав у своїх наукових працях, що формування особистості індивіда тісно пов'язане з розвитком його рівня мотивації. [20, с. 237] Мотивація є головним чинником до будь-якої діяльності людини. Людина зможе досягнути успіху і стати лідером лише коли свідомо буде прагнути цього.

Однією з першопричин появи лідерських здібностей людини разом із мотивацією є ситуація. У ролі ситуації виступає певний набір обставин, якими є зовнішнє середовище, розв'язувані завдання, члени колективу та трудові процеси. Лідерські нахили в людині виявляються в момент її активної адаптації до навколишнього середовища, що спонукає індивідуума якомога ефективніше використовувати свої особистісні та професійні якості.

Коли в індивідуума є мотивація до лідерства, тоді й оточення, яке його спонукає взяти відповідальність за себе та інших, людина починає впливати на думку оточуючих його людей, і у нього з'являються послідовники. Кожна спільнота людей для досягнення своєї мети має активно взаємодіяти між собою. За такої взаємодії виділяються ролі послідовників та їх лідера. Лідер і послідовник можуть обмінятися ролями в колективі тому, що сила впливу послідовника на лідера буває співмірною з силою впливу лідера на послідовника.

Коли лідер знаходить своїх послідовників відбуваються процеси планування та управління функціонування колективу, що призводять до організації діяльності, яка сприяла досягненню цілей лідера та його послідовників. У процесі цієї діяльності утворюється лідер спільноти (див. Рис. 1).

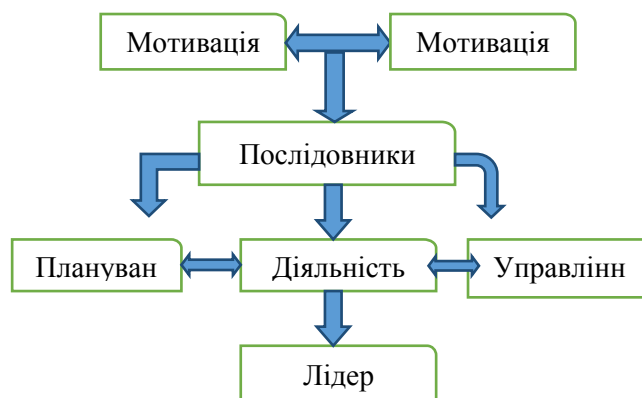


Рис. 1 Рисунок 1. Модель становлення лідера

Сучасна наука ще не визначила єдиного критерію щодо того, якими навичками та вміннями повинен володіти лідер. Буде доцільним привести модель “навичок лідера”, яка була розроблена американськими дослідниками Дж. М. Коузесом та Б.З. Познером. Вони виділяють 5 базових здібностей лідерів:

- моделювання шляху для досягнення;
- надихання послідовників;
- підбадьорення послідовників;
- надання послідовникам можливості

досягати більшого;

- сприйняття кожної нової мети як

виклику [21, с. 8].

Слід зазначити, що модель “навичок лідера” Дж. М. Коузесом та Б.З. Познером має свою актуальність і у професійній освіті, тому

що педагог професійного навчання повинен чітко бачити всі процеси досягнення своїх педагогіко-виробничих цілей, вмiло мотивувати майбутніх педагогів професійного навчання на більш великі досягнення у навчанні, у важких завданнях бачити можливості для зростання. Аналіз джерел та вивчення цієї тематики показало, що лідерськими якостями доцільно розуміти сукупність біопсихологічних, психологічних, а також соціальних властивостей особистості, які дають змогу й забезпечують виконання нею необхідних управлінських, маніпуляційних і координаційних дій як лідера групи. Теоретичний аналіз показав, що вивченню лідерських якостей людини присвячено чимало досліджень. Розглянемо погляди окремих вчених із питання визначення лідерських якостей у таблиці 3( див. табл. 3).

Таблиця 3

## Визначення лідерських якостей особистості

Дослідник	Рік	Лідерські якості
Р. Стогділл	1974	Визначив п'ять якостей: розум або інтелектуальні здібності; панування або переважання над іншими; впевненість в собі; активність і енергійність; знання справи [22, с. 250].
О.Л. Уманський	1994	1. Загальні якості: якими можуть володіти і не лідери, але які підвищують ефективність лідера. 2. Специфічні якості: організаторська проникливість; здатність зрозуміти людину, проникнути в його внутрішній світ, знайти для кожної людини місце в залежності від індивідуальних особливостей; здатність до активного психологічного впливу [23, с. 116].
У. Бенніс	1994	Внутрішня пристрасть; цілісність особистості; довіру; допитливість, дерзновенність [24, с. 67].
Познер Б.З., КузесДж.М.	1997	Справжній лідер буде володіти такими бажаними якостями, як: чесність, компетентність, далекоглядність, натхнення, інтелект, неупередженість, широкий кругозір, сміливість, прямолінійність і уяву [25, с. 4].
М.І. Рожков	2004	Здатність керувати собою; наявність чітких цілей; вміння вирішувати проблеми; творчий підхід до вирішення управлінських завдань; знання особливостей організаторської та організаційної діяльності; наявність специфічних організаторських якостей особистості та ін. [26, с. 17].
Н.О. Семченко	2005	Виділяє такі групи лідерських якостей: інтелектуальне-креативні; морально-вольові; організаторське-ділові; емоційне-комунікативні [27, с. 9].
О. Свiтiхов	2007	Виділяє чотири основні компоненти: 1. Індивідуально-особистісний. 2. Соціально-психологічний. 3. Організаційно-управлінський. 4. Перцептивно-лідерський [28, с. 34].
Н.В. Мараховська	2009	Виділяє чотири компоненти формування лідерських якостей: мотиваційний, когнітивний, операційний, контрольо-коригувальний [29, с. 14].
Д. Майерс	2011	Впевненість в собі; наявність переконливих уявлень про бажаний стан справ і здатність повідомити про них оточуючим доступною мовою; оптимізм і віра в своїх людей, щоб надихати їх; енергійність; сумлінність; емоційна стійкість [30, с. 39].



Отже, лідерські якості включають наявність осмисленого судження, доцільне спілкування, здатність впливати на точку зору інших людей, переконувати їх, вести ділові переговори, керувати і враховувати рольові моделі, управляти загальним процесом. Лідери мають здатність визначати потреби і розробляти плани дій для досягнення намічених цілей щодо поліпшення ситуації або обстановки.

Аналізуючи тематику лідерських властивостей людини, слід зазначити, що єдиної моделі ідеального лідера не існує. Один з перших дослідників лідерства Уоррен Бенніс запропонував лідерську модель, що складається з чотирьох складових: управління увагою, управління значенням, управління довірою та управління собою.[31, с. 110].

Шотландські дослідники, професор Том Кенні та Крис Уорд, розробили модель лідера, що найбільш відповідає умовам роботи педагога професійної освіти, яка включає в

себе відповідність, цікавість, колегіальність, обдарованість, характер та впевненість [32].

Для того, щоб виявити якості лідера, необхідні для формування в майбутніх педагогів професійної освіти була розроблена матриця особистісних якостей лідера, в основу якої була покладена структура особистості К.К. Платонова [33, с. 62] та системний підхід в освіті Н.В. Кузьміної[34, с. 148](див. таблицю 4)

Матриця особистісних якостей лідера демонструє властивості, які притаманні людям, схильним до лідерства, і виступає як орієнтир, виходячи з якого необхідно готувати лідерів серед майбутніх педагогів професійного навчання.

Кожна людина супроводжує свою діяльність певними діями, які діляться на дві групи — довільні та мимовільні. Різницею між цими групами є те, що довільними діями керує свідомість людини та потребує певних намагань, які необхідні для реалізації

Таблиця 4

Матриця особистісних якостей лідера

Функціональні компоненти педагогічної системи особистості	Гностичний	Проектовний	Конструктивний	Комунікативний	Організаторський
Компоненти структури особистості					
1	2	3	4	5	6
Спрямованість	Переконаність в силу людства; відповідальність як перед самим собою, так і перед суспільством; намір зміни світу навколо; схильність до отримання цільного місця у соціумі, до надихання та зміни людей навколо себе; чітко виражений інтерес до створення нового, спрямовання подій, допомоги в особистісному розвитку людей; потреба бути корисним іншим та реалізації себе як лідера.	Переконаність що в цьому світі можна досягнути великих перемог; свідомість про особисті здібності; виховання нових лідерів, втілення цілей як своїх, так і своєї команди; схильність до здійснення лідерської діяльності; прагнення до планування; бажання брати на себе відповідальність	Спроможність вести за собою людей; ініціативність; схильність до творчого підходу вирішення питань; інтерес до своєї ролі лідера та виконання її функцій; бажання змінити своїми руками, а не бути спостерігачем	Гнучкість при комунікаціях з іншими; енергійність, доброта, Щирість, чарівність, деліктність, самостійність; схильності до спілкування та налагодження стосунків; потреба до задоволення власних запитів щодо соціального положення і можливості впливу на всесвіт; бажання бути частиною соціуму та направляти його взаємодію	Свідомість особистого лідерського покликання; Організованість, справедливість, відповідальність, тактовність; схильність до організаторської та управлінської діяльності; менеджмент, адміністрування, розробка нових проєктів та програм; бажання реалізувати себе як особистість через свої заходи та проєкти
1	2	3	4	5	6

Досвід	Звичка до бачення позитивного майбутнього та його втілення; звичка до постійного самовдосконалення; уміння до мотивування та об'єднання людей; знання психології і мотивів людей.	Звичка планувати як власні час та діяльність, так і ін. - ших людей; навички тайм-менеджменту, риторики, управління командою, планування; знання менеджменту	Конструювати ефективні взаємовідносини між людьми; прораховувати дії наперед; навички управління; знання проєкт-менеджменту, психології людей	Буди дипломатичною людиною, завжди знаходити компроміси; уміння успішно ввести переговори, вирішувати конфлікти; навички домовлятися з іншими людьми.	Звичка брати відповідальність; уміння вести за собою людей та мотивувати їх; навички організатора; знання управління.
Психічні процеси	Віра в себе та своє уявлення майбутнього, наполягливість, працездатність, рішучість; мати любов до нового і пізнання світу; бути людиною допитливою, проникливою, спокійною; черпання натхнення з своїх мрій.	Бути цілеспрямованою та активно людиною; постійне відчуття зацікавленості, добре розвинена увага,	Бути упевненою в собі і своїх переконаннях людиною; отримувати натхнення і радісне збудження від новаторських ідей та проєктів.	Бути витримано, принциповою та терплячою людиною, що щиро переймається проблемами співрозмовника.	Бути рішучою та дисциплінованою людиною; мати критичне мислення
Біопсихічні властивості	Сильні та врівноважені процеси збудження та гальмування, рухливість нервових процесів; обмежень за статтю та віком не передбачає.				

поставленої цілі [35, с. 108]. Аналіз матриці особистих якостей лідера показує, що лідери ставлять собі цілі більш виважено та діють більш свідомо на шляху до їх реалізації.

**Висновки.** 1. Педагог професійного навчання – це лідер, який є прикладом для наслідування для нового покоління нашої країни, він виступає у ролі організатора як навчального, так і виробничого процесів. Для ефективного виконання своєї місії педагог професійного навчання має розвивати в собі лідерські якості.

#### Список використаних джерел

1. Горбатюк Р. М. Система професійної підготовки майбутніх фахівців інженерно-педагогічного профілю : монографія / Р. М. Горбатюк. – Тернопіль : Посібники і підручники, 2009. – 400с.
2. Сліпунко О. М. Тлумачний словник чужомовних слів в українській мові. Правопис. Граматика / О. М. Сліпунко. – Київ: Криниця, 1999. – 507с.
3. Персонал. Словарь понятий и определенний / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – М.: Эзамен, 1999. – 512с.
4. Носков В. І. Компетентність як складова підготовки фахівців у гуманітарному вищому навчальному закладі / В. І. Носков, А. В. Кальянов, О. В. Єфросініна // Соціальна психологія. – 2006. – № 5. – С. 110–121.
5. Овчарук О. В. Компетентності як ключ до оновлення змісту освіти / О. В. Овчарук // Стратегія реформування освіти в Україні: рекомендації з освітньої політики. – Київ: К.І.С., 2003. – 296с.
6. Маркова А. К. Психология профессионализма

2. Лідерство не проявляється в людині само по собі і є системним процесом, який визначає ряд як внутрішніх факторів. Необхідність у лідерах викликається часом, умовами та місцем соціального процесу, а самі лідери розвиваються згідно з природою групи та тим завданням, які перед ними стоять.

3. Чітко визначивши природу розкриття лідерського потенціалу в людині та необхідні лідерські якості, можна розробити навчальні програми, які дозволяють формувати лідерів нового покоління.

/А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308с.

7. Браже Т. Г. Современная аттестация учителей: цели и тенденции / Т. Г. Браже // Педагогика. – 1995. – № 3. – С. 69–73.
8. Троцько Г. В. Теоретичні та методичні основи підготовки студентів до виховної діяльності у вищих педагогічних навчальних закладах: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Г. В. Троцько; Ін-т ПППО. – Київ, 1997. – 54 с.
9. Кабак В. В. Особливості використання електронних дидактичних видань у процесі підготовки майбутніх інженерів-педагогів / В. В. Кабак // Strategiczne pytania światowej nauki – 2013 : materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji. – Przemysł : Nauka i studia, 2013. – Vol. 14: Pedagogiczne nauki. – Str. 58–60.
10. Зеер Э. Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога / Э. Ф. Зеер. – Свердловск, 1988. – С. 16.
11. Калініченко Т. В. Комунікативна діяльність інженера-педагога при викладанні

## ЗМІСТ ОСВІТИ

технічних дисциплін / Т. В. Калініченко // Нові технології навчання : наук.-метод.зб.–Київ : НМЦВО, 2002.–Вип.33. – С.124–129.

12. Тархан Л. З. Компетентностный подход в обучении инженера педагога / Л. З. Тархан // Проблемы инженерно-педагогической освіти : зб. наук. пр. / Укр. інж.-пед. акад. – Харків : УПА, 2005. – Вип. 10. – С. 58–63.

13. Монтень М. Путевой дневник. Путешествие Мишеля де Монтеня в Германию и Италию : пер. с франц. Л. Ефимова. – СПб.: ООО "Редакционно-издательский центр "Культ-информ-пресс", 2020. – 464 с.

14. Бадрак В. Стратегии гениальных мужчин / В. Бадрак. – Москва : Фолио, 2008. – 511 с.

15. Котляров И. В. Социология лидерства. Теоретические, методологические и аксиологические аспекты / И. В. Котляров. – М., 2013. – С. 252–253.

16. Avolio B. J. Authentic leadership development: Getting to the root of positive form so leadership / B. J. Avolio, W. L. Gardner // *The Leadership Quarterly*. – 2005. – Vol. 16. – P. 315–338.

17. Щербинина Н. Г. Теории политического лидерства : учеб. пособие / Н. Г. Щербинина. – М. : Весь мир, 2004. – С. 69–97.

18. Теорія і практика формування лідера : навч. посіб. / О. Г. Романовський, Т. В. Гура, А. Є. Книш, В. В. Бондаренко – Харків, 2017. – С. 6.

19. Михайловский Н. К. Российская социология / Н. К. Михайловский. – СПб. : Изд-во Алетей, 1998. – 814 с.

20. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность: учеб. пособие / А. Н. Леонтьев; науч. ред. и предисл. Д. А. Леонтьева; 2-е изд., стереотип. – М. : Смысл ; Академия, 2005. – 345 с.

21. Kouzes J. M. The Five Practices of Exemplary Leadership : 2<sup>nd</sup> Edition / James M. Kouzes, Barry Z. Posner. – Washington, 2011. – 24 p.

22. Stogdill R. M. Hand book of leadership / R. M. Stogdill. – N.Y. ; L. : FreePress, 1974. – Pp. 613.

23. Уманский А. Л. Педагогические условия стимулирования лидерства в детских и юношеских коллективах / А. Л. Уманский. – Кострома, 1994. – 798 с.

24. Bennis W. On Becoming a Leader / W. Bennis. – N. Y. : Addison Wesley, 1994. – Pp. 65-69.

25. Posner B. Z. Ten lessons for leadership developers / B. Z. Posner, J. M. Kouzes // *Journal of Leadership & Organizational Studies*. – 1997. – № 3. – Pp. 3–10.

26. Рожков М. И. Теория и практика развития самоуправления в ученических коллективах / М. И. Рожков. – М.: Высшая школа, 2004. – 167 с.

27. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н. О. Семченко ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2005. – 23 с.

28. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика / О. В. Евтихов. – СПб. : Речь, 2007. – 238 с.

29. Мараховська Н. В. (2009). Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного

циклу : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н. В. Мараховська ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Харків, 2009. – 22 с.

30. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб. : Питер, 2011. – 800 с.

31. Роберт Томас. Как становятся лидерами: менеджмент нового поколения / Роберт Томас, Уоррен Беннис. – Москва: Williams, 2006. – 208 с.

32. Kennie T. Academic leadership: Dimensions and dynamics [Electronic resource] / Dr. Tom Kennie // ENGAGE. – Access mode : [http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership\\_Dimension&Dynamics.pdf](http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership_Dimension&Dynamics.pdf) Дата звернення 05.10.2021р.

33. Платонов К. К. Структура и развитие личности: психология личности / К. К. Платонов, А. Д. Глоточкин. – М. : Наука, 1986. – 256 с.

34. Кузьмина Н. В. Методы системного педагогического исследования / Н. В. Кузьмина. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1980. – 172 с.

35. Ражабова Ф. П. Роль волевых процессов в формировании личности / Ф. П. Ражабова // Актуальные вопросы современной психологии : материалы III Междунар. науч. конф. – Челябинск : Два комсомольца, 2015. – С. 106–109.

## References

1. Horbatiuk, RM 2009, *Systema profesinnoi pidhotovky maibutnikh fakhivtsiv inzhenerno-pedahohichnoho profilu*, [System of professional training of future specialists of engineering and pedagogical profile] Posibnyky i pidruchnyky, Ternopil.

2. Clipynko, OM 1999, *Tlumachnyi slovnyk chuzhomovnykh sliv v ukrainskii movi*. [Explanatory dictionary of foreign words in Ukrainian language. Spelling. Grammar] *Pravopys. Hramatyka*, Krynytsia, Kyiv.

3. Zhyvavlev, PB, Kartashov, CA, Maycov, HK & Odehov, YuH 1999, *Personal. Slovar poniaty i opredelenyi*, [Personnel. Glossary of Concepts and Definitions] Ezamen, Moskva.

4. Noskov, VI, Kalianov AV & Yefrosinina, OV 2006, 'Kompetentnist yak skladova pidhotovky fakhivtsiv u humanitarnomu vyshchomu navchalno muzakladi', [Competence as a component of training specialists in a humanitarian higher educational institution] *Sotsialna psykholohiia*, no. 5 (19), pp. 110-121,

5. Ovcharuk, OV 2003, 'Kompetentnosti yak kliuch do onovlennia zmistu osvity', *Stratehiia reformuvannia osvity v Ukraini: rekomendatsii z osvitoi polityky*, [Competencies as the key to updating the content of education] K.I.S., Kyiv.

6. Markova, AK 1996, *Psykhohyia professyonalizma*, [The Psychology of Professionalism] Znanye, Moskva.

7. Brazhe, TH 1995, 'Sovremennaia attestatsiia uchytelei: tsely i tendentsy', [Modern Teachers' Certification: Goals and Trends] *Pedahohyika*, no. 3, pp. 69-73.

8. Trotsko, HV 1997, 'Teoretychni ta metodychni osnovy pidhotovky studentiv do vykhovnoi diialnosti u vyshchikh pedahohichnykh navchalnykh zakladakh', [Theoretical and methodological bases of preparation of students for educational activity in higher pedagogical

educational institutions] *Doc.ped.n. abstract, Instytut PPPO, Kyiv.*

9. Kabak ,VV 2013, 'Osoblyvosti vykorystannia elektronnykh dydaktychnykh vydan u protsesi pidhotovky maibutnykh inzheneriv-pedahohiv', [Features of using electronic didactic publications in the process of future engineers-teachers training] *Strategiczne pytania swiatowej nauki – 2013*, Nauka i studia, Przemysł, vol. 14 Pedagogiczne nauki, pp. 58-60.

10. Zeer,EF 1988, *Professjonalnoe stanovlenye lychnosti ynzhenera-pedahoha*, [Professional formation of an engineer-teacher's personality] Sverdlovsk.

11. Kalinichenko, TV 2002, 'Komunikatyvna diialnist inzhenera-pedahoha pry vykladanni tekhnichnykh dystsyplin', [Communicative activity of an engineer-teacher in teaching technical disciplines] *Novi tekhnologii navchannia*, Naukovo-metodychny tsestr vyshchoi osvity, Kyiv, iss. 33, pp. 124-129.

12. Tarkhan, LZ 2005, 'Kompetentnostnyi podkhod v obuchenyy ynzhenera pedahoha', [The Competency-Based Approach in the training of engineer-teacher] *Problemy inzhenerno-pedahohichnoi osvity*, Ukrainska inzhenerno-pedahohichna akademiia, Kharkiv, iss. 10, pp. 58-63.

13. Monten, M2020, *Putevoi dnevyk. Puteshestvie Myshelia de Montenia v Hermanyiu y Ytalyiu*, [Travel Diary. Michel de Montaigne's Journey to Germany and Italy] Kult-ynform-press, Sankt-Peterburh.

14. Badrak, V2008, *Stratehyi henyalnykh muzhchyn*, [Strategies of genius men] Folyo.

15. Kotliaro, YV 2013, *Sotsyolohyia lyderstva. Teoretycheskye, metodolohycheskye y aksyolohycheskye aspektu*, [The Sociology of Leadership. Theoretical, Methodological, and Axiological Aspects] Moskva.

16. Avolio, BJ & Gardner, WL 2005, 'Authentic leadership development: Getting to the root of positive form sofleadership', *The Leadership Quarterly*, vol.16, pp. 315-338.

17. Shcherbynyna, NH 2004, *Teoryi polytycheskoho lyderstva*, [Theories of political leadership] Ves myr, Moskva.

18. Romanovskyi, OH, Hura, TV, Knysh, AY & Bondarenko, VV 2017, *Teoriia i praktyka formuvannia lidera*, [Theory and practice of leader formation] Kharkiv.

19. Mykhailovskyi, NK 1998, *Rossyiskaia sotsyolohyia*, [Russian Sociology] Aleteiia. Sankt-Peterburh.

20. Leontev, AN 2005, *Deiatelnost. Soznanye. Lychnost*, [Activity. Consciousness. Personality] 2nd edn, Smysl, Akademyia, Moskva.

21. Kouzes, JM & Posner, BZ 2011, *The Five Practices of Exemplary Leaders hip*, 2<sup>nd</sup> edn, Washington.

22. Stogdill, RM 1974, *Handbook of leaders hip*, FreePress, New York.

23. Umanskyi, AL 1994, *Pedahohycheskye uslovyia stymulyrovannia lyderstva v detskykh y yunosheskykh kollektivakh*, [Pedagogical conditions to stimulate leadership in children and youth groups] Kostroma.

24. Bennis, W 1994, *On Becoming a Leader*, Addison Wesley, New York.

25. Posner, BZ & Kouzes, JM 1997, 'Ten lessons for leaders and leadership developers', *Journal of Leadership & Organizational Studies*, no.(3), pp. 3-10.

26. Rozhkov, MY 2004, *Teoryia y praktyka razvytia samoupravleniia v uchenyeheskykh kollektivakh*, [Theory and practice of self-management in student groups] Vysshiaia shkola, Moskva.

27. Semchenko, NO 2005, 'Pedahohichni umovy formuvannia liderskykh yakosti maibutnykh uchyteliv u pozaaudytornii diialnosti', [Pedagogical conditions for the development of future teachers' leadership qualities in extracurricular activities] *Kand.ped.n. abstract, Kharkivskyi natsionalnyi pedahohichni universytet imeni HS Skovorody*, Kharkiv.

28. Evtykhov, OV 2007, *Stratehyi y pryemy lyderstva: teoriia y praktyka*, [Leadership Strategies and Techniques: Theory and Practice] Rech, Sankt-Peterburh.

29. Marakhovska, NV 2009, 'Pedahohichni umovy formuvannia liderskykh yakosti maibutnykh uchyteliv u protsesi navchannia dystsyplin humanitarnoho tsyklu', [Pedagogical conditions for the development of future teachers' leadership skills in the process of teaching humanities disciplines] *Kand.ped.n. abstract, Kharkivskyi natsionalnyi pedahohichni universytet imeni HS Skovorody*, Kharkiv.

30. Maiers, D 2011, *Sotsyalnaia psykholohyia*, [Social Psychology] Pyter, Sankt-Peterburh.

31. Tomas, R & Bennys, U 2006, *Kak stanovitsia lyderamy: menezhment novoho pokoleniia*, [How to become leaders: management of the new generation] Williams, Moscow.

32. Kennie, T 2010, 'Academic leadership: Dimensions and dynamics', *ENGAGE: ISSUE 21*, viewed 05 October 2021, <[http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership\\_Dimension&Dynamics.pdf](http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/staffdevelopment/documents/AcademicLeadership_Dimension&Dynamics.pdf)>.

33. Platonov, KK & Hlotochkyn, AD 1986, *Struktura y razvytie lychnosti: psykholohyia lychnosti*, [Structure and Development of Personality: Personality Psychology] Nauka, Moskva.

34. Kuzmyna, NV 1980, *Metody systemnoho pedahohycheskoho yssledovannia*, [Methods of systematic pedagogical research] *Izdatelstvo Leningradskogo universiteta*, Leningrad.

35. Razhabova, FP 2015, 'Rol volevykh protsessov v formirovanny lychnosti', *Aktualnye voprosy sovremennoi psykholohyy*, [The role of volitional processes in personality development] *Dva komsomoltsa, Cheliabynsk*, pp. 106-109.

Стаття надійшла до редакції 30.10.2021р.