

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**ФАКУЛЬТЕТ ПЕДАГОГІКИ, ПСИХОЛОГІЇ
ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА МЕТОДИКИ ПОЧАТКОВОЇ ОСВІТИ**

**РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ
МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ
НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – другий (магістерський)**

Виконала:
студентка 6 курсу, 610 групи
спеціальності «Початкова освіта»
Косован Анна Георгіївна
Керівник: кандидат педагогічних наук,
доцент Біленкова Л.М.

*До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № 6 від 22 листопада 2022 р*

Зав. кафедрою _____ проф. Романюк С.З.

Чернівці – 2022

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧИТЕЛЯ	7
1.1. Проблема розвитку лідерського потенціалу вчителя в науковій літературі.....	7
1.2. Дефініційний аналіз поняття «лідерський потенціал вчителя» Нової української школи.....	16
Висновки до першого розділу	28
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ	30
2.1. Стан сформованості лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.....	30
2.2. Організаційно-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.....	37
2.3. Методичний інструментарій розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.....	48
Висновки до другого розділу	57
ВИСНОВКИ	59
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	62
ДОДАТКИ	71

ВСТУП

Лідерство як унікальний соціально-психологічний феномен сучасного суспільної діяльності є необхідним у будь-якому цивілізованому суспільстві та пронизує всі сфери життєдіяльності. У професійній підготовці майбутнього вчителя Нової української школи вагомим значення надається формуванню лідерської компетентності. Адже вчитель початкових класів це лідер не тільки за посадою, а за бажанням за ним слідувати його послідовників – учнів. Розвиток лідерського потенціалу вчителя залежить від рівня сформованості його особистісних лідерських якостей та від організаційно-педагогічних умов підготовки у закладах вищої педагогічної освіти. Неминучим є чинник саморозвитку лідерських рис майбутнього педагога з метою досягнення професійного успіху.

Лідерська компетентність вчителя відповідно до професійного стандарту «Вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти» є однією із основних компетентностей і тлумачиться «як здатність до прийняття ефективних рішень у фаховій діяльності та відповідального ставлення до обов'язків, мотивування людей у досягненні спільної мети» (Професійний стандарт «Вчителя початкових класів ЗЗСО», 2021). Складно уявити професію вчителя початкових класів без педагога, який наділений лідерським потенціалом. Тому у підготовці майбутніх вчителів початкових Нової української школи розвиток лідерського потенціалу має важливе значення. Лідерський потенціал виступає «соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуації здатність індивіда до успішного здійснення лідерства» (Міляєва, 2014).

Нормативно-правова база врегулювання освітнього простору ще не набула завершеного стану та перебуває в процесі реформування. Так освітня сфера знаходиться у стані реформування і очікується прийняття відповідного закону та інших ключових норм на період до 2027 року, відповідно до Концепції реалізації державної політики у напрямі професійної (професійно-

технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта». Безпосередньо в самій Концепції задекларовано модернізацію освітнього середовища, що забезпечить прозорість, інноваційність, гнучкість, доступність в освітній системі. В цьому контексті, значної уваги надається вдосконаленню процесу підготовки майбутніх вчителів та формуванню професійних компетентностей (Концепція реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року, 2019). З іншого боку, сучасний стан розвитку освіти формує нові вимоги до майбутніх освітян, серед яких мають місце рішення складних фахових завдань та гнучкої реакції на зміну обстановки.

Вивчення наукових напрацювань зарубіжних дослідників свідчить про зосередженість праць щодо ролі лідерської компетентності у результативності фахової діяльності. Зокрема, місце та роль лідерського потенціалу та складових у структурі лідерської компетентності досліджували: С.Заккаро, К.Кемп, П.Бейдер; вплив сформованої лідерської компетентності на ефективність професійної діяльності В. Пілайнен, Т.Ківенен, Дж.Ламінтаканен; лідерський потенціал в структурі лідерської компетентності А.Перейра, М.Пестана, П.Олівейра; проблемі розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників надавали важливого значення у своїй наукових розвідках: Л.Біленкова, А.Єрмоленко, В.Міляєва, С.Нестуля, І.Савицька, Н.Семченко, В.Сидоренко, М. Лютий, О.Хмизова.

На нашу думку, не зважаючи на достатньо широкий обсяг наукових розвідок з даної тематики, поза увагою науковців залишається проблема розвитку лідерського потенціалу педагога в сучасних реаліях розвитку Нової української школи. Зазначене вище актуалізує проблему, що зумовило вибір теми дослідження *«Розвиток лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи»*.

Мета дослідження: теоретичне обґрунтування організаційно-методичного забезпечення та емпіричне дослідження стану розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.

Задачі дослідження:

1. Проаналізувати проблему розвитку лідерського потенціалу вчителя у науковій літературі.
2. Здійснити дефініційний аналіз поняття «лідерський потенціал вчителя» Нової української школи.
3. Емпірично дослідити стан сформованості лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.
4. Обґрунтувати організаційно-методичне забезпечення розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.

Об'єкт: розвиток лідерського потенціалу майбутнього вчителя.

Предмет: організаційно-методичне забезпечення розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз наукової літератури та нормативної бази з проблеми розвитку лідерського потенціалу майбутнього педагога, синтез, абстрагування, узагальнення наукового досвіду з питань дослідження, індукція, дедукція, пояснення понятійного апарату кваліфікаційної роботи, класифікація); емпіричні (констатувальний експеримент, анкетування, спостереження).

Теоретичне значення дослідження полягає у розкритті сутності понять «освітнє лідерство», «лідерська компетентність», «лідерський потенціал вчителя» Нової української школи, розвиток лідерського потенціалу вчителя Нової української школи; в обґрунтуванні організаційно-методичного забезпечення розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи через визначення стану сформованості лідерського потенціалу майбутнього педагога, розкриття організаційно-

педагогічних умов та методичного інструментарію розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи.

Практичне значення дослідження полягає у використанні результатів дослідження майбутніми вчителями Нової української школи у підготовці до професійної реалізації.

Апробація теми дослідження. Участь у студентській науковій конференції Чернівецького національного університету (12–14 квітня 2022 року). Розвиток лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи. Матеріали студентської наукової конференції Чернівецького національного університету (12–14 квітня 2022 року). Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи. Чернівці: Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С.103-104.

Структура кваліфікаційної роботи представлена вступом, двома розділами з відповідними параграфами, списком використаних джерел, додатками.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВЧИТЕЛЯ

1.1. Проблема розвитку лідерського потенціалу вчителя в науковій літературі

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується рядом соціокультурних трансформацій та інтеграційних процесів. В цьому контексті проблема лідерства, як і саме значення потребує концептуальних перетворень. Разом з цим, рівень вітчизняної освітньої системи визначається рядом протиріч, вирішення яких потребує гнучкої реакції як політичного устрою країни так і освітянського простору. Нормативно-правова документація декларування законів освітнього простору знаходиться в стані реформування. Набирає оберту Концепція Нової української школи переходячи на середню школу не зважаючи на ковідні виклики та воєнні обмеження. Разом цим потребує змін і підготовка майбутніх вчителів Нової української школи до здійснення професійної діяльності на конкурентоспроможній основі.

В означеній ситуації, коли соціум та держава формують запити щодо якісної фахової освіти, а відповідно і належного рівня професіоналізму майбутніх педагогічних працівників, розвиток лідерської компетентності набуває пріоритетного значення. В цьому сенсі важливим вбачається розвиток лідерського потенціалу вчителів на всіх етапах їхньої освітньо-фахової траєкторії.

До цього варто зауважити, що вміння прийняття компетентних рішень, навички самоменеджменту організації та наділення лідерським потенціалом є актуальним не тільки для керівників закладів освіти, а й вчителів та інших категорій освітянського середовища професійної сфери. Поряд із вище зазначеним, даний аспект актуалізується у змісті професійної діяльності як один із інноваційних та перспективних чинників модернізації

професійної освіти та, в результаті, підвищення конкурентоздатності вчителів.

Узагальнення наукових напрацювань певного кола зарубіжних учених засвідчує що лідерство – індивідуальний соціально-психологічний феномен. *Лідерство*, здебільшого, розглядається як складний соціальний та одночасно індивідуальний процес, що розкривається в лідерському потенціалі особистісних та професійних якостей педагогів та уособлює персональні особливості.

Найбільш традиційною класифікацією лідерства в дослідженнях вчених є виокремлення його трьох типів (ролей лідера), що розкрито в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1.

1	Діловий тип лідерства	характерне для колективів, котрі створюються на основі виробничих цілей. Якості даного типу лідерства (професійна компетентність, вміння краще за інших реалізовувати організаційні завдання, діловий авторитет, педагогічний досвід)
2	Емоційний тип лідерства	проявляється в створених соціально-психологічних групах на основі симпатії, привабливості у міжособистісному спілкуванні. Емоційний вчитель-лідер викликає в учнів довіру, випромінює доброту і теплоту в комунікації, вселяє впевненість, знімає психологічну напругу, створює атмосферу сприятливого психологічного комфорту.
3	Ситуативний тип лідерства	визначається несталістю, тимчасовим обмеженням, зв'язком проявом тільки в певній ситуації. Ефективність такої ролі лідерства залежить від того, наскільки ситуація сприятлива для прояву лідерської можливості впливати на інших людей

Відповідно до вище зазначеного, в залежності від спрямованості впливу на здійснення цілей групи людей лідерство поділяється на: конструктивне лідерство (функціональне), реалізація якого сприяє

здійсненню цілей колективу; деструктивне лідерство, те що формується на підґрунті прагнень, що завдання збитків організації (до прикладу, лідерство у колективі злодіїв чи хабарників); нейтральне лідерство, яке по суті не впливає цілеспрямовано на ефективність продуктивної діяльності. Вченими останній тип лідерства сприймається не однозначно, адже ні на що не впливає, але забезпечує сталість виконання виробничих завдань (Корнєв, 1995).

Вчителі-лідери, завдячуючи власній центральній позиції, реалізують важливу роль у розвитку групових цілей, світогляду, організації продуктивної діяльності учнів. Щодо цього, вони виконують цілий ряд функцій:

1) адміністративна функція характеризується координацією та контролем за діяльністю учнів. Сутність адміністративної функції вчителя-лідера полягає не в самостійному здійсненні роботи, а в раціональному розподілі її між учнями класу;

2) функція планування визначається розроблення перспективних способів досягнення групою учнів поставлених вчителем-лідером цілей. Дана функція передбачає як розробку стратегічних планів діяльності колективу учнів, так і тактичних кроків учнівського колективу у досягненні мети в навчальній діяльності;

3) політична функція характеризується установкою цілей і перманентної лінії поведінки групи учнів в її взаємовідносинах з учнівськими колективами та ролі в процесі відносин у межах спільноти більш високого рівня;

4) експертна функція визначається тим, що вчитель-лідер виступає тією особою, в якій група учнів вбачає роль кваліфікованої поради;

5) представницька функція характеризується позиціонуванням лідера у зовнішньому (поза рамками групи) середовищі як представника групи послідовників (виступає від імені всього учнівського колективу);

б) функція заохочення та покарання використовується за для контролю діяльності всіх учасників групи. Ця функція висуває вимоги стосовно особистісних рис вчителя-лідера, особливо якщо це стосується моральних, а не матеріальних форма заохочення. Тому вчитель-лідер має уміти враховувати особистісну мотивацію учнів, співвідносити важелі впливу на стимулювання їхньої діяльності використовуючи методи заохочення та, в крайньому випадку – покарання (Логунова, 2006, с. 83-84).

Розуміння феномена розвитку лідерського потенціалу, на нашу думку, неможливе без аналізу взаємодій лідера й групи послідовників. Аналіз природної теорії походження лідерства показує, що дане явище виникає через певні потреби людей та їхніх об'єднань, що задовольняють лідери.

Зрозуміло, що як і всі учасники групи, лідер, в свою чергу, прагне до реалізації групових завдань, проте у нього є власні додаткові потреби. Потенційного лідера серед інших учасників групи вирізняє якраз те, що означені додаткові особисті потреби можуть бути найкращим способом зреалізовані через прийняття ним статусу лідера групи послідовників (формальне чи неформальне лідерство) (Психологічна енциклопедія, 2006, с. 186).

Не легко і навряд чи можливо перерахувати всі особистісні якості, які за різних ситуацій дали б змогу точно визначити ефективного лідера. Проте можна виокремити такі з них, наявність яких засвідчує про високий *лідерський потенціал особистості* – інтелектуальні здібності, належний рівень адаптації, екстравертність, схильність та бажання домінувати, сміливість, гнучкість до змін, впевненість в собі, організаторські здібності, сильна воля, емпатія. Але, з одного боку, деколи, як відомо, лідером може стати людина, яка не володіє означеними лідерськими якостями, з другого – особистість може бути наділена такими рисами, але не бути лідером. Варто зауважити, що людина, яка виступає лідером в одній групі, зовсім не обов'язково стане знову лідером в іншій (різні цінності, різні очікування, інші вимоги до лідера).

Отже, лідером може бути тільки та особистість, яка здатна привести групу послідовників до вирішення тих або інших групових проблем і задач, хто зможе проявити найбільш важливі для цієї групи послідовників особистісні риси, хто розділяє має спільні, або схожі ціннісні орієнтири, які властиві цій групі. Серед труднощів, що перебувають в компетенції прояву лідерського потенціалу, основними є:

- утвердження та розвиток ефективного типу організаційної культури;
- побудова якісної комунікації в організації;
- формування робочих груп послідовників та менеджмент;
- попередження та управління конфліктами;
- побудова коаліцій та формування партнерських відносин;
- вчасне реагування на динаміку зовнішнього середовища й гнучкість до змін.

Підсумовуючи вище сказане, слід зазначити, що головними складовими, що вирізняє лідерство виступають процес, група, вплив та спільні цілі. Саме тоді, як соціальна природа лідерства характеризується спрямованістю впливу особистості-лідера на групи та інших людей. У зазначеному контексті значну роль відіграє *лідерський потенціал вчителя*. Особливістю цієї категорії є не тільки кількісний показник послідовників, скільки якісний рівень групи.

Сучасна система компетентнісного підходу у підготовці майбутніх педагогічних працівників визначається збалансованим процесом у вимірах і принципах освітнього простору. З однієї сторони – це засвоєння знань і досвіду минулого під час навчання в теперішньому часі для забезпечення освітніх вимог майбутніх поколінь. З іншої сторони це прогностичний спосіб «вчитися у майбутнього», що характеризує випереджальний ефект освітнього процесу. Логічно, що реформації в освіті повинні бути сфокусовані на якісні зміни змісту і форми освітнього простору. Цілком логічно, що педагоги виступають потужними індикаторами суспільних трансформацій. Їхній

рівень знань та сформованість компетентностей мають вагомe значення у розвитку свідомості майбутньої генерації, у перебудові освітніх процесів та переорієнтуванні закладів освіти на засадах інноваційної діяльності (Єрмоленко, 2021, с. 207).

Підсумовуючи вище зазначене, варто зауважити, що роль педагога за сучасних умов трансформується і характеризує її новий зміст. Втілюючи в собі агента освітніх змін, інноваційну сутність сучасний вчитель початкових класів перестає бути лише менеджером освітніх процесів, він приміряє на себе статус вчителя-лідера як у формалізованому так і неформальному просторі. В даній ситуації наявність лідерського потенціалу вчителя початкових класів є вкрай необхідним:

- з метою самоорганізації, саморозвитку, самовдосконалення;
- задля організації освітнього простору;
- цілеспрямованого та свідомого впливу на колег та здобувачів освіти з метою досягнення спільної мети.

За переконаннями науковців, розвиток лідерського потенціалу вчителя є важливим чинником його професійного зростання та успіху.

Досліджуючи проблему лідерства в змісті педагогічної діяльності, М.Лютий (2021) дійшов припущення, що *лідерська компетентність* вчителя це особистісне утворення, що «забезпечує професійну успішність та прагнення до саморозвитку» (Лютий, 2021).

На думку вченого, саме лідерство, яке проявляється під час педагогічної практики виступає рушійною силою здатною не звертати уваги на адміністративні перепони та реалізовувати інноваційні підходи у вчительській, науково-дослідній діяльності. Проте наявності тільки лідерського потенціалу чи сформованості лідерських якостей у вчителя недостатньо.

Для реалізації академічної свободи в умовах сучасного освітнього простору, вчитель має оволодіти сформованою лідерською компетентністю, що буде проявлятися на усіх рівнях починаючи з особистісних якостей до

засвоєння знань, вмінь, навичок та лідерських способів поведінки. В цілому, сформована лідерська компетентність забезпечує фахову успішність педагога та прагнення до постійного самовдосконалення і навчання (с. 87).

В.Сидоренко (2017) у своїх дослідженнях акцентує увагу на навичках сучасного вчителя в управлінні знаннями, тобто – оволодіння знаннями, їх створення, організація та ціннісне використання (с. 10).

Поряд з цим, важливою складовою педагогічної діяльності є керівництво освітнім процесом. Як зауважує Н.Мойсеюк (2007), «педагогічний працівник визначає мету і завдання процесу в конкретних умовах, програмує розвиток особистості здобувача освіти, обґрунтовує систему педагогічних засобів, форм, методів, їх етапність, спрямованість на розв'язання конкретних педагогічних завдань» (с. 23).

В сучасних умовах розвитку освіти, вчитель здійснює не тільки управління процесом особистісного і професійного розвитку школяра а і керівництво організації певного елемента (дисципліни, курсу, предмету) динамічного освітнього простору закладу загальної середньої освіти. Це зумовлює необхідність наявності не тільки організаційних, а й комунікативних рис особистості вчителя в змісті взаємодії з іншими педагогічними працівниками в процесі побудови ефективного освітнього осередку.

Підкреслимо, що в сучасних умовах фахова діяльність вчителя беззаперечно потребує розвитку лідерського потенціалу пов'язаного з процесами самоменеджменту та саморозвитку. Поряд з цим, важливою залишається проблема організації освітнього простору, конструктивного впливу на особистість учня та супроводу його освітньо-професійного руху.

Вивчаючи розвиток лідерського потенціалу освітян у соціально-психологічному полі, вчені прийшли до висновку, що лідерство проявляючись через статичний аспект (положення), створює динамічну – систему впливу. В основі означеного феномену лежить прояв лідерського потенціалу особистості. Таким чином, визначимо поняття лідерської позиції

як статус (положення) особистості вчителя, що обумовлений її ефективною життєдіяльністю та процес впливу на діяльність і поведінку інших (Нестуля, 2018с. 63).

Спираючись на дослідження В.Міляєвої (2014), можна сказати, що *лідерська компетентність* є «соціально-психологічною властивістю особистості, яка відображує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуації її здатність індивіда до успішного здійснення лідерства. Рівень зазначеної компетентності визначається ступенем розвитку його індивідуальної (здібності, особистісні риси, цінності) та універсальної (досвід, навички, стилі лідерства, рольовий репертуар) складових» (Міляєва, 2014).

Погоджуємо думку авторки у визначенні структури лідерського потенціалу особистості (мотивація до успіху, готовність до ризику, емпатія відповідальність, комунікабельність, цілеспрямованість, наполегливість, урівноваженість, розсудливість, позитивна адекватна самооцінка, впевненість у собі, ширість, розвинута інтуїція, чутливість, рішучість, інноваційність, критичне мислення), що показано на рисунку 1.1.



Рисунок 1.1. Структура лідерського потенціалу особистості (за В.Міляєвою).

Зазначені вище лідерські якості, які говорять про наявність лідерського потенціалу особистості, за переконаннями дослідниці, у комплексі забезпечать «провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення» (Міляєва, 2014).

Закцентуємо увагу на результатах сучасних досліджень, які вказують, що кожен із складових лідерської компетентності педагога має окремий діапазон рівнів. Тобто на тих чи інших етапах становлення сучасного вчителя як професіонала дані якості відрізняються різними рівнями сформованості та потребують спеціального механізму їх вдосконалення. В цьому контексті, доцільним виявляється підхід розкритий в дослідно-експериментальній роботі під керівництвом МОН України за важливою темою «Формування лідерської компетентності учня та вчителя для життя в інноваційному суспільстві» (Єрмоленко, 2021, с. 207).

Сутність даного дослідження полягає в сегментації ступенів сформованості лідерської компетентності за суттю проявів самоменеджменту та впливу на колектив (групу).

Отже, в контексті аналізу проблеми розвитку лідерського потенціалу вчителя, зазначимо, що лідерський потенціал виступає соціально-психологічною властивістю особистості, що відображує як ситуативно обумовлену, так і незалежну від ситуації здатність людини до успішного здійснення лідерства. В професійній діяльності вчителя реалізація лідерського потенціалу має неабияке значення, адже вчитель апріорі виступає лідером за посадою. Означено, що вчителі-лідери, займаючи центральну позицію, здійснюють ряд функцій (адміністративна, функція планування, політична, експертна, представницька, функція заохочення). Констатовано, що розуміння феномена розвитку лідерського потенціалу неможливе без аналізу взаємодій лідера й групи послідовників. Виокремлено лідерські якості, наявність яких засвідчує про високий лідерський потенціал вчителя (інтелектуальні здібності, належний рівень адаптації,

екстравертність, схильність та бажання домінувати, сміливість, гнучкість до змін, впевненість в собі, організаторські здібності, сильна воля, емпатія). В цьому сенсі важливим вбачається розвиток лідерського потенціалу вчителів на всіх етапах їхньої освітньо-фахової траєкторії.

1.2. Дефініційний аналіз поняття «лідерський потенціал вчителя» Нової української школи

Актуалізація лідерства як нової вчительської парадигми, сутність якої відповідає наявним реаліям нової української школи, детермінується сучасними суспільними тенденціями, зміною ціннісних орієнтирів та організаційних структур та кризою ієрархічної менеджерської моделі керівництва. До основних концептуальних змін, притаманних сучасним підходам до розвитку професійної компетентності вчителів Нової української школи слід віднести:

- трансформацію змісту професійної компетентності вчителя початкових класів у напрямку розвитку лідерського потенціалу, що спричинено еволюцією теорії та практики освіти;

- реалізацію компетентнісного підходу в підготовці майбутнього вчителя Нової української школи, що детермінує актуалізацію діагностики, розвитку й оцінювання поведінкових професійних якостей педагогів;

Наукове поле аналізу проблеми розвитку лідерського потенціалу в процесі формування професійної компетентності майбутніх вчителів початкових класів є надзвичайно широким, його вивчення знаходяться на межі психології, соціології, педагогіки.

Аналіз наукової літератури за зазначеною проблематикою надає можливість виокремити певні наукові підходи до вирішення окресленої тематики. Так, розгляд питання про формування професійної компетентності ґрунтується на положеннях психологічної науки про єдність процесу формування особистості як професіонала і професіонала як людини й

активного суб'єкта життєдіяльності (Л.Виготський, Г.Костюк, С.Максименко, В.Міляєва, С.Рубінштейн та ін.).

У зміст поняття компетентності особистості вкладено розуміння спрямованого, системного, практично комплексного утворення людини, якій характерна низка психологічних складових. Сукупність цих складових відзначається: «подвійною трансформацією від пізнань – до думки, від думки – до дій чи вчинку, що і робить дану інформацію знанням» (А. Вербицький); певним рівнем оволодіння та застосування здобутих знань у діяльності (Д.Брител); спецефічним рівнем навченості, «який необхідний громадянам, щоб ефективно функціонувати у соціумі» (В.Ландшеєр); структурованою сукупністю знань, умінь та навичок особистості, які формуються під час навчання та допомагають їй у розв'язку певних проблем (Л.Мороз); наявністю в особистості здібностей, що дають змогу досягнути особистісно значимих цілей незалежно від їх соціального осередку (Дж. Равена).

Підсумовуючи вище зазначене, психологічні складові компетентності людини виокремлюються у напрямку задатків та здібностей особистості, аналізу отриманої інформації, набуття та засвоєння знань, умінь та навичок, які проявляються у процесі вирішення питань задля досягнення мети.

Феномен професійної компетентності вчителя розглядається у сукупності основних компонентів – професійно важливі якості та властивості індивідуальності вчителя.

У педагогічній науці зазначена проблема вивчається в контексті:

- вдосконалення професійного розвитку в системі підвищення кваліфікації вчителів Нової української школи;
- впровадження компетентнісного підходу у системі підготовки майбутнього вчителя Нової української школи
- розробка оптимальних методів, форм, засобів, прийомів у підготовці майбутнього педагога.

Важливо, в контексті розуміння вимог до освітнього лідерства, як складової лідерського потенціалу, акцентувати увагу на сучасні дослідження

дослідження «Лідерство у 21-му столітті. Перетин традиційного та інноваційного» яке свідчить проте, що компетенціями лідерів на сучасному етапі розвитку суспільства є такі, які спрямовані на вирішення питань, виконання яких є важливими для успіху їхньої організації, зокрема здатності управляти в складних та кризових ситуаціях, управляти через безпосередній вплив, управляти на дистанційно, управляти у взаємодії з інформаційно-комунікативними технологіями, здатність швидко приймати рішення (Лідерство у 21-му столітті, 2021), що показано на рисунку 1.2.

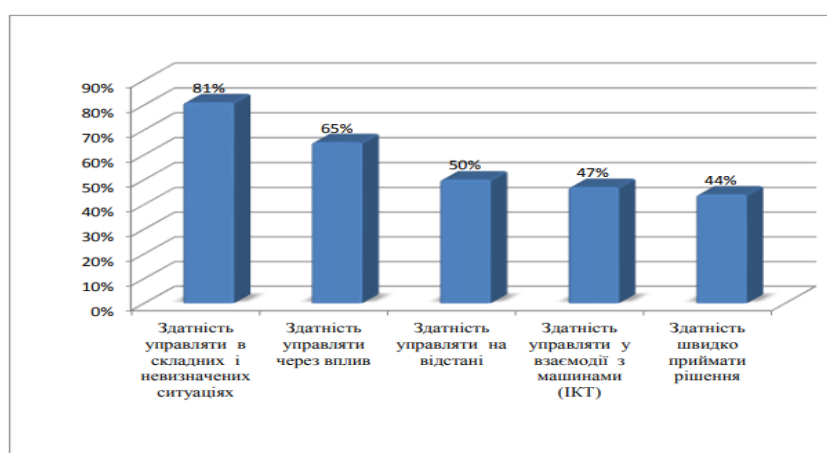


Рисунок 1.2. Лідерство у 21-му столітті.

Наше дослідження показує, що, очікуючи на нові лідерські компетенції, освітні організації все ще значною мірою просувають традиційні моделі та ідеології замість розвитку навичок, що допомагають лідерам ефективно орієнтуватися в умовах ще більшої невизначеності, брати на себе відповідальність за стрімкі зміни та взаємодіяти із зовнішніми й внутрішніми зацікавленими сторонами, накопичувати лідерський потенціал.

Окреслене вище актуалізує проблему розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи, що передбачає циклічну реалізацію трьох базових кроків (діагностика, розвиток та оцінювання лідерського потенціалу) на різних періодах професійного становлення вчителя-лідера початкових класів закладу загальної середньої освіти.

До теоретико-методологічних основ *розвитку лідерського потенціалу* майбутнього вчителя віднесемо: основні поняття, закономірності та принципи цієї системи. До базових понять належать:

- лідерство, освітнє лідерство;
- компетентність, професійна, фахова, лідерська компетентність, розвиток управлінської компетентності;
- знаннєві, вміннєві, поведінкові компетенції;
- профіль компетентності вчителя-лідера початкових класів;
- лідерський потенціал вчителя, діагностика лідерського потенціалу педагога;
- психологічне забезпечення розвитку лідерського потенціалу й професійної компетентності вчителя початкових класів.

Лідерство в освіті визначається як соціально-психологічний феномен, що пов'язаний з динамічними процесами у малій групі послідовників; це поняття, що характеризує відношення у соціумі на принципах домінування і підпорядкованості. Ефективне лідерство, в свою чергу, сприяє досягненню групових цілей в визначені, оптимальні терміни з максимальним результатом. Лідерство є показником дії як об'єктивних факторів (мета та завдання групи в конкретній ситуації), так і суб'єктивних чинників (потреби, інтереси, індивідуально-психологічні особливості членів групи), а також дій лідера як ініціатора, генератора й організатора колективної (групової) діяльності (Міляєва, 2011, с. 245-247).

Лідерство виступає одночасно і положення (статичний компонент) і процес впливу (динамічний, процесуальний компонент), в основі якого – прояв лідерських якостей людини. Наявність статичної складової лідерства продукує процесний компонент. Отож, *лідерство* можемо розглядати як:

- основне положення особистості чи групи людей, що обумовлене проявом відповідних рис (лідерських якостей), які забезпечують якісну та ефективну життєдіяльність (у тому числі й вчительську);
- процес впливу людини чи групи на власну життєдіяльність або діяльність інших людей на основі особистих рис (лідерських якостей).

Освітнє лідерство, в свою чергу – це парадигма, що є механізмом та орієнтиром для реалізації реформ у галузі освіти в сучасних умовах соціальних трансформацій (Бондарчук, 2002, с. 86-87).

Формування освітнього лідерства передбачає застосування відповідних заходів, серед яких – фахова підготовка та розвиток вчителів-лідерів, що реалізується на основі компетентнісного підходу – сукупності функцій та компетенцій (якостей) вчителя-лідера. Означимо, що компетентність це здатності особистості ефективно виконувати певну (в тому числі фахову) діяльність. Компетентність виступає є результатом здобуття певних якостей (компетенцій), себто, компонентами компетентності є компетенції (якості/професійні риси) (Вишневецький, 2004, с. 58-61).

В науковій літературі виокремлюються різні типи компетентностей, зокрема: фахова, педагогічна, професійна і управлінська. Професійна компетентність це специфічно-фахова, системна, практично спрямована сукупність якостей, розвиток яких забезпечується особливостями функціонування мотиваційної, стильової й інструментальної сфер людини.

Фахова компетентність характеризується інтегративним особистісним утворенням, яке має відповідні психологічні компоненти, закономірності та чинники розвитку і формується під впливом спеціальних детермінант у системі професійного навчання.

Управлінська компетентність визначається здатністю людини ефективно реалізовувати управлінську діяльність. Формування управлінської компетентності розуміється як покращення здатностей особистості ефективно реалізовувати управлінську діяльність через вдосконалення спеціально-предметних якостей (компетенцій). Проаналізувавши модель компетенцій Спенсерів та модель компетентності Леклерка окреслимо три базові види компетенцій:

- знаннєві – у вигляді наявних знань;
- вміннєві – у прояві наявних вмінь (навичок);

- поведінкові – у вигляді наявної мотивації, психофізіологічних рис, ціннісних орієнтирів, установок (Гордієнко, 2001, с. 48-51)

Профіль компетентності (рамка компетентностей) вчителя-лідера закладу загальної середньої освіти характеризується стандартизованим набором знанневих, вмінневих та поведінкових компетентностей, необхідних для ефективної реалізації лідерських функцій. Функції вчителя-лідера визначаються відповідно до його ролі (Таблиця 1.1.) (Міляєва, 2001, с. 254).

Українські вчені розрізняють такі базові якості (компетенції) лідерського потенціалу вчителя початкових класів закладу загальної середньої освіти (Татенко, 2003, с. 161–164):

1. Прагнення вести за собою своїх послідовників (учнів). «Бути лідером означає вказувати шлях іншим – найкращий, найкоротший, найбезпечніший». Вчитель-лідер не тільки спрямовує і веде своїх учнів, але й має прагнення вести їх за собою, а учні не просто йдуть за вчителем-лідером, а мають бажання йти за ним.

2. Мотивація першості у здійсненні професійної діяльності. Для того, щоб стати вчителем-лідером недостатньо лише прагнути бути першим. У першості передбачаються кращі, ніж в інших, життєвих результатах, що є показником зусиль особистості, які презентують її професіоналізм, компетентності, здібності, таланти та інші ефективні якості, що продемонстровано в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Профіль компетентності (рамка компетентностей) вчителя-лідера

Роль	Функція	Знаннєві компетенції	Вміннєві компетенції	Поведінкові компетенції
Вчитель	Розвивати учнів (у тому числі й себе)	Знання потреб розвитку учнів (у тому числі й себе)	Вміння застосовувати способи розвитку учнів (у тому числі й себе)	Спрямованість на розвиток (самовдосконалення). Інтелект. Інноваційність
Відповідальність, цілісність, духовність				

3. Наступна основна якість – це впливовість. Стати вчителєм-лідером і вести людей за собою учнів означає – впливово вість людини (авторитет для інших, приклад для наслідування).

4. Заглибленість та закоханість у власну справу, коли «мотивація діяльності відповідає обраній діяльності» (Татенко, 2003, с. 166).

5. Професійність та креативність, як базові якості вчителя-лідера демонструють те, що лідером стає особистість, яка добре розуміється на власній справі і реалізує творчий підхід у вирішенні проблемних ситуацій.

6. Психологічна стабільність та надійність – здатність регулювати та підтримувати рівновагу між поняттями «Я хочу», «Я зможу» і «Я повина» у різних, особливо кризових, нестандартних ситуаціях професійної життєдіяльності.

7. Адекватна (об'єктивна) самооцінка і саморегуляція. У вчителя-лідера зазвичай інтегруються високий рівень домагань, адекватна самооцінка з належною вимогливістю до себе й до всього, що стосується колективних цінностей та цілей.

8. Саморозвиток. Справжній вчитель-лідер має бажання та зацікавленість у самовдосконаленні, набутті досвіду, вдосконаленні своїх вміннь і навичок кожного дня.

Лідерський потенціал виступає соціально-психологічною властивістю людини, яка реалізує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуації здатність особистості до успішного здійснення лідерства. Отже, рівень лідерського потенціалу характеризується ступенем формування його індивідуальних (здібності, особистісні якості, ціннісні орієнтири) та універсальних (досвід, вміння, навички, стилі лідерської поведінки, рольовий характер) складових. Лідерський потенціал також виступає сукупністю внутрішніх потреб, бажань, можливостей, способів, ціннісного ставлення, які сприяють у «досягненні такого рівня інтеграції компетентності, відповідальності, активності і комунікабельності, що забезпечує провідний вплив на членів групи при спільному вирішенні завдань у різних видах

життєдіяльності та задає позитивну спрямованість процесу професійного становлення» (Калашникова, 2011, с. 325-27).

В свою чергу, *лідерську компетентність* В.Жигірь розкриває «як ступінь здатності реалізовувати цілі, завдання, функції та технології лідерського управління; професійний досвід у межах конкретної посади – учителя, викладача, методиста, класного керівника тощо. Лідерська компетентність виступає як першооснова успішної діяльності менеджера освіти у колективі, бо вона полягає не лише в якісному виконанні ним своїх посадових обов'язків, але й в особливостях його особистісних якостей» (Жигірь, 2015, с.40).

Лідерський потенціал особистості як складова лідерської компетентності вчителя-лідера з психологічної точки зору містить такі якості, як:

- « -комунікабельність,
- цілеспрямованість,
- відповідальність,
- наполегливість,
- мотивацію до успіху,
- урівноваженість,
- розсудливість,
- емпатію,
- позитивну самооцінку,
- упевненість у собі,
- щирість,
- рішучість,
- розвинуту інтуїцію,
- чутливість,
- готовність до ризику (інноваційність),
- критичність (до себе й інших)» (Міляєва, 2011, с. 142).

Означені лідерські якості реалізуються через емоційну, поведінкову й когнітивну гнучкість. Важливо зауважити на діагностиці лідерського потенціалу, що спрямована на визначення об'єктивної оцінки та здійснення своєчасного впливу на процес розвитку професійної компетентності вчителя-лідера.

До основних принципів діагностики лідерського потенціалу відносимо такі:

- релевантний принцип, що визначається включенням у діагностику таких методів, які точно відобразатимуть проблему дослідження лідерського потенціалу;

- принцип стимулювання інтересу: програма діагностики має складатися з методик з різноманітними стимулюючими матеріалами, способами їх виконання, взаємодії з партнерами й дослідником. Тоді об'єкту дослідження буде цікавим їхнє виконання, як наслідок, менше втомі і мотивація не знизуватиметься;

- принцип надійності діагностики: дослідницька програма має бути валідна, перевірена на результативність її використання (промоніторно складність запропонованих завдань, виправлено можливі похибки, передбачено попередню реакцію опитуваних на ті чи інші питання, раціонально розподілено час тощо);

- принцип домінування поведінкових компетентностей: при дослідженні лідерського потенціалу у процесі розвитку компетентності вчителя початкових класів закладів загальної середньої освіти необхідно забезпечувати домінуючу орієнтацію саме на аналіз поведінкових компетентностей (відповідальність, цілеспрямованість, критичне, позитивне мислення, аналітичність, прогностичність, адаптивність, гнучність, спрямованість на самовдосконалення (саморозвиток), когнітивний інтелект, інноваційність, гуманність, цілісність особистості, духовність).

Адже, діагностика лідерського потенціалу виступає однією з трьох основних складових (діагностика, формування, оцінювання) до розроблення

та реалізації методології професійного розвитку вчителя-лідера, які, на нашу думку, важливо циклічно реалізовувати в процесі психолого-педагогічного забезпечення на різних періодах його фахового становлення.

Сутність психолого-педагогічного забезпечення полягає у реалізації формувальних впливів на особистість вчителя-лідера з метою його фахової реалізації способами розвитку професійної компетентності у процесі підготовки майбутнього вчителя Нової української школи. Психолого-педагогічне забезпечення підвищує ефективність професійного розвитку, реалізує базові принципи, функції та форми загальної системи розвитку та вдосконалення фахових компетентностей вчителя-лідера (Міляєва, 2011, с. 141-144).

Особливу значущість механізм лідерства має в контексті педагогічної діяльності вчителя Нової української школи, в якій суб'єкт і об'єкт фахової діяльності – «люди, де можливості для підвищення ефективності функціонування і розвитку обмежені, оскільки результат не об'єктивований в конкретному продукті або прибутку, а є певною суб'єктивною якістю здобувачів освіти» (Товканець, 2018).

Функціонально вияв лідерського потенціалу багато в чому визначають *лідерськими рисами* людини, які розуміють як «сукупність психологічних якостей, здібностей і особливостей внутрішньогрупової взаємодії, що забезпечують успішність виконання їх лідерських функцій» (Махаровська, 2009).

В контексті нашого дослідження важливим є визначення якостей вчителя-лідера, що і визначає рівень лідерського потенціалу. Аналіз наукових розвідок дає можливість класифікувати організаційно-управлінські якості вчителя-лідера (професійна компетентність; якості: організаторські, ділові, моральні; працездатність; культура врахування різних точок зору), що показано в таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

Організаційно-управлінські якості вчителя-лідера

Групи якостей	Зміст якостей
Професійна компетентність	Професійні знання, вміння у сфері управління освітньою організацією, знання і досвід роботи на посаді заступника керівника, педагога. Компоненти компетентності: управлінська, наукова, педагогічна, економічна, правова
Організаторські якості	Особиста привабливість, лідерські якості, вміння ефективно взаємодіяти з педагогами, учнями, батьками
Ділові якості	Особиста організованість, відповідальність, стратегічне мислення, підприємливість
Моральні якості	Духовні якості і культура поведінки
Працездатність	Здатність до тривалої і напруженої діяльності
Культура врахування різних точок зору	Розуміння інтересів держави, освітньої організації, особистості педагогів, учнів, батьків

Скласифіковане вище дає змогу виокремити порівняльну характеристику особливостей діяльності вчителя-функціонера і вчителя-лідера (Таблиця 1.3.).

Таблиця 1.3

Відмінність у діяльності вчителя-функціонера і вчителя-лідера

Керівник (педагог)–функціонер	Керівник (педагог)–лідер
Відносини “начальник–підлеглий”	Відносини “лідер – послідовник”
Взаємовідносини будуються на основі посадової інструкції	Взаємовідносини будуються на психологічному впливі
Адміністратор	Інноватор
Доручає	Стимулює
Основа дій – план	Основа дій – бачення, візія
Покладається на систему	Покладається на людей
Використовує тільки доводи	Використовує як докази, так і емоції
Контролює	Довіряє
Підтримує і направляє рух	Дає імпульс руху
Професіонал	Ентузіаст

Отже, значимими на сучасному етапі підготовки майбутніх вчителів Нової української школи з метою розвитку лідерського потенціалу виступають зміни в освітніх програмах, оскільки потрібно передбачити готовність майбутнього педагога, яка спрямовується на протистояння майбутнім освітнім викликам.

Лідерський потенціал вчителя Нової української школи це професійна здатність педагога яка характеризується позитивним впливом на особистісно-професійне становлення учнів та колег у спрямуванні їх до конструктивної

діяльності, продуктивного вирішення завдань, досягнення мети, зберігаючи при тому сприятливий психологічний комфорт співпраці та співтворчості.

Відповідно до державного професійного стандарту «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти» розвиток лідерського потенціалу виступає невід'ємною частиною реалізації професійної діяльності майбутнього вчителя початкових класів. Адже трудові функції вчителя вбачаються у «застосуванні сучасних змісту освіти, методик та технологій, у партнерській взаємодії з учасниками освітнього процесу; в організації здорового, безпечного, розвивального, інклюзивного освітнього середовища; в управлінні освітнім процесом; у безперервному професійному розвитку» (Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти»).

Отже, розвиток лідерського потенціалу вчителя Нової української школи важлива складова підготовки майбутнього фахівця, адже це ресурс наявності лідерських якостей, які проявляються постійно, не залежно від ситуацій. Ефективність наявності лідерського потенціалу вчителя початкових класів визначається здатністю педагога задовольняти специфічні потреби групи учнів на кожній стадії і вибирати оптимальний стиль впливу, гармонійно поєднувати індивідуальні та колективні потреби із забезпеченням необхідних умов для реалізації завдання, вмінням підтримати консенсус і демократичність у спілкуванні з педагогічними працівниками закладу освіти на підґрунті зхожих цілей і цінностей, здійснювати особливий підхід для розкриття індивідуального потенціалу кожного.

Висновки до першого розділу

У першому розділі «Теоретичні основи розвитку лідерського потенціалу вчителя» кваліфікаційної роботи проаналізовано проблему розвитку лідерського потенціалу вчителя в науковій літературі. За переконаннями вчених на сучасному етапі формування якісної фахової освіти та належного рівня професіоналізму майбутніх педагогічних працівників, розвиток лідерського потенціалу вчителя набуває пріоритетного значення на всіх етапах освітньо-фахової траєкторії. Лідерство вчителя черпає свої сили в лідерському потенціалі особистісних та професійних якостей та уособлює персональні особливості прояву типів лідерства (діловий, емоційний, ситуативний).

Вченими виокремлено наявність лідерських якостей, що засвідчує про високий лідерський потенціал особистості (інтелектуальність, адаптивність, екстравертність, доміантність, сміливість, гнучкість до змін, впевненість в собі, організаторські здібності, сильна воля, емпатія).

Констатовано, що вчитель як агент освітніх змін, приміряє на себе статус вчителя-лідера як у формалізованому так і неформальному просторі. В даній ситуації наявність лідерського потенціалу вчителя початкових класів є вкрай необхідним (з метою самоорганізації, саморозвитку, самовдосконалення; задля організації освітнього середовища; цілеспрямованого та свідомого впливу на колег та здобувачів освіти з метою досягнення спільної мети. Отже, за переконаннями науковців, розвиток лідерського потенціалу вчителя є важливим чинником його професійного зростання та успіху.

Зроблено дефініційний аналіз поняття «лідерський потенціал вчителя» Нової української школи. Розкрито структуру лідерського потенціалу особистості (мотивація до успіху, готовність до ризику, емпатія, відповідальність, комунікабельність, цілеспрямованість, наполегливість, урівноваженість, розсудливість, позитивна адекватна самооцінка, впевненість у собі, щирість, розвинута інтуїція, чутливість, рішучість, інноваційність,

критичне мислення). Схарактеризовано рівні розвитку лідерського потенціалу (високопрофесійний працівник, який реалізує власний внесок через активне застосування свого потенціалу; цінний учасник команди, що вносить особистий вклад у досягнення загальної значимої мети, ефективно взаємодіє з іншими учасниками команди; ефективний лідер, який вміло організовує людей, раціонально розподіляє час та ресурси з метою реалізації поставлених задач; компетентний менеджер, що формує бачення перспектив розвитку групи та послідовно досягає очікуваного результату, ефективно корегує діяльність, забезпечує досягнення високих стандартів якості освіти; «акме-лідер», який реалізує власну місію, ефективно співпрацює з командою та досягає визначених цілей. Поряд з тим, спрямовує лідерів інших рівнів досягати більш високого ступеня лідерства, сприяє їхньому зростанню до вищого від свого рівня.

Означено, що лідерський потенціал виступає соціально-психологічною властивістю людини, яка реалізує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуацій здатність особистості до успішного здійснення лідерства, що характеризується ступенем формування його індивідуальних (здібності, особистісні якості, ціннісні орієнтири) та універсальних (досвід, вміння, навички, стилі лідерської поведінки, рольовий характер) складових.

Отже, лідерський потенціал вчителя Нової української школи це особистісно-професійна властивість педагога яка характеризується позитивним впливом на особистісно-професійне становлення учнів та колег у спрямуванні їх до конструктивної діяльності, продуктивного вирішення завдань, досягнення мети, зберігаючи при тому сприятливий психологічний комфорт співпраці та співтворчості.

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

2.1. Стан сформованості лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи

В межах дослідження проблеми розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української нами проведене констатувальне дослідження визначення стану сформованості лідерського потенціалу у студентів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Початкової освіти» Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

Основним педагогічним методом дослідження стану сформованості лідерського потенціалу виступав педагогічний експеримент, який передбачає виявлення рівня сформованості компонентів лідерського потенціалу (Таблиця 1.4), з метою визначення оптимальних організаційно-педагогічних умов розвитку структурних компонентів лідерського потенціалу та методичного інструментарію.

Методами дослідження виступали анкетування, спостереження, самооцінка. В експерименті брало участь 158 студентів. Мета констатувального експерименту полягає у дослідженні початкового рівня сформованості лідерського потенціалу у майбутніх вчителів Нової української школи (Додаток А).

Таблиця 2.1

Визначення рівнів сформованості лідерського потенціалу студентів спеціальності «Початкова освіта»

Рівень сформованості лідерського потенціалу	Індекс	Характеристика виявлення лідерського потенціалу
---	--------	---

Високий рівень	Системно-творчий рівень	5-6	Лідерські виявляє у не залежно від ситуації, проявляє гнучкість у реагуванні на зміни в обставинах, завжди адекватно контролює власні поведінку та емоції; має об'єктивну самооцінку, на високому рівні розвинені прагнення та вміння впливати на оточуючих людей, залучати послідовників до розвитку ціннісних орієнтацій; простежується потреба у постійному всебічному саморозвитку лідерського потенціалу.
	Локально-творчий рівень	4-5	Лідерські якості проявляє майже завжди, у більшості ситуацій, об'єктивно реагує на зміни в тих чи інших обставинах, майже завжди може контролювати та правильно оцінювати власні поведінку та емоції; наділений у достатній мірі розвиненими прагненнями та вміннями ефективного впливу на інших людей; майже регулярно працює над вдосконаленням свого лідерського потенціалу.
Середній рівень	Адаптивно-творчий рівень	3-4	При потребі виявляє певні лідерські якості, проте не завжди може контролювати й адекватно оцінювати власну поведінку та регулювати емоції, може здебільшого виявляти авторитарний чи ліберальний стиль менеджменту у співпраці з людьми; ініціативність, бажання брати відповідальність на себе, здійснювати вплив на інших людей розвинені у недостатній мірі; прагнення розвивати свій лідерський потенціал виявляє епізодично.
Низький рівень	Трансформативний рівень	2-3	Певні прояви лідерського потенціалу виявляє лише в окремих ситуаціях, причому домінує авторитарний, по меншій мірі ліберальний стиль управління людьми; у більшості ситуацій нею'єктивно оцінює власну поведінку, почуття відповідальності за свої дії та дії інших людей розвинена слабо, бажання та прагнення розвивати власний лідерський потенціал не сформоване.

	Елементарний рівень	1-2	Лідерський потенціал не сформовані, не виявляє інтересу до партнерської взаємодії з іншими людьми, має необ'єктивну самооцінку, не має почуття відповідальності ні за свої дії себе та інших, не прагне розвивати свій лідерський потенціал.
--	---------------------	-----	--

Відповідно до структурних компонентів нами визначено критерії та показники сформованості лідерського потенціалу:

- мотиваційний (мотивація у досягненні успіху, ціннісні орієнтири, усвідомлення актуальності розвитку лідерського потенціалу для майбутньої успішної професійної діяльності);
- когнітивний (рівень теоретичних знань з питань лідерства);
- особистісно-діяльнісний компонент (комунікативні, організаційні та інтелектуальні вміння, а також: здатність до адаптивного керівництва, морально-етичні якості майбутнього педагога).

Показники результатів діагностики відповідно до мотиваційного критерією сформованості лідерського потенціалу у майбутніх вчителів початкових класів показано у рисунку 1.3



Рисунок 2.1. Рівень сформованості лідерського потенціалу у майбутніх вчителів Нової української школи за мотиваційним критерієм

Як видно з показників на діаграмі, серед визначених показників мотиваційного критерію сформованості лідерського потенціалу у респондентів найменшою мірою розвинене усвідомлення необхідності розвитку лідерського потенціалу для здійснення майбутньої успішної професійної діяльності.

Спостережування та бесіди зі майбутніми вчителями «Початкової школи» показали, що хоч вони і позитивно ставляться до педагогічного лідерства, але не зовсім переконані, що лідерський потенціал є важивою складовою їхньої професійної компетентності.

Майбутні педагоги пов'язують успіх у вчительській діяльності з рядом факторів, і лідерський потенціал безумовно включають у ці чинники - 14,7 % респондентів, 32 % певною мірою інтегрують успіх та лідерство, а переважна більшість респондентів – 53,3 % такого зв'язку не простежують.

Констатуючи критерій мотивації досягнення успіху, зазначимо, що: 20,9 % – високий рівень, 47 % – середній рівень.

Як засвідчують ці результати, в цілому для майбутніх вчителів прагнення успіху є вагомим у підготовці до фахової діяльності, і вони дійсно докладають і будуть докладати в майбутньому зусилля для досягнення успіху.

Рівень сформованості лідерського потенціалу у респондентів за визначенням мотиваційного критерію в цілому визначався як середнє арифметичне оцінки результатів за кожним показником даного критерію. За показниками кількість майбутніх вчителів з високим рівнем за мотиваційним критерієм складає 16,6 % , із середнім – 39 %, з низьким – 45%.

Отже, було виявлено, що за мотиваційним критерієм стану сформованості лідерського потенціалу респонденти показали переважно низький рівень, але для більшої кількості майбутніх педагогів характерним виступає середній рівень за даним критерієм.

Визначення сформованості рівня теоретичних знань з питань освітнього лідерства за показниками когнітивного критерію продемонстровано на рисунку 1.5.



Рисунок 2.2. Рівень сформованості лідерського потенціалу у майбутніх вчителів Нової української школи за когнітивним критерієм

Як видно з показників на діаграмі для переважної кількості опитуваних майбутніх педагогів характерним виступає середній рівень сформованості – 41,7 %. Загалом більша частина майбутніх вчителів початкової школи визначають характерні ознаки педагогічного лідерства, зрозумівають формальне та неформальне лідерство, знають особливості різниці мвж лідерством та керівництвом, засвоїли інформацію щодо найбільше поширених теорій лідерства, особливо їм до вподоби харизматична теорія. В той же час лише 22,3 % володіють глибокими знаннями з проблем лідерства у вчительській професії і досить вагома кількість респондентів – 36 % не дуже орієнтуються у визначених питаннях.

Показники діагностики сформованості лідерського потенціалу за особистісно-діяльнісним критерієм представлено у таблиці 1.4.

Таблиця 2.2

**Рівень сформованості лідерського потенціалу майбутніх вчителів
Нової української школи за особистісно-діяльнісним критерієм**

Результати сформованості лідерського потенціалу за особистісно-діяльнісним критерієм	Високий	Середній	Низький
Організаційні вміння	8	28	64
Комунікативні вміння	32	38,7	29,3
Інтелектуальні вміння	35,3	46,7	18
Здатність до адаптивного керівництва	6,7	42,3	51
Морально-етичні риси	33,2	57	9,8

Як видно з таблиці, серед визначених умінь як критеріїв сформованості лідерського потенціалу, найгіршим чином у студентів розвинуті організаторські вміння. Високий рівень визначений 8 % опитаних, переважна більшість – 64 % демонструє низький рівень розвитку цих умінь. Респонденти переважно не дуже добре вирішують завдання, що пов’язані з необхідністю організувати діяльність групи, поставити загальну мету, розподілити об’єктивно обов’язки.

Комунікативні вміння розвинуті краще, на рівні 30%: 32 % опитаних респондентів продемонстрували як високий, так і 29 % низький рівень за цим критерієм. Ми пояснюємо це тим, що студенти у освітньому процесі практикують бесіди, дискусії, аргументування своєї точки зору, пояснення, захист презентацій, курсових та кваліфікаційних робіт, педагогічна практика, починаючи з 1 року навчання, публічні виступи перед аудиторією слухачів.

Аналіз рівня сформованості лідерського потенціалу за результатами особистісно-діялісного критерію засвідчує, що найменше розвинуті у майбутніх вчителів здатності до адаптивного менеджменту та організаційні вміння. Для студентів факультету педагогіки, психології та соціальної роботи спеціальності «Початкова освіта» важко виконувати завдання, пов’язані із

реалізацією управлінських функцій у сучасних мінливих умовах: тільки 6,7 % - високий рівень.

Найкраще, як бачимо, порівняно з іншими критеріями, у майбутніх вчителів розвинуті морально-етичні риси, тільки 9,8% респондентів показують низький рівень.

Рівень сформованості лідерського потенціалу у майбутніх вчителів Нової української школи за особистісно-діяльнісним критерієм в цілому також визначався за показниками середнього арифметичного з кількісних результатів респондентів за кожним показником даного критерію. Відповідно до результатів кількість опитаних з високим рівнем визначенням особистісно-діяльнісного критерію 23 % опитаних, з середнім – 47 %, із низьким – 30 %.

Таким чином, було зазначено, що за особистісно-діяльнісним критерієм рівня сформованості лідерського потенціалу майбутні педагоги показали середній рівень.

За результатами когнітивного та особистісно-діяльнісного критеріїв респонденти показали майже однаковий рівень, а за мотиваційним критерієм трішки нижче.

Отже, рівень сформованості лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи загалом визначається як середнє арифметичне рівня сформованості за кожним із визначених критеріїв, що продемонстровано на рисунку 1.6.

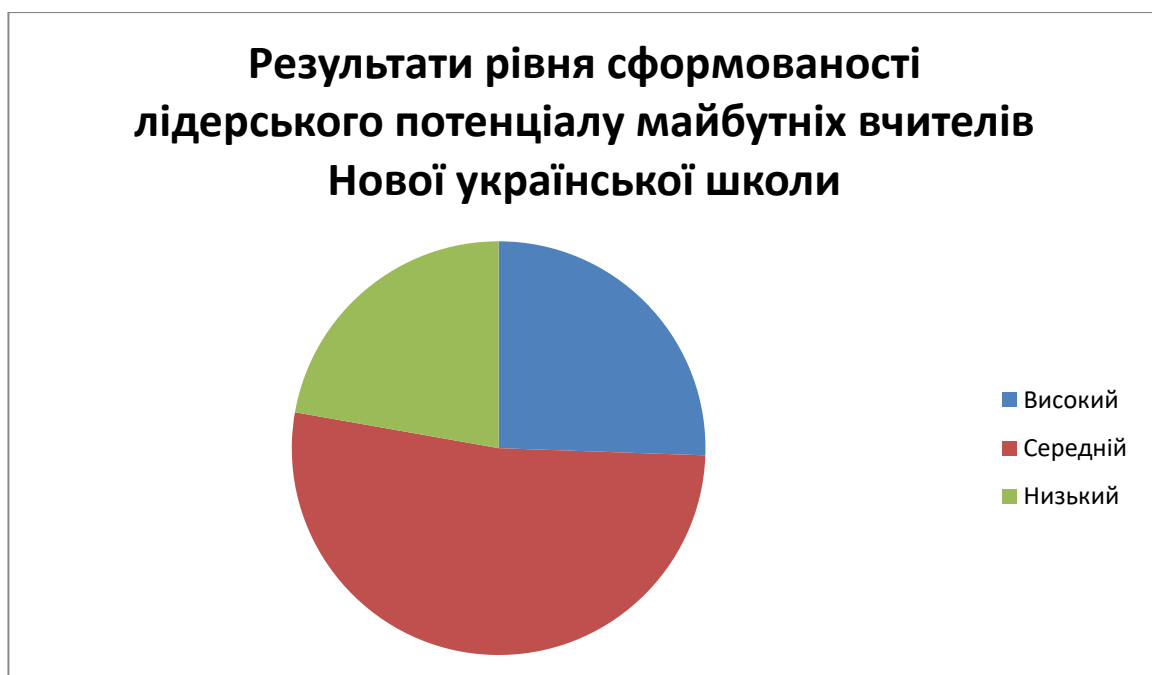


Рисунок 2.3. Результати рівня сформованості лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи

Таким чином, результати констатувального дослідження показали, що майже однакова кількість майбутніх педагогів мають низький та високий рівні сформованості лідерського потенціалу і 47 % – середній. Тому необхідною виступає цілеспрямована робота у підготовці здобувача вищої освіти з підвищення рівня розвитку лідерського потенціалу у майбутніх вчителів Нової української школи.

2.2. Організаційно-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи

В процесі дослідження нами було вивчено стан сформованості лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи. За результатами констатуючого дослідження було виявлено, що майбутні педагоги показали недостатній рівень розвитку лідерського потенціалу.

Результати констатувального дослідження показали недостатній рівень сформованості кожного із структурних компонентів лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи. Рівень сформованості лідерського потенціалу майбутніх педагогів в цілому визначався як середнє

арифметичне рівня сформованості за показниками кожного критерію. Результати дослідження стану сформованості лідерського потенціалу показали, що високий рівень розвитку потенціалу вчителя-лідера виявляється у 23 % респондентів, середній – у 47 %, низький – у 20 %.

Розвиток лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи є важливим питанням сучасної теорії та практики вищої освіти, оскільки сприяє, з однієї сторони, особистісному розвитку майбутнього педагога, а, з іншої, вдосконаленню професійної компетентності майбутнього вчителя початкових класів. Вияв та розкриття лідерського потенціалу майбутнього вчителя дозволить йому самореалізуватися, побудувати в майбутньому успішну кар'єрну траєкторію та перспективу, досягнути високого рівня фахової майстерності. Лідерський потенціал, в контексті нашого дослідження, ми розуміємо як необхідну якість представника вчительської професії, педагогічної еліти.

Розкриваючи особливості розвитку лідерського потенціалу в професійній педагогічній діяльності вчителя початкових класів, відзначимо, що кожний вчитель виступає формальним лідером в силу специфіки своєї вчительської професійної діяльності. Важливою ознакою праці вчителя початкових класів є те, що педагог працює у класах з великою кількістю дітей, з особливим контингентом учнів (діти молодшого шкільного віку), які істотно різняться між собою. Тому стиль управлінської діяльності вчителя Нової української школи (директивний, надихаючий, підтримуючий, консультуючий, демократичний) повинен вирізнятися високою гнучкістю та мобільністю (Д.Гоумен, 2017).

Реалізація лідерського потенціалу в галузі освіти теж вирізняється своїми особливостями. Як відомо, однією із найважливіших функцій неформального лідера виступає компенсаторська, що виявляється в ліквідації недоліків в діяльності формальних керівників. важливою функцією являється також персоніфікація функціонально-рольових стосунків, себто коли лідер виступає безумовним емоційним центром для послідовників. Виокремлення

означених лідерських функцій в педагогічній діяльності вчителя початкової школи має значні обмеження. Так, учитель початкових класів як формальний лідер та його послідовники (учні) відрізняються не лише різним офіційним статусом у класі. основна відмінність їхнього положення пов'язана з великою різницею у віці, в життєвому досвіді, у ступені сталості власних переконань, ціннісних орієнтирів. Вчитель початкових класів володіє більш широкими можливостями у застосуванні різних способів впливу на становлення особистості дитини молодшого шкільного віку. Тому підтримуючи ідею про важливість партнерських відносин між вчителем і учнями початкових класів в освітньому процесі, означимо, що вони не можуть бути повноцінно рівнозначними, адже провідна роль у розвитку взаємин належить вчителю.

У процесі педагогічної діяльності, на відміну від більшості інших форм фахової діяльності, дії вчителя початкових класів не можуть регулярно контролюватися чи коригуватися іншою дорослою людиною, що б реалізовувала класичну функцію неформального лідера як модератора, опонента, коректора. Загально відомо, що на кожному окремому уроці (виховній справі) з класом зазвичай співпрацює тільки одна доросла людина – вчитель початкових класів (класний керівник, класовод). Тому основна роль в адекватному аналізі психологічного клімату в класі, у вивченні ефективності реалізованого педагогічного інструментарію належить вчителю початкових класів (Максименко, 2014, с. 9).

Вивчення наукової літератури з проблем лідерства та специфічних особливостей праці вчителя початкових класів дозволяє нам зробити висновок про те, що для здійснення педагогічної діяльності поєднання формального та неформального лідерства є важливою професійною необхідністю. Нагальною вимогою до кожного вчителя Нової української школи є також інтеграція в його особистості лідерських якостей інструментального (ділового) вчителя-лідера та афектного (експресивного) вчителя-лідера.

Для визначення традиційної, на нашу думку, типології лідерських якостей, як складову лідерського потенціалу, які доцільно розивати у майбутнього вчителя Нової української школи, нами була спочатку розкрита сутність термінів «якість» та «якість особистості». У наукових джерелах якість тлумачиться як «найбільш істотна властивість, яка надає будь-якому феномену визначеність». Відомі науковці (В.Крутецький, В.Мерлін) трактують якості особистості «як усталену сукупність її властивостей та рис».

На основі аналізу науково-педагогічної літератури ми дійшли висновку, що лідерські якості є виявом лідерського потенціалу та «різновидом соціально-психологічних властивостей особистості, оскільки вони дійсно відображають ставлення до людей і суспільства взагалі й виявляються в її суспільній поведінці та вчинках» (Пономаренко, 2013, с. 265).

За нашими переконаннями, розвиток лідерського потенціалу через формування лідерських якостей майбутнього вчителя Нової української школи повинно стати стрижневим напрямом в підготовці майбутнього педагога, бо означені риси притаманні усім компонентам підготовки.

Нами розкрито та виокремлено чотири основні групи лідерських якостей майбутнього вчителя Нової української школи: емоційно-комунікативні, організаторсько-ділові, морально-вольові, інтелектуально-креативні. До набору лідерських якостей ми включили і особливі лідерські риси (гнучкість, рішучість, інноваційність, активність, емпатійність, дієвість та ін.), і ті, що традиційно відносилися до груп іншого спрямування (ввічливість, правдивість, гуманність, щедрість, щирість, довірливість тощо). При виокремленні груп лідерських рис ми врахували високу соціальну значимість професійної діяльності вчителя початкових класів. Адже якщо майбутній вчитель Нової української школи має добре сформовані професійно-спрямовані (специфічні) лідерські якості, проте характеризується

низьким рівнем морально-духовної культури, то він, як правило, завдасть дітям і суспільству, в цілому, непоправної шкоди (Хмизова, 2007, с. 317).

Даний розподіл лідерських якостей майбутнього вчителя початкових класів на чотири групи, як основи вияву лідерського потенціалу, є значною мірою умовною процедурою. Багато з виокремлених якостей не є однозначно специфічними у конкретній групі, їх можна за тих чи інших ситуативних умов віднести й до іншої групи лідерських якостей майбутнього педагога. Особливість обраного підходу визначається в тому, що ми розкриваємо, в контексті розвитку лідерського потенціалу, не окремі лідерські якості майбутнього вчителя початкових класів, а по групах. Саме такий підхід дозволить найбільш повно забезпечити розвиток лідерського потенціалу кожного студента. Для успішної співпраці вчителя-лідера з послідовниками (учнями) від нього вимагається прояв лідерського потенціалу з усіма чотирма групами, проте найбільш ефективно розвиваються ті лідерські якості, які в найбільшій мірі притаманні суб'єктному досвіду здобувача вищої освіти. Гармонійне поєднання лідерських якостей з усіх означених груп забезпечує ефективну партнерську взаємодію вчителя з дітьми молодшого шкільного віку.

Отже, виявлення лідерських якостей, як складової лідерського потенціалу майбутнього педагога дозволяє забезпечити належні організаційно-педагогічні умови для розвитку кожної особистості учня початкових класів, врахування його індивідуальних потреб та інтересів, удосконалення усіх компонентів педагогічної партнерської взаємодії з дітьми.

На основі аналізу наукових джерел та результатів констатуючого дослідження нами запропоновано організаційно-педагогічні умови, які умови сприятимуть ефективному формуванню лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи.

Однією з педагогічних умов виступає *врахування специфіки розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів у позааудиторній роботі*. Адже

процесі організації поза аудиторної роботи дії викладача і здобувачів вищої освіти студентів суворо не обмежені часовими та змістовними рамками, що дозволить створювати комфортну робочу обстановку, яка максимально наближена до роботи в школі. Це участь студентів спеціальності «Початкова освіта» у організації, підготовці та проведенні різноманітних колективних виховних заходів в контексті клубу «Педагог» (лідерська лабораторія, диспути, конференції, вікторини, квести, виховні заходи в очній та дистанційній формі, усні журнали, зустрічі з досвідченими вчителями за для ознайомлення з передовим педагогічним досвідом, відвідування гостьових лекцій тощо), в науковій роботі гуртка «Пошук» (участь у конференціях, наукових семінарах, публікація тез та статей наукового характеру тощо) яка ефективно впливає на розвиток лідерського потенціалу в майбутніх вчителів початкових класів через роки організаціїно-ділових, інтелектуально-креативних, емоційно-комунікативних, морально-вольових, організаціїно-ділових лідерських якостей. і емоційно-комунікативних.

Позааудиторна діяльність відкриває широкий вибір можливостей для самореалізації майбутнього вчителя Нової української школи в контексті розвитку лідерського потенціалу. Адже в її реалізації передбачається досить великий рівень свободи, завдяки такому підходу використовується більш тісна міжособистісна неформальна комунікація здобувачів вищої освіти, викладацького складу, адміністрації закладів вищої освіти, розвивається культурна та духовна сфера особистості майбутнього вчителя, формування та вдосконалення смаків тощо.

Загалом реалізацію поза аудиторної роботи в ЗВО можна розділити на професійну (предметну) та соціальну діяльність з метою розвитку лідерського потенціалу. До першої групи відносяться участь в наукових гуртках, студентських наукових товариствах, конкурсах, дослідницьких проєктах, олімпіадах та конференціях. Така спрямування діяльності носить професійний характер, об'єднує здобувачів вищої освіти, проходить під модераторством або фасилітаторством куратора групи та вимагає від

майбутніх педагогів викладення чималих зусиль, послідовності у діях, цілеспрямованості та, що головне вмотивованості. Позааудиторна діяльність другої категорії характеризується більш загальним, виховним характером і може об'єднувати студентів з різних спеціальностей (спортивна секція, театральна та танцювальна (хореографічна) групи, екскурсії, походи, відвідування музеїв та виставок.

Для багатьох майбутніх вчителів початкових класів позааудиторна діяльність може розпочинатися просто як хобі, але пізніше може стати основою майбутньої вчительської кар'єри. У будь-якому разі навички командної роботи (Teambuilding), уміння знаходити спільну мову із оточуючими людьми, здібності лідера будуть корисними у педагогічній галузі. Також, що важливо, для здоров'язбережувального напрямку, участь у позааудиторній діяльності значно знижує ризиків алко- та наркозалежності, формує почуття відповідальності, дає почуття значимості, самоповаги.

Проаналізувавши зарубіжні джерела, зазначимо, що за кордоном більш популярною виступає позааудиторна робота другої категорії. Часто здобувачі вищої освіти самостійно організовують гуртки або студентські братства та організовують роботу в них. Ця позааудиторна традиція походить ще зі закладу загальної середньої освіти, де школярі активно працюють в шкільному гуртку чи у газеті.

При цьому забезпечується високий рівень вмотивованості здобувачів освіти, розумінням того, наскільки актуальна та значима дана діяльність для вступу до університету, в майбутньому при влаштуванні на роботу.

На сучасному етапі розвитку українського суспільства значна частина студентів займається волонтерською роботою, соціально-корисною діяльністю, що безперечно, слугує розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя початкових класів.

До того ж, участь у тих чи інших гуртках, спортивних секціях чи групах підтримки безумовно додає популярності студентам серед однолітків,

що може сприяти розвитку лідерського потенціалу з певною кількістю послідовників.

Хоча слід зауважити, що серед студентської генерації учасників наукових гуртків або активних борців та прихильників екологічних, волонтерських, соціальних чи інших ідей і проєктів почасти вважають «ботанами», диваками і занудами.

Для українських закладів вищої освіти вже стало традиційним проведення таких заходів, як «Посвята у студенти» (для першокурсників), «День Факультету», «День Відкритих Дверей» того чи іншого вишу, змагання спортивних та КВК команд, конкурси «Талановита молодь університету», спортивні збори-походи «Шляхами рідного краю», ярмарки на різну тематику, фестивалі студентської молодіжної творчості тощо.

Чернівецький національний університет з особливою гордістю та урочистістю організовує заходи: «Посвята першокурсників», яка відбувається на території центрального корпусу університету, до «Дня працівників освіти України», «Зустріч з випускниками», «День студента» тощо.

Однією з позааудиторних форм виховної діяльності, які пропонує своїм здобувачам освіти кафедра педагогіки та методики початкової освіти ЧНУ імені Юрія Федьковича, є участь у клубі «Педагог», що дає можливість майбутнім вчителю розвивати організаційно-діяльні, комунікативні, особистісні якості з метою розвитку лідерського потенціалу.

Такі форми позааудиторної діяльності покликані виховувати нову генерацію вчителів-лідерів, патріотично налаштовану, виховану, цілеспрямовану і спроможну вільно обирати освітньо-професійну траєкторію, фізично активно і спортивно підготовлену.

Закордонні заклади вищої освіти включають в структуру розвинену систему медіаторів: радників і консультантів з тих чи інших академічних питань. У так званих консультаційних Центрах здобувачі вищої освіти можуть отримати інформацію стосовно різноманітних видів позааудиторної

роботи, кваліфіковані поради щодо вибору діяльності. Так, наприклад, майбутнім вчителям можуть запропонувати Театральний гурток, Дискусійний Клуб, Ораторську майстерність, що безперечно допоможе розвинути комунікативні навички. Академічні консультанти здебільшого дають поради студентам стосовно урізноманітнення своєї позааудиторної діяльності, що сприятиме їхньому гармонійному розвитку як особистостей.

Вибираючи той чи інший гурток, варто думати не тільки про форму діяльності, але і про особисту роль у життєдіяльності чи посаду, яку б вони хотіли посісти в перспективі. Здобувачі вищої освіти повинні об'єктивно оцінити власні сили, лідерські якості, які вони можуть реалізовувати в товаристві, кількість затратного часу, яку потрібно буде приділяти роботі тощо.

Важливо зазначити в контексті проблеми значення поза аудиторної роботи в розвитку лідерського потенціалу, що головне не участь, а все ж таки перемога. Мається на увазі, що краще займати одну провідну роль в одному-чи гуртках, ніж бути просто зареєстрованим у десяти клубах за інтересами, оскільки саме так повним чином розкриваються лідерські якості майбутнього вчителя початкових класів.

Отже, майбутнім вчителям Нової української студентам потрібно думати не тільки про те, як проявити свої здібності, але і як розвинути лідерський потенціал, що стане точкою опори в реалізації майбутньої професії. Звичайно, що виникають труднощі стосовно ефективного та раціонального розподілу часу, оскільки іноді буває, що студенти часто захоплюються декількома видами поза аудиторної роботи одночасно і значно менше приділяють уваги навчальній діяльності. Студентське самоврядування є автономним, гуртки та об'єднання теж організовані за даним критерієм, тому студентам, в цілому, не можуть заборонити брати участь в тих чи інших об'єднаннях, навіть при неуспішному навчанні. Тут завдання куратора, застерегти їх від перенавантаження.

За нашими переконаннями, певні обмеження мають місце бути доцільними, здебільшого, у позааудиторній роботі першої категорії – професійно спрямованій. Участь такому виді діяльності має бути чимось на зразок бонусу чи окремого визнання для найбільш активних та успішних майбутніх вчителів. До цього ж, найбільш активним учасникам позааудиторної роботи зараховувати, як педагогічну практику. Деякі закордонні заклади вищої освіти (Дублінський університет) нагороджують своїх студентів за успішну позааудиторну роботу окремою кількістю кредитів.

З іншої сторони далеко не всі студенти мають бажання розвивати свої лідерські якості та діють тільки в рамках вимог освітньої програми. Навчальна діяльність сприймається такими здобувачами вищої освіти, тільки як обов'язкова для виконання, а не як цікава та професійно значуща. Як наслідок, вони втрачають шанс максимально розвивати свій лідерський потенціал. У зв'язку з цим зростає необхідність забезпечення умов, за яких виявлення та розвиток потенційних можливостей стали би для майбутніх вчителів початкових класів природньою потребою, що в цілому сприяло б розвитку лідерського потенціалу та в майбутньому професійній самореалізації (Нестуля, 2018, с. 64).

Для того щоб сформувати позитивне ставлення майбутніх педагогів до позааудиторної діяльності професійного спрямування, потрібно на кожному її етапі пояснювати мету даного виду роботи, контролювати розуміння та сприйняття означених цілей здобувачами вищої освіти, поступово розвивати у них уміння самостійно обирати ціль та ставити перед собою задачі для її досягнення. Важливо також постійно заохочувати та виділяти кращих майбутніх педагогів, розвиваючи у студентській групі дух конкурентноспроможності та здорового суперництва.

Другою організаційно-педагогічною умовою, яка дозволить підвищити ефективність педагогічної партнерської взаємодії з майбутніми вчителями Нової української школи, є *розвиток стійкої мотивації до*

розвитку лідерського потенціалу, що спричиняє потребу в їх постійному розвитку. Функціонування означеної умови забезпечується через застосування різнобічних інтерактивних педагогічних методів: роз'яснення значимості кожної з означених груп лідерських рис в професійній діяльності вчителя початкових класів, проведення ділових ігор, створення проблемних виховних ситуацій, а також окремих методів, які позитивно впливатимуть на розвиток мотивації здобувачів вищої освіти щодо розвитку лідерського потенціалу з конкретної групи, таких як:

- інтелектуально-креативних рис майбутнього педагога – застосування проведення вправ з актуалізацією розумової мобільності, розвитку аналітичних здібностей студентів, «мозковий штурм (атаки)», дебати, дискусії;

- морально-вольових рис майбутнього вчителя початкових класів – вирішення педагогічних задач, ознайомлення із способами розв'язку конфліктних чи кризових ситуацій, уникнення та протидія дистресовому стану;

- організаційно-ділових якостей здобувача вищої педагогічної освіти – спільна робота майбутніх педагогів у межах малих груп (кооперативне навчання), метод проектів;

- емоційно-комунікативних рис майбутніх вчителів початкових класів – конкретно-предметні тренінги, використання різнопланових вправ з техніками мовлення та ін (Савицька, 2016, с. 181).

Забезпечення окресленої вище організаційно-педагогічної умови сприятиме ефективному розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи.

Третя організаційно-педагогічна умова характеризується *стимулюванням рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерського потенціалу* – що забезпечить формування у майбутніх вчителів початкових класів усвідомленого ставлення до процесу розвитку лідерського потенціалу. Реалізація означеної умови відбувається, як правило, через організацію

планомірного, цілеспрямованого, постійного самоспостереження майбутніх учителів Нової української школи з фіксацією отриманих показників у спеціальному щоденнику самоспостережень, проєкція за допомогою НЛП, використання конкретно-предметних тестів і методик для визначення самооцінки лідерського потенціалу.

Реалізація перманентного моніторингу рівня сформованості у здобувачів вищої освіти лідерського потенціалу розглядається як організаційно-педагогічна умова, яка забезпечує постійне тривале вивчення особистісного феномену – лідерського потенціалу і своєчасне корегування педагогічної діяльності. Запровадження даної умови реалізується через систематичне дослідження рівня засвоєння теоретичних знань майбутніх педагогів з проблеми лідерства, а також і через вивчення стану сформованості в них лідерського потенціалу за способом спостереження, використання методу оцінювання незалежними медіаторами (експертами) тощо.

Таким чином, запровадження організаційно-педагогічних умов (врахування специфіки розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів у позааудиторній роботі, розвиток стійкої мотивації до розвитку лідерського потенціалу, стимулюванням рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерського потенціалу, реалізація перманентного моніторингу рівня сформованості у здобувачів вищої освіти лідерського потенціалу) сприятиме ефективному розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи.

2.3. Методичний інструментарій розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи

З метою розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи, в контексті нашого дослідження, запропоновано для використання у підготовці майбутніх педагогів методичний інструментарій.

В процесі підготовки майбутніх вчителів початкових класів за для розвитку гнучкості, продуктивності, аналітичності, інтелектуально-креативних рис, продуктивності, неординарності варто використовувати різні завдання: з залишком, недостачею чи неоднозначно визначеними умовами, наявністю не правильних варіантів вирішення. Для пошуку шляхів вирішення проблеми, аналізу кожного окремого фрагмента дій майбутнім вчителям рекомендується дотримуватися орієнтовної схеми (Рисунок 2.4).

Реалізація розвитку лідерського потенціалу передбачає формування організаційно-ділових якостей майбутніх педагогів. Для цього ракурсі варто застосовувати технології: мозковий штурм, метод Дельфі, технології інтерактивного навчання, що дозволяють вдосконалити прийняття колективних рішень.



Рисунок 2.4. Схема планування етапів вирішення проблеми.

Важливо, щоб викладач під час партнерської педагогічної взаємодії вміло використовував увесь арсенал методів переконання: аргументацію, поради, настанови, вимоги тощо з метою розвитку досвіду майбутніх вчителів у використанні технік переконання (двобічна аргументація, що характеризується зосередженням уваги на сильних чи слабких сторонах в активній позиції співрозмовника, що спонукає до переосмислення позиції); метод позитивних відповідей (Сократівський метод); порівняння

(застосування контраргументації, здійснення аналізу негативних факторів позиції партнера); метод обґрунтування висновків (спонукання співрозмовника, застосовуючи певну послідовність запитань до розуміння помилковості особистих аргументів; спонукання партнера до формулювання позитивних відповідей, таким чином налаштовуючи до переосмислення початкової позиції); метод суперечностей (виявлення слабких місць у позиції співрозмовника); метод «Так, звісно, але...» (демонстрація попередньої згоди з думкою співрозмовника з подальшими проявом критики); метод бумерангу (спростування думки співрозмовника за на основі застосованих ним доказів) (Волківська, 2016, с. 379).

Важливим фактором у розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя початкових класів виступає комунікація. Тому використання вправ, проведення рольових та ділових ігор, тренінгів потрібно спрямовувати на набуття здобувачами вищої освіти досвіду ефективної партнерської взаємодії з іншими людьми. Систематичне порівняння студентом адекватних уявлень про себе, ідеалізованих уявлень, яким він хоче стати, та «дзеркальних уявлень», що відображають те, як його сприймають оточуючі, дозволить вдосконалити процес самопізнання та розвитку лідерського потенціалу.

Ефективною у змісті розвитку лідерського потенціалу виступає діяльність студентського самоврядування з залучення майбутніх вчителів початкових класів до конкурсів естетичного та наукового характеру, організація волонтерського руху, мистецького спрямування активностей, налагодження контактів з громадськими організаціями, взаємодія з центрами інклюзивної освіти (Романовський, Пономарьов, 2017).

Специфікою розвитку лідерського потенціалу у професійній підготовці майбутнього вчителя Нової української школи є:

- впровадження інноваційних технологій, забезпечення високого рівня самостійності майбутніх педагогів,
- здійснення моделювання педагогічних ситуацій, що сприятимуть вдосконаленню емоційної і вольової сфери,

- формування педагогічних вмінь.

Важливою також, в контексті даної проблеми, вважаємо налагодження командної роботи, що має відбуватися сплановано та поетапно:

1 етап – характеризується оптимальним відбором форми командної роботи, вибором теми, адекватним варіантом проведення, обґрунтуванням завдань, узгодженням сумісних зусиль, прогнозуванням результатів тощо;

2 етап – визначається узгодженням вимог. Активною технологією розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя початкових класів виступають онлайн-заняття. До прикладу, колективна організація та проведення відеомосту «Яким має бути успішний вчитель початкових класів». Не менш ефективними формами роботи з метою розвитку лідерського потенціалу конкурси ораторського мистецтва серед майбутніх вчителів Нової української школи «Лідер – це Ти», онлайн-журнали «Який він – лідер?» тощо. Під час проведення такого формату занять варто розробити серію питань та завдань про освітнє лідерство (Куриця, 2014, с. 361).

Серед класичних технологій розвитку лідерського потенціалу можна реалізовувати: публічні слухання, дебати (неформальні та формальні), робочі дискусійні групи, мозковий штурм, рольові ігрові ситуації (Додаток В).

Провідною формою розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи, на нашу думку, виступає педагогічна практика. Під час проходження педагогічної практики студенти стикаються з багатьма несподіванками, оскільки під час уроку чи виховного заходу починають поводитися не зовсім так, як запланували під час підготовки плану-конспекту. Як правило, перший педагогічний досвід (перше вихоне заняття, пробний урок з тої чи іншої методики) не завжди буває успішним. Важливо не втратити віру в свої можливості, а продовжувати працювати. Як відомо, страху перед публічними виступами можна позбутися тільки виступаючи публічно, спочатку в комфортному для себе оточенні, потім

збільшувати аудиторію слухачів. Прикладом для наслідування у цьому випадку стають досвідчені вчителі, методисти, які можуть поділитися своїм власним досвідом, професійними секретами в освоєнні вчительського ремесла шляхом колективних та індивідуальних консультацій, де типові труднощі обговорюються та знаходиться алгоритм їх вирішення.

Важливу роль у розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя посідають онлайн-технології електронної освіти. Вони характеризуються віртуальною, мобільною освітою. Завдяки соціальним мережам майбутні педагоги можуть організовувати спільноти (спільноти однодумців в телеграм каналі, моделювання команд через Google клас, робота над проєктами у соціальних мережах, використання старт-ідей, застосування хмарних сервісів, створення мобільних блогів (moblogging), Blogger.com, мережових літописів та журналів (Рисунок 2.5).

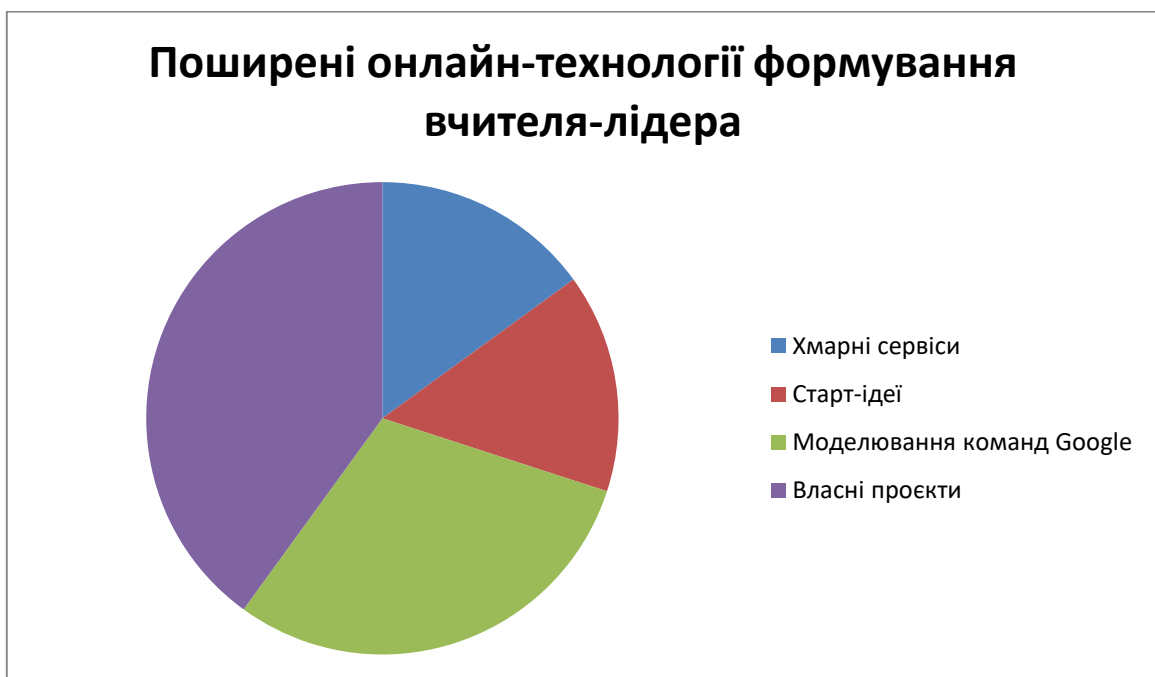


Рисунок 2.5. Поширені онлайн-технології формування вчителя-лідера.

Найефективнішою, на наш погляд, в розвитку лідерського потенціалу майбутніх педагогів є наскрізна система організації позааудиторної діяльності, що, як правило, розпочинається з реалізації простих (загальних) завдань з першого курсу, продовжується у формах вже більш складних етапів

спрямованої на професію діяльності, а на останніх курсах може трансформуватися в роботу у студентському самоврядуванні вишу.

На першому етапі варто практикувати організацію соціально-психологічних тренінгів («Скелелаз», «Рух до мети», »тренінгів спілкування, тренінгів впевненості у собі, в власних силах, тренінг командної діяльності та ін. Крім цього, корисними у розвитку лідерського потенціалу будуть семінари, які присвячені пізнавальним та цікавим темам у підвищенні рівня культури майбутнього вчителя Нової української школи. Наприклад, для студентів спеціальності «Початкова освіта» темами семінарів можуть бути «Педагогічна культура вчителя початкових класів», «Етика спілкування педагогічного працівника» тощо (Додаток Б).

На наступному етапі організації позааудиторної роботи майбутні педагоги безпосередньо ознайомлюються з своїм майбутнім фахом, дізнаються про професійні нюанси та особливості, про які, як правило, не говорять на лекціях та не пишуть у навчальних посібниках. Крім цього, здобувачі вищої освіти можуть вибрати для себе більш вузьку спеціалізацію в межах своєї спеціальності.

Наприклад, майбутні вчителі початкових класів спеціальності «Початкова освіта» можуть спробувати написати науково-популярні статті для студентської газети чи альманаху або допомагати у облаштуванні лабораторії Нової української школи.

Позааудиторна діяльність може відрізнитися не лише за професійним спрямуванням, але й за ступенем самостійності майбутніх вчителів Нової української школи організовуватися без модерування викладача-куратора. Для забезпечення ефективності позааудиторної роботи здобувачі вищої освіти можуть виконувати індивідуальні завдання відповідно до особистих інтересів, своєї професійної спрямованості, рівня сформованості компетентностей або, напротивагу, працювати у невеликих групах, підтримуючи та контролюючи діяльність один одного.

У деяких студентських об'єднаннях можна створювати своєрідне студентське правління чи ієрархічну структуру студентського менеджменту. Майбутні вчителі початкових класів можуть призначатись на посаду відповідно до власної академічної успішності, творчих здібностей та якостей характеру або обиратися рандомно або голосуванням. За бажанням члени студентського правління можуть мінятися ролями хоч кожного семестру. Самостійно управляючи секцією чи гуртком, здобувачі вищої освіти вчаться спілкуватися на професійно орієнтованому рівні, правильно та раціонально розподіляти час, формують навички управління. В них розвивається впевненість у своїх силах та, що важливо у розвитку лідерського потенціалу, значно підвищується самооцінка. Так, до прикладу, у коледжі м.Колорадо, об'єднання студентів є відповідальним за музичний супровід університетського містечка. Здобувачі вищої освіти самостійно укладають та розпоряджаються бюджетом, підписують контракти, планують, організовують та рекламують заходи. Участь студентів у означеній діяльності допомагає їм здобувати широкий спектр вмінь та навичок, які забезпечать в майбутньому конкурентоспроможність на ринку праці (Bearn Melissa).

Важливо, що в залежності від специфіки діяльності гуртка, здобувачі вищої освіти мають визначати графік його роботи. Студентський науковий гурток «Пошук» повинен працювати згідно плану та строків (дедлайнів) виконання наукових проєктів, клуб «Педагог» наприклад, – визначені дні зустрічей.

Одними з найпоширеніших проблем, з якими зустрічаються організатори позааудиторної діяльності, виступають недостатність факультетських ресурсів та університетського фінансування. Адже деякі види позааудиторної діяльності потребують в організації виховних чи спортивних дійств спеціальних приміщень визначеного типу (спортзал, театральна зала, арт-студія, актова зала), особливого обладнання (мультимедіа проєктори, комп'ютери, музичні інструменти,

звукотранслюючі прилади) чи транспорту (походи, поїздки, екскурсії). Для організації та проведення літніх таборів та посвяти в студенти, зборів-походів потрібна не лише фінансова підтримка, але й важливі організаторські ресурси. Організація такої діяльності повинна бути заздалегідь включена до формування бюджету університету та розглядатися як важлива частина освітнього процесу.

Більшість наукових досліджень засвідчує, що студенти, які беруть участь у позааудиторній діяльності вишу, показують кращу академічну успішність (Біляєва, 2012, С.125-126).

Складно сказати, чи це позааудиторна діяльність допомагає розкрити їх лідерський потенціал, чи просто учасники даного виду роботи від природи є більш активними та здібними. На нашу думку, має місце і те, і інше. Але для менш здібних студентів участь в позааудиторній діяльності також має велике значення. «Якщо через посередню успішність у них занижена самооцінка, досягнення у спорті або театральному гуртку можуть її значно покращити» (Онучак, 2012)..

Майбутні вчителі Нової української школи, які приймають участь у соціальних, волонтерських та благодійних проєктах, можуть спостерігати результати своєї діяльності, що допомагає їм відчувати свою корисність, значимість та важливість і, як наслідок слугує розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів початкових класів.

Навички та безцінний набутий досвід, здобувачами вищої освіти завдяки позааудиторній діяльності, приносять майбутнім педагогам додаткові переваги та бонуси перед конкурентами під час працевлаштуванні. Дана діяльність розвиває лідерський потенціал майбутнього вчителя Нової української школи, формує лідерські якості – вміння налагоджено працювати у команді, бажання вести за собою, комунікабельність, відповідальність, сміливість, толерантність, прагнення до самовдосконалення.

Отже, результатом розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи виступає усвідомлення єдності певних

чинників (сформовані компетентності, інтелектуальні здібності, харизма) тощо. Значну роль в підготовці майбутнього вчителя початкових класів відіграють інноваційні технології формування вчителя-лідера. Тому важливо використовувати ресурси закладу вищої освіти в процесі підготовки здобувача вищої освіти продуктивно (участь в позааудиторній діяльності, здійснення науково-дослідної роботи, авторитет викладацького складу, педагогічна практика, застосування інноваційного методичного інструментарію під час освітнього процесу, онлайн-середовище, тренінги, лідерські лабораторії, онлайн-заняття, вебінари, зустрічі з цікавими та досвідченими гостьовими лекторами, стейкхолдерами, індивідуальна робота).

Висновки до другого розділу

У другому розділі кваліфікаційної роботи «Організаційно-методичне забезпечення розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя нової української школи» виявлено з'ясовано стан сформованості лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи. В ході констатувального експерименту означено структурні компоненти, критерії та показники сформованості лідерського потенціалу (мотиваційний, когнітивний, особистісно-діяльнісний). Результати констатувального дослідження показали, що високий рівень розвитку потенціалу вчителя-лідера виявляється у 23 % респондентів, середній – у 47 %, низький – у 20 %. За результатами дослідження констатовано, що необхідно запроваджувати цілеспрямовану роботу у підготовці здобувача вищої освіти з підвищення рівня розвитку лідерського потенціалу у майбутніх вчителів Нової української школи.

На цій основі розкрито організаційно-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи (врахування специфіки розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів у позааудиторній роботі, розвиток стійкої мотивації до розвитку лідерського потенціалу, стимулюванням рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерського потенціалу, реалізація перманентного моніторингу рівня сформованості у здобувачів вищої освіти лідерського потенціалу). Забезпечення означених умов сприятиме ефективному розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи.

Окреслено методичний інструментарій ефективного розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи. Розкрито методи (переконання: двобічна аргументація, поради, настанови, вимоги з метою розвитку досвіду майбутніх вчителів у використанні технік переконання; метод позитивних відповідей (Сократівський метод); порівняння, метод обґрунтування висновків, спонукання партнера до

формулювання позитивних відповідей, метод суперечностей, метод «Так, звісно, але...», метод бумерангу.

Означено, що важливим фактором у розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя початкових класів виступає комунікація (використання вправ, проведення рольових та ділових ігор, тренінгів, кооперативне навчання) яку потрібно спрямовувати на набуття здобувачами вищої освіти досвіду ефективної партнерської взаємодії з іншими людьми.

Розкрито особливості розвитку лідерського потенціалу у професійній підготовці майбутнього вчителя Нової української школи (впровадження інноваційних технологій, забезпечення високого рівня самостійності майбутніх педагогів, здійснення моделювання педагогічних ситуацій, що сприятимуть вдосконаленню емоційної і вольової сфери, формування педагогічних вмінь.

Обгрунтовані ефективні форми розвитку лідерського потенціалу (студентське самоврядування, конкурси ораторського мистецтва, публічні слухання, дебати (неформальні та формальні), робочі дискусійні групи, мозковий штурм, рольові ігрові ситуації, педагогічна практика, використання онлайн-технології, соціальні мережі, позааудиторна діяльність).

ВИСНОВКИ

В процесі дослідження проблеми розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи ми дійшли таких висновків.

Проаналізовано проблему розвитку лідерського потенціалу вчителя у науковій літературі. Дослідники питань освітнього лідерства звертають велику увагу на значимість формування лідерської компетентності у майбутніх вчителів закладу загальної середньої освіти. Лідерський потенціал є властивістю особистості вчителя, яка інтегрує в собі особистісні та професійні лідерські якості, що проявляються в професійній діяльності. Констатовано, що розвиток лідерського потенціалу вчителів є важливим на всіх етапах їхньої освітньо-фахової траєкторії. Адже, вчителі-лідери, завдячуючи власній центральній позиції, реалізують важливу роль у розвитку групових цілей, світогляду, організації продуктивної діяльності учнів реалізуючи функції (адміністративна, функція планування, політична, експертна, представницька, функція заохочення, покарання). Охарактеризовано феномен лідерського потенціалу через аналіз взаємодій вчителя-лідера й групи послідовників (учнів). Означено, що потенційного лідера серед інших учасників групи вирізняє якраз те, що означені додаткові особисті потреби можуть бути найкращим способом зреалізовані через прийняття ним статусу лідера групи послідовників (формальне чи неформальне лідерство). Розкрито, на підставі аналізу опрацьованої літератури, що лідерський потенціал особистості вчителя вирізняє наявність лідерських якостей (інтелектуальні здібності, належний рівень адаптації, екстравертність, схильність та бажання домінувати, сміливість, гнучкість до змін, впевненість в собі, організаторські здібності, сильна воля, емпатія).

Здійснено дефініційний аналіз поняття «лідерський потенціал вчителя» Нової української школи. Доведено, що головними складовими, що вирізняє лідерство виступають процес, група, вплив та спільні цілі. Саме тоді, як соціальна природа лідерства характеризується спрямованістю впливу особистості-лідера на групи та інших людей. У зазначеному контексті значну

роль відіграє лідерський потенціал вчителя. Проте наявності тільки лідерського потенціалу чи сформованості лідерських якостей у вчителя недостатньо. Адже, важливою залишається проблема організації освітнього простору, конструктивного впливу на особистість учня та супроводу його освітньо-професійного руху.

Акцентовано на тому, що лідерство проявляючись через статичний аспект (положення), створює динамічну – систему впливу. В основі означеного феномену лежить прояв лідерського потенціалу особистості вчителя початкових класів. Оскільки для реалізації академічної свободи в умовах сучасного освітнього простору, вчитель Нової української школи має оволодіти сформованою лідерською компетентністю, що буде проявлятися на усіх рівнях починаючи з особистісних якостей до засвоєння знань, вмінь, навичок та лідерських способів поведінки. В цілому, сформований лідерський потенціал, як складова лідерської компетентності, забезпечує фахову успішність педагога та прагнення до постійного самовдосконалення і навчання. Розкрито поняття лідерський потенціал, соціально-психологічну властивість людини, яка реалізує як ситуаційно обумовлену, так і незалежну від ситуацій здатність особистості до успішного здійснення лідерства, що характеризується ступенем формування його індивідуальних (здібності, особистісні якості, ціннісні орієнтири) та універсальних (досвід, вміння, навички, стилі лідерської поведінки, рольовий характер) складових.

Емпірично досліджено стан сформованості лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи засобом констатувального есперементу. Результати констатувального дослідження показали, що високий рівень розвитку потенціалу вчителя-лідера виявляється у 23 % респондентів, середній – у 47 %, низький – у 20 %.

На цій основі аналізу опрацьованої наукової літератури та результатів дослідження розкрито організаційно-педагогічні умови розвитку лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи (врахування специфіки розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів у

позааудиторній роботі, розвиток стійкої мотивації до розвитку лідерського потенціалу, стимулюванням рефлексивного ставлення до процесу розвитку лідерського потенціалу, реалізація перманентного моніторингу рівня сформованості у здобувачів вищої освіти лідерського потенціалу).

Констатовано, що забезпечення організаційно-педагогічних умов сприятиме ефективному розвитку лідерського потенціалу майбутніх вчителів Нової української школи.

Запропоновано, для використання у підготовці майбутнього вчителя Нової української школи, з метою розвитку лідерського потенціалу, методичний інструментарій (методи (переконання: двобічна аргументація, поради, настанови, вимоги з метою розвитку досвіду майбутніх вчителів у використанні технік переконання; метод позитивних відповідей (Сократівський метод); порівняння, метод обґрунтування висновків, спонукання партнера до формулювання позитивних відповідей, метод суперечностей, метод «Так, звісно, але...», метод бумерангу), форми (використання вправ, проведення рольових та ділових ігор, тренінгів, кооперативне навчання, студентське самоврядування, конкурси ораторського мистецтва, публічні слухання, дебати (неформальні та формальні), робочі дискусійні групи, мозковий штурм, рольові ігрові ситуації, педагогічна практика, використання онлайн-технології, соціальні мережі, позааудиторна діяльність).

Розкрито особливості розвитку лідерського потенціалу у професійній підготовці майбутнього вчителя Нової української школи (впровадження інноваційних технологій, забезпечення високого рівня самостійності майбутніх педагогів, здійснення моделювання педагогічних ситуацій, що сприятимуть вдосконаленню емоційної і вольової сфери, формування педагогічних вмінь.

Перспективами дослідження визначено роль онлайн-ресурсів у формуванні лідерських якостей майбутнього вчителя Нової української школи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов, Д. В. (2010). *Зміст феномену «лідерські якості особистості»*. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. Вип. 11 (64). Класич. приват. унт. Запоріжжя. С. 44 – 51.
2. Андреева О.І. (2004). *Феномен лідерства*. К.: Освіта. 312 с.
3. Антонюк, М.С. (1995). Психологічні особливості формування у студентів умінь і навичок самостійної роботи. Сучасні педагогічні технології у вищій школі: Науково-метод. зб. К., 1995. С.111-113.
4. Біленкова Л.М. & Костащук О.І. (2022). Формування активної лідерської позиції майбутнього вчителя. Науковий журнал «Інноваційна педагогіка». Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. Випуск 48. Том 1. Видавничий дім «Гельветика». 2022. С.9-13.
5. Білінська, О. О. & Черпак, М. В. (2016) Феномен лідерства у зарубіжній та вітчизняній психології. Актуальні проблеми психології. Т. 10. К.: С. 36-47.
6. Біляєва, Ю.В. (2012). Організація самостійної роботи студентів з іноземної мови студентів аграрних вузів. Науковий прогрес на межі тисячоліть: Науково-метод. зб. Дніпропетровськ. С.125-126
7. Бондарчук, О. І. (2002). Професійна кар'єра керівників шкіл: психологічний аспект. Актуальні проблеми психології: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Т. 1, Ч. 6. С. 86-89.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови (Ред.) 2005. Київ. Ірпінь: ВТФ Перун.
9. Видай, А.Ю (1999). *Сучасні тенденції у дослідженні лідерства*. Зб. наук. пр. К.: КВГІ. № 4. С. 13-18.
10. Вишневецький, А. (2004). Застосування моделі та профілів компетентності для управління персоналом в системі державної служби.

Вишневецький А., Хмельницька О. Вісник державної служби. 2004. № 4. С. 56-64.

11. Гармаш, С.А. (2009). *Лідерські якості особистості керівника як запорука успіху*. Управління інноваційними проектами та об'єктами інтелектуальної власності. С. 37-44.

12. Гордієнко, В.І. (2001). Розвиток особистості в професіоналізації: професіогенез особистості. Психологія праці та професійної підготовки особистості: навч. посібник за ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. Хмельницький: ТУП. С. 48-67.

13. Драйден, Г. (2005). *Революція в навчанні*. Г. Драйден, Д. Вос. Львів: Літопис. 542 с.

14. *Емоційний інтелект лідера*. (2019). Д. Гоулман, Р. Бояціс, Е. Макі. Видавництво: Наш формат. К. 2019. 288 с.

15. Єрмоленко, А.Б. (2021). Сучасна модель розвитку лідерської компетентності педагогічних працівників професійної освіти в системі підвищення кваліфікації. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки. Вип. 1 (45). С. 205-213.

16. Жигірь, В. (2015). *Сутність і зміст лідерської компетентності майбутнього менеджера освіти*. Вісник ISSN 1992-5786. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах Чернігівського національного педагогічного університету. № 130. С. 34-37.

17. Закон України «Про освіту». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19/page7>

18. Калашникова, С.А. (2011). Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах сучасних суспільних трансформацій: дис. доктора пед. наук: 13.00.06. К. 462 с.

19. Коломієць, А. & Коломієць, Л. (2019). *Психолого-педагогічні засади розвитку лідерських якостей учителів в освітньому середовищі*

початкової школи. Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society. № 1. С. 91-106.

20. Концепція Нової української школи. Міністерство освіти і науки України. URL: <http://mon.gov.ua/activity/education/zagalna-serednya/ua-sch-2016/konczepczyia.html>

21. Корнєв, М.Н (1995). *Соціальна психологія: підруч.* К. 304 с.

22. Косован А.Г. & Біленкова Л.М. (2022). Розвиток лідерського потенціалу майбутнього вчителя Нової української школи. Матеріали студентської наукової конференції Чернівецького національного університету (12–14 квітня 2022 року). Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи. Чернівці: Чернівец. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. С.103-104.

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

24. Крейг, Нік (2019). *Лідерство починається з призначення.* К. Вид.: Фабула. 240 с.

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

26. Куценко, Г.Г. (2012). *Компетентності сучасного вчителя-лідера.* Культура і компетентність сучасного вчителя-лідера: матеріали обласного науково-практичного семінару, присвяченого 290-річчю з дня народження Г.С. Сковороди. Укладачі: Л.В. Литвинюк, Т.О. Бондар. Полтава: ПОППО. С. 45-47

27. Логунова, М.М. (2006). *Соціально-психологічні аспекти управлінської діяльності.* К.: Вид-во. 256 с.

28. Лютий, М. (2019). Уявлення учасників освітнього процесу закладу вищої освіти про показники лідерської компетентності майбутнього

викладача. Теорія і практика управління соціальними системами. № 3. С. 85-97.

29. Максименко, С. Д. (2014) Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. Проблеми сучасної психології. Вип. 24. К.: С. 7-16.

30. Мараховська, Н. В. (2007) Лідерська позиція майбутнього вчителя початкових класів як складова професійної компетенції. Педагогічні науки: збірник наукових праць. Вип.45. Редкол.: Є. С. Барбіна, В. Л. Федяєва, В. В. Кузьменко [та ін.]. Херсон: Вид-во ХДУ. 300- 303 с.

31. Мараховська, Н. В. (2009) Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу. Автореф. дис. наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Харків, 22 с.

32. Міляєва, В.Р. (2011). Емпірична модель професійної компетентності державного службовця. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова: зб. Психологічні науки. К. Вип. № 34 (58). С. 256-264.

33. Міляєва, В.Р. (2011). Змістовно-структурна модель психологічного забезпечення системи підвищення кваліфікації державних службовців. Науковий вісник Південно-українського національного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського: зб. наук. праць. Одеса: ПНПУ ім. К. Д. Ушинського. № 11-12. С. 137-144.

34. Міляєва, В.Р. (2014). Розвиток лідерського потенціалу в процесі формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Педагогічні науки. Випуск 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2014_1_10

35. Мойсеюк, Н.Є. (2007). Педагогіка: навч. посіб. 5-те вид., доп. і перероб. Київ: Б.В. 655 с.

36. Нестуля, О. О. (2013). *Основи лідерства: тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера*: навч. Посібник. Київ: Знання. 287 с.
37. Нестуля, С.І. (2018). Структурні компоненти лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. № 4. С. 62-71.
38. *Нова українська школа*. Концептуальні засади реформування середньої школи. URL: [https:// mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf](https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkola-compressed.pdf)
39. Новіков, Б.В. (2004). *Лідерство, стилі керівництва*. К. С. 308-356.
40. Огнев'юк, В. (2017). Лідери для Нової української школи неперервна освіта: Акмеологічні студії (педагогічні науки. психологічні науки) № 1. С. 4-13.
41. Онучак, Л.В. (2002). Педагогічні умови організації самостійної позааудиторної роботи студентів економічних спеціальностей: Автореф. дис. канд. пед.наук. К. 18 с.
42. Павловський, А. (2017). *Чому в Україні найменша в Європі зарплата?* Віче: журнал Верховної Ради України. URL: <http://www.viche.info/journal/3113/>
43. Паламарчук, О., & Лазаренко Н., & Коломієць Д. (2019). Ресурсне забезпечення розвитку лідерських якостей у процесі особистісно-професійного становлення майбутнього вчителя. *Лідер. Еліта. Суспільство*. С.77-90.
44. Пономаренко, О. В. (2013) Проблема лідерських якостей вчителя в дослідженнях вітчизняних учених. *Педагогічна освіта: теорія і практика*. Вип. 15. К.: С. 263- 268.
45. *Про затвердження професійного стандарту за професіями «Вчитель початкових класів закладу загальної середньої освіти», «Вчитель*

закладу загальної середньої освіти» і «Вчитель з початкової освіти» (з дипломом молодшого спеціаліста). URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/Наказ_2736%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Наказ_2736%20(3).pdf)

46. *Професії майбутнього, які виникнуть у найближчі 20 років.* За матеріалами ВФМ. URL: https://tsn.ua/nauka_it/profesiyi-maibutnogo-yaki-viniknut-unaiblizhchi-20-rokiv.html

47. *Психологічна енциклопедія.* (2006). Авт.-упоряд. О.М. Степанов. К.: Академвидав. 423 с.

48. Робінсон, К. (2016). *Школа майбутнього. Революція у вашій школі, що назавжди змінить освіту.* Робінсон, Л. Ароніка. Львів: Літопис. 258 с.

49. Розвиток лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти: Монографія (2017). За редакцією О. Г. Романовського та О. С. Пономарьова. Харків: ФОП Мезіна В.В. 292 с.

50. Романовский, А.Г. & Квасник, О.В. & Шаполова, В.В. (2016). *Трьохвекторна структура поняття лідерство.* Між. науково-практ., 17-18 листопада. Алмати, 2016. II том. С. 73-77.

51. Романовський, О. Г., & Бабаєв, В. М., Пономарьов, О. С. (2000) *Проблеми формування особистості лідера.* Харків: Майдан, 190 с.

52. Романовський, О.Г. & Пономарьов О.С. (2017). *Парадокси харизматичного лідерства.* Теорія і практика управління соціальними системами. 2017. №1. С. 47-56.

53. Романовський, О.Г. & Серєда, Н.В. (2013). *Особистість сучасного керівника в аспекті теорії духовного лідерства.* Теорія і практика управління. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tipuss_2013_3_4

54. Рубенштейн, Девід (2021). *Бути лідером. Мудрість від тих, хто змінив правила гри.* К. вид.: Лабораторія. 448 с.

55. Рудська, А. І. (2013) *Психологічні особливості лідерства в умовах реалізації соціальних проектів* : автореф дис. на здобуття наук. ступеня канд.

психол. наук: спец. 19.00.05 – соціальна психологія, психологія соціальної роботи. Київ, 24 с.

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

57. Савицька, І. М. (2016) До питання формування лідерських якостей майбутніх вчителів. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. Чернігів. Вип. 140. С. 180-183.

58. Свааб, Дік. (2016). *Ми – це наш мозок*. Харків: Клуб сімейного дозвілля. 496 с.

59. Семченко, Н.О. (2004). *Формування лідерських якостей особистості*. Методичні рекомендації по формуванню лідерських якостей майбутніх педагогів у позааудиторній діяльності. Харків: ХНУ імені В.Н. Каразіна. 125 с.

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

61. Сидоренко, В.В. (2017). Розвиток професійної компетентності сучасного педагога в умовах відкритої освіти: кластерний аналіз. Професійна компетентність педагога в умовах оновленого змісту освіти та вимог ринку праці: зб. матеріалів доп. учасн. III регіональної науково-практична конференції. Вінниця: Вінницька міська друкарня. С. 8-17.

62. Слесик, К.М. (2009). *Виховання лідерів*. Х.: Основа. 128 с.

63. *Словник соціологічних і політологічних термінів* (1993). Нар. укр. акад.; за заг. ред.: В. І. Астахової [та ін.] ; уклад. В. І. Астахова [та ін.]. Київ: Вища шк. 140 с.

64. Смольська, Л. І. (2014) *Інтегральне лідерство – сучасний управлінський запит*. Управління школою. №1 – 3. С.92 – 94. 10. Татенко,

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

65. Стець, Н. (2017). *Коротко про теорію поколінь*. URL: <http://www.business-territory.com/articles/korotko-pro-teoriyu-pokolin>

66. Сухомлинський, В.О. (1976). *Вибрані твори в п'яти томах*. Київ: Радянська школа. Т. 1. 421 с.

67. Татенко, В. О. (2003). Психологічні ознаки професіоналізму. Психологічні перспективи. Випуск 4. С. 161-166.

68. *Філософський енциклопедичний словник: енциклопедія* (2002). НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ: Абрис. 742 с.

69. Яблонский, С.А. (2003) *Психологія лідерства*. К.: Вища шк. 384 с.

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

71. Хмизова, О. В. (2007) *Формування лідерської позиції у майбутніх учителів початкових класів як складова їх професійної компетентності*. Збірник наукових праць. Педагогічні науки. Вип. 44. Херсон: Видавництво ХДУ. 316-320.

72. Uaneen Module Descriptor. Dublin City University. www.dcu.ie

73. Bearn Melissa, *Extracurricular Activities As Career Prep*. Colorado College. -www.fastweb.com

ДОДАТКИ

Додаток А

Зразок анкети стосовно виявлення стану сформованості лідерського потенціалу особистості вчителя (автор Косован А. Г.)

Шановні учасники опитування!

Пропонуємо анонімне анкетування. Прошу об'єктивно відповісти на запропоновані запитання. Отримані дані будуть використані тільки в узагальненому вигляді. Відповідаючи на дані запитання, будьте якомога відвертішими з собою.

1. Приймаючи рішення, чи базуєтеся Ви на ретельному аналізі, а не інтуїтивно:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

2. Зіткнувшись з проблемою, чи беретеся Ви її вирішувати, без попередніх консультацій з керівництвом:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

3. Делегуючи власну задачу, Ви звіряєтеся з розпорядком потенційних виконавців:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

4. Ви втручаєтеся у роботу колег, якщо їх дії чи поведінка шкодить компанії/колективу:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

5. Ви вважаєте марною тратою детальне обговорення стратегії у колективі, адже вона може змінюватись у процесі реалізації:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

6. Коли Ви помічаєте помилку колеги, даєте можливість виправитись самостійно:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

7. Ви вважаєте, що повинні бездоганно виконувати будь-яку задачу:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

8. Чи вважаєте Ви, що потрібно вміти визнавати свої помилки:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

9. На колективних дискусіях чи берете Ви на себе відповідальність роль ведучого:

Ніколи

Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

10. Чи готові Ви взяти на себе відповідальність лідера в командній роботі:

Ніколи

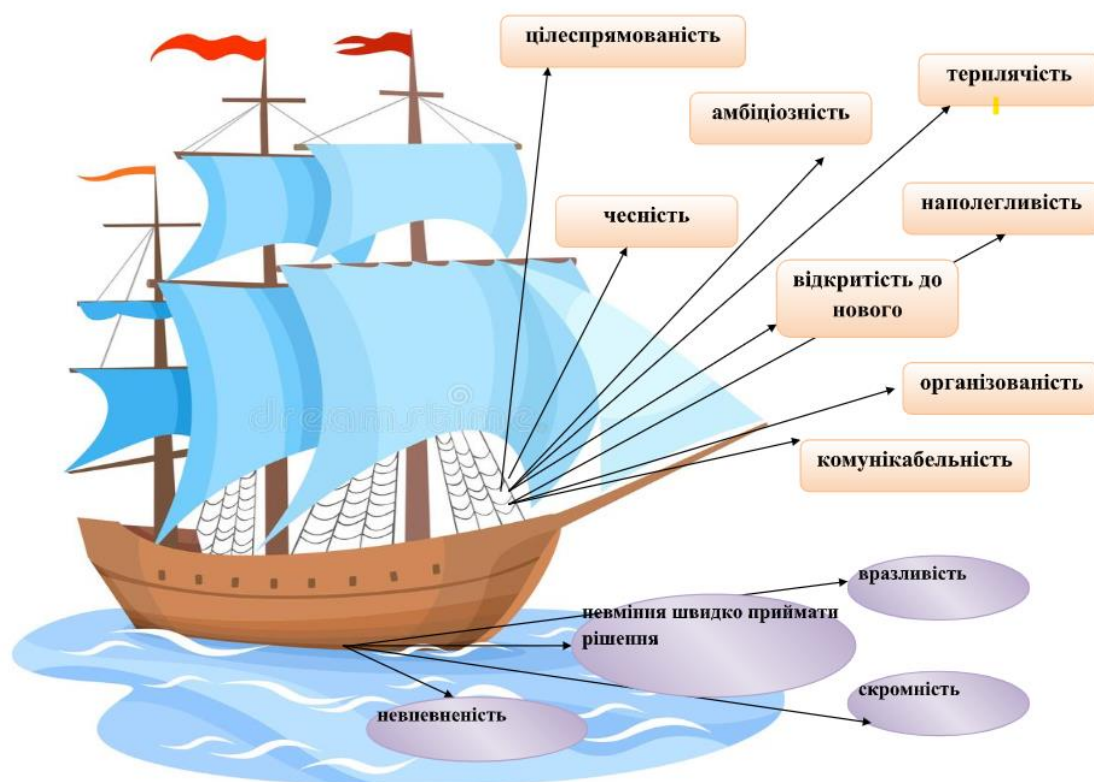
Рідко

Трапляється

Переважно

Завжди

Додаток Б
 «Майстерня педагогічного лідерства»
 «Мої сильні якості»,



«СКЕЛЕЛАЗ»



Стили лідерського потенціалу за Д.Гоулманом



Стили лідера за Д. Гоулманом

Аспекти ЕІ, що лежать в основі стилю лідерства за Д.Гоулманом



Додаток В

План-конспект тренінгу для вчителів початкових класів

Розвиток лідерського потенціалу майбутнього вчителя

Нової української школи

Мета: розширення уявлень про лідерство як способи організації та управління малою групою, активізація лідерського потенціалу як сукупності умінь самоуправління і управління іншими людьми, надання можливості побачити зі сторони свої лідерські схильності (потенціал), відчути переваги і труднощі лідерських позицій, визначити для себе свої сильні і слабкі сторони щодо до лідерства в тих чи інших ситуаціях, оволодіти техніками лідерського впливу та згуртування групи, розвинути лідерські вміння.

Завдання:

- Інформування про психологічні основи лідерства, усвідомлення себе як лідера.
- Вивчити лідерські ролі, особливості їх прояву. Розширення індивідуального рольового (поведінкового) репертуару лідера.
- Виявити власний лідерський потенціал. Провести аналіз ресурсів і обмежень для нарощування лідерського потенціалу.
- Розвивати навички лідера, освоєння технологій зміцнення лідерських позицій в емоційно-напружених, проблемних ситуаціях.
- Розширення соціальної та комунікативної компетентності.
- Розвиток навички самоаналізу.
- Оволодіння активним стилем спілкування і розвиток відносини партнерства.
- Розвиток творчого підходу до вирішення завдання.
- Освоєння навичок регуляції власного емоційного стану.

Час роботи: 2 години

Хід заняття

I. Організаційний момент (слайд 1)

Привітання

Знайомство (слайд 2)

Вправа «Я в промінчиках сонечка»

Мета:

- розвинути самостійність, творчий підхід до завдання, лідерські навички в учасників тренінгу;
- підвищити самооцінку, налаштувати на успіх, потренуватися в самопрезентації.

Ресурси: маркери, папір і ручка для кожного гравця.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід вправи

Покладіть перед собою аркуш паперу, намалюйте сонечко і напишіть на кожному його промінчику свої позитивні якості. Зосередьтеся! У вас є 5 хвилин, щоб написати.

Завершення: обговорення вправи.

Правила роботи групи (повторення правил, обговорення, доповнення)
Рефлексія попереднього заняття. (обговорення відеоролика)

Повідомлення теми заняття

Вправа «Очікування» (слайд 4)

За допомогою відривної аплікації робимо фігурку людини, на якій пишемо свої очікування від заняття та розміщуємо фігурку на одному з 6 островів, пояснюючи чому (острови: дружби, любові, здоров'я, родина, багатство, слава). Усвідомлюємо цінності.

II. Основна частина

Мозковий штурм «Лідер – це... »

На дошці або фліп-чарті записуємо набір лідерських якостей. Отже, лідер – це ... (слайди 5-15)

Матеріал для тренера

Відмінність лідера від інших полягає в тому, що більшість людей живуть за принципом: «Звичка зверху нам дана, заміна щастя вона».

Звичне, а значить послідовне, передбачуване, легко прогнозоване, й відповідно менш небезпечне і страшне. Але як тільки лідер стає передбачуваним, інтерес до нього різко падає. Більш того, передбачуваність лідера дає оточенню приємне відчуття контролю над ним.

Уміння тримати в підвішеному стані своє оточення – необхідна риса будь-якого успішного лідера. Ніколи наперед не відомо, яким буде його наступний хід. Ісус Христос, Лао-цзи, Наполеон, Сталін, майстерно володіли цим прийомом. Їх поведінка важко прогнозувалося, а звідси виникав інтерес і повага до їхніх персон.

Немає нічого страшнішого несподіванки і непередбачуваності. Так станьте ж навмисне непередбачуваним!

Вправа «Стилі лідерства» (слайд 16, 17)

Мета:

- оволодіти активним стилем спілкування і розвинути в групі відносини партнерства;
- потренуватися у визначенні чітких ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей;
- попрактикуватися в спільній роботі над груповою задачею, аналізуючи вплив різноманітних стилів керівництва;
- продемонструвати на практиці відмінності, притаманні різним типам лідерів до вирішення завдання і виконання своїх-лідерських функцій, а також впливу позиції лідера на результат групової діяльності.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість: 15 хвилин.

Хід гри

По-перше, просимо учасників тренінгу сісти зручніше, зосередитися і уявити собі, як би вони продовжили пропозицію «Коли я думаю про лідера, то я уявляю собі ...». Кого малює пам'ять? Чия особа приходить на розум?.

Які найбільш яскраві риси цих особистостей?

Розрізняють лідерів формальних і неформальних. Хто він, ваш лідер?

Лідери можуть бути двох типів: діловий лідер (спонукає групу працювати заради досягнення цілей) і соціоемоційний (в спільній діяльності стурбований тим, як при вирішенні груповий завдання враховуються особисті і суспільні потреби членів команди). До якого із двох (або – до змішаного) типів відноситься особистість, загадати вами?

Який стиль лідерства в особистостей, про яких ви розповіли, – демократичний, авторитарний, ліберальний?

Другий етап

Об'єднуємо учасників у три підгрупи, в кожній просимо обрати одного представника на роль керівника групи. Методом жеребкування лідери обирають стиль лідерства.

Потім оголошуємо групове завдання (однакове для всіх груп-учасниць): зв'язати якомога довший ланцюжок з речей учасників підгрупи. На цю роботу групам 5 хвилин.

Завершення: обговорення вправи.

Перш за все перевіряємо, яка група краще інших впоралася із завданням, яка – на другому, а яка – на третьому місці?

Обговорюємо хід гри. Як група реагувала на демократичного /ліберального / авторитарного лідера?

Як і в чому проявлялася роль лідера підгрупи? Який тип і стиль лідерства переважав, на ваш погляд? (слайд 18)

Який оптимальний стиль лідерства припускає ситуація побутової сварки між подружжям?

– капітана корабля, що терпить крах в океані?

– лідера студентської тусовки в ході підготовки до фестивалю?

– директора школи, поставленого в кризову ситуацію через плінності кадрів?

– вчителя в ході експериментів, пов'язаних з електроприладами?

– керівника літературної студії при відборі та обговоренні оповідань, які увійдуть в наступний випуск альманаху?

На чому ґрунтується ваш вибір у кожному конкретному випадку? (слайд 19)

Вправа «Без командира» (слайд20)

Мета:

- вивчити співробітництво як альтернативу конфлікту в груповій діяльності;

- вивчити переваги і недоліки колективної відповідальності;

- розвинути вміння і готовність приймати відповідальність на себе, відпрацювати уміння продуктивно діяти в умовах невизначеності.

Розмір групи: оптимальна кількість учасників – до 20 осіб.

Ресурси: не потрібні.

Тривалість: близько 20 хвилин.

Хід гри

– Нерідко нам доводиться зустрічатися з людьми, які, здається, тільки того й чекають, щоб ними керували. Їх хтось зобов'язаний організовувати, направляти, так як проявити власну ініціативу (і потім відповідати за свої рішення і вчинки) люди подібного типу бояться.

Є й інший тип – негамовні лідери. Ці завжди знають, хто і що повинен зробити. Без їхнього втручання і турботи світ неодмінно загине!

Зрозуміло, що і ми з вами належимо або до того, кого «ведуть», або до лідерів, або до якоїсь змішаної – між тим і іншим типом – групи.

У завданні, яке ви спробуєте зараз виконати, важко доведеться і явним активістам, і крайнім пасивістам, тому що ніхто і ніким не керуватиме.

Абсолютно! Весь сенс вправи в тому, що при виконанні тієї або іншої задачі кожен з учасників зможе розраховувати виключно на свою кмітливість, ініціативу, на свої сили. Успіх кожного стане запорукою загального успіху.

Отже, з цієї хвилини кожен відповідає тільки за себе! Слухаємо завдання і намагаємося якомога краще впоратися з ними. Будь-який контакт між учасниками заборонений: ні розмов, ні знаків, ні хапання за руки, ні обуреного шипіння – нічого! Працюємо мовчки, максимум – погляд у бік партнерів: вчимося розуміти один одного на телепатичному рівні!

– Прошу групу побудуватися в коло! Кожен чує завдання, аналізує його і намагається вирішити, що йому особисто належить зробити, щоб у підсумку група максимально швидко і точно встала в коло.

Дуже добре! Ви звернули увагу, що у деяких прямо руки свербіли, так хотілося ким-небудь покерувати. А чимала частина з вас стояла в повній розгубленості, не знаючи, що робити і з чого почати. Продовжимо тренувати особисту відповідальність. Збудуйте, будь ласка:

– в колону по зростанню;

– два кола;

– трикутник;

– шеренгу, в якій всі учасники шикуються по зростанню;

– шеренгу, в якій всі учасники розташовані у відповідності з кольором волосся: від найсвітліших на одному краю до найтемніших на іншому.

Завершення: обговорення гри.

Хто з вас лідер по натурі?

Чи легко було відмовитися від керівного стилю поведінки?

Що ви відчували? Тепер ви більше сподіваєтеся на товаришів, чи не так?

Не забудьте, що і кожен з вас вніс лепту в загальну перемогу!

Які були відчуття людей, які звикли бути відомими? Важко залишитися раптом без чийх би то не було оцінок, порад, вказівок?

Як ви розуміли, вірні ваші дії або помилкові? Чи сподобалося відповідати за себе і самостійно приймати рішення? (слайд 21)

Інформаційне повідомлення «Харизматична особистість» (слайд 22)

Для початку обговоримо з групою саме поняття «харизматична особистість». Харизма – це здатність людини притягувати і утримувати увагу інших людей, випромінювати енергію, яка сприяє прийняттю такої людини, відчуттю легкості і бажаності його присутності, приходимо до висновку, що харизматичний лідер наділений невловимим шармом, який забезпечує йому можливість впливу на людей.

Харизматична людина впевнена в собі, вона привітна, але не «солодка» і не улеслива, спілкування з нею приємне, до слів її хочеться прислухатися.

Вправа «Предмет по колу» (слайд 23)

Мета: розвиток креативності

Присутнім пропонується стати в коло і передавати один одному предмет різними способами.

Вправа «Казка втрюх»

Мета:

- розвиток партнерської взаємодії;
- сприяти розвитку спонтанності і творчих можливостей учасників тренінгу;

- поліпшити емоційний настрій учасників і допомогти їм, звільнившись від затискачів, скоротити дистанцію в спілкуванні.

Ресурси: один стілець.

Тривалість: залежно від складу групи. Кожна трійка учасників працює на майданчику в середньому 3-4 хвилини. Загальний час вправи буде залежати від кількості таких трійок.

Хід вправи

Уже з назви зрозуміло, що в завданні братимуть участь три учасники.

Один з них виконує роль казкаря. Йому належить викласти одну з відомих казок, визначених ведучим. Другий учасник сідає на стілець обличчям до глядачів. Беззвучно відкриваючи рот і використовуючи міміку, він буде імітувати роль оповідача. Його руки закладені за спину, тому не беруть участь в грі. Роль «рук другого учасника» будуть виконувати руки третього гравця. Для цього він повинен встати на коліна прямо за спиною другого актора і просунути свої руки у нього під пахвами. Для глядача створюється ілюзія, що ці жестикулюють в ході казки руки є руками сидить на стільці оповідача.

Саме ілюзія того, що казку розповідає сидить на стільці гравець голосом першого гравця і руками третього, є доказом успішності вправи. Домогтися цього можна при умінні синхронно працювати з партнерами і з

театральної яскравістю користуватися невербальними засобами виразності (жестом, мімікою, інтонацією).

Завершення: обговорення вправи.

Що являло для вас труднощі в завданні?

Як ви вважаєте, чи може дана вправа навчити вас навичкам, які ви зможете застосувати за межами тренінгової групи - на роботі, в сім'ї, при спілкуванні з людьми?

Що може дати це завдання при розгляді проблем, пов'язаних з розвитком і тренуванням лідерських якостей? Які якості лідера проявили учасники вправи?

Вправа «Перемога чи поразка?»

Мета:

- дати учасникам тренінгу приклад лідерського впливу;
- розглянути на практиці і проаналізувати відповідальність лідера за ефективність групи;
- навчитися розпізнавати внутрішньогрупові проблеми і блоки, що заважають нестандартному підходу до ситуації;
- навчити вмінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно в умовах змагання.

Ресурси: дошка / фліп-чарт.

Тривалість: 20-25 хвилин.

Хід гри

Ця гра по формі – груповий варіант хрестиків-нуликів, по суті ж – привід для розгляду філософії змагання-співпраці.

Об'єднуємо групу у дві команди. (Якщо кількість гравців непарна, то залишився не при справах гравець оголошується суддею і головним помічником тренера.) Тренер сам призначає на ролі лідерів двох учасників тренінгу, які в ході роботи проявляли темперамент і тягу до суперництва.

Капітани одержують від тренера символи влади: капелюх лідера, пов'язку або який-небудь інший символ.

– Отже, команди сформовані, капітани отримали символи влади, призовий фонд чекає переможця ... В чому ж суть гри? На дошці накреслено поле 6 x 6 см для багатоклітинних хрестиків-нуликів. Всього 36 клітин, тобто у кожної команди буде по 18 ходів. Команда, якій вдасться за підсумками 18 ходів закінчити як можна більше вертикальних або горизонтальних ланцюжків хрестиків або нуликів, буде оголошена переможцем.

Кожному гравцю на хід дається 10 секунд, після чого він стає у хвіст колони. Вся гра триває три хвилини. Якщо умови зрозумілі, проведемо жеребкування, щоб визначити, яка з команд починає гру. (Жеребкування)

Команди - на старт! На чолі колони першої та другої команд стають капітани з фломастером в руці. Вони перші поставлять на ігровому полі хрестик або нулик, потім передадуть фломастер наступного в колоні. Умови гри зрозумілі?

Почали!

Завершення: обговорення гри.

Який максимальний результат, якого в ідеалі може досягти команда?

(Відповідь: три ряди.) Отже, якби групи дали один одному можливість побудувати по три ряди хрестиків або нуликів, то обидві команди дійшли б до нічийного результату і розділили призовий фонд між собою. Але в цьому випадку команди повинні були бути не противниками, а співпрацювати в досягненні оптимального для них результату. Насправді ж азарт і суперництво між командами зробили свою справу. Тому варто обговорити з командою наступні питання:

Що позначають для вас виграш і програш?

Чи можна витягти виграш з поразки?

Чи завжди перемога пов'язана з чийось програшем?

Згадайте поведінку тренера у ході підготовки гри. Тренерська установка на суперництво, на підкреслення ролі лідера, позначилися на емоційному напруженні гри і на те, що команди не задумалися про можливість співпраці, а були свідомо кинуті тренером в прірву азартного змагання. Давайте обговоримо можливість інших тренерських настанов перед грою і визначимо для себе лідерські функції тренера.

Вправа «Квадрати»

Мета: привернути увагу до відмінностей у баченні однієї ситуації різними людьми;

Продемонструвати можливості узгодити бачення різних учасників

Матеріали: малюнок квадрата, що складається з 16 менших однакових за розміром квадратів

Подивіться на цей малюнок. Скільки квадратів ви бачите на цьому малюнку?

Будь ласка, порахуйте квадрати і скажіть, скільки ви їх бачите. Не треба радитись та обговорювати ваші результати (підпис до малюнку «Скільки квадратів ви бачите на цьому малюнку?»)

Обговорення починається з найменшої кількості квадратів . «Чи досі хтось бачить тільки 16 квадратів?» рухаємось далі 21. ..Важливо: питання ставилось «Скільки квадратів ви бачите?», а не «Скільки квадратів є?» Кожен дав правильну відповідь. Важливо не тільки володіти повнотою інформації, але так її подати іншій стороні, щоб та сприйняла її і уточнила своє бачення

Вправа «Ніколи не кажи «Ніколи»!»

Мета:

- розвинути творче мислення учасників тренінгу, їх уміння розширювати поле проблеми і бачити розмаїття підходів до вирішення завдання;
- потренуватися у подоланні внутрішніх бар'єрів, страхів перед невідомістю, скутості.

Ресурси: шматки мотузки, папір і ручки для кожного учасника.

Тривалість: 30 хвилин.

Хід гри

Сказавши собі: «Я ніколи не впораюся з ...», ми заздалегідь налаштуємо себе на неуспіх, на програш. Подібне пророцтво обмежує наш творчий потенціал, зменшує можливості. Уміння концентруватися, заряд оптимізму («Мені це вдасться!»), готовність розширити рамки пошуку вирішення проблеми за межі звичайних, банальних висновків – ось що тренує дану вправу.

Не забудемо, що Томас Едісон провів 10000 невдалих дослідів, поки створив електричну лампочку!

Терпіння + Віра в успіх + Розвинуте творче мислення = Перемога.

Тренування цих складових і лежить в основі наступних завдань.

Вузол

Кожен з учасників отримує шматок тонкої мотузки завдовжки один метр. Завдання таке: взятися за кінці мотузки і, не випускаючи їх з рук зав'язати простий вузол.

Рішення: як правило, рішення задачі не дається учасникам тренінгу з легкістю. Іноді протягом довгого часу вони можуть битися над пошуком відповіді і не знайти його без вашої підказки.

Щоб вирішити завдання, потрібно вийти за рамки звичного ходу думки.

Успіх – у правильній підготовці до початку гри:

1. Покладіть перед собою на стіл або на іншу рівну поверхню мотузку.
2. Складіть руки хрест-навхрест, сядьте в позу зразкового учня.
3. Візьміть з цього положення кінці мотузки в руки і без праці зав'яжіть простий вузол!

9 точок

Учасники отримують лист, на якому зображені 9 точок (кожна завбільшки приблизно в 4,5-2 мм).

Завдання:

з'єднати всі крапки чотирма лініями, не відриваючи олівця від паперу.

Інформаційне повідомлення «рефреймінг»

Рефреймінг - зміна точки зору на ситуацію для додання їй іншого значення.

Суть рефреймінга полягає в тому, щоб побачити речі в різних перспективах або в різному контексті. Рефреймінг є невід'ємною частиною творчого мислення. Він перегукується з розробленими раніше концепціями НЛП.

Для того, щоб зрозуміти карти реальності інших людей, треба навчитися дивитися на світ їх очима, - без цього неможливо ефективно спілкування. Відкритий підхід до співрозмовника в поєднанні з певною сенсорною чутливістю дозволяє виявити уявлення, які лежать в основі його поведінки і які зовсім не обов'язково повинні збігатися з нашими власними уявленнями про те, що правильно, а що неправильно.

Будь-яка поведінка, ситуація або подія можуть бути піддані рефреймінгу. Змінивши контекст події, можна надати їй нового змісту.

Зміст ситуації змінює її сенс. Вся реклама заснована на змістовному рефреймінгу. Змініть кут зору, сфокусуйте увагу на інших аспектах – і ви зміните сенс ситуації. Змініть сенс ситуації – і ви зміните пов'язані з нею відчуття.

У нашому випадку мова піде про використання рефреймінгу для зміни негативної самооцінки на позитивну.

Наприклад, повільність сприймається як вдумливість і умінням неспішно, ґрунтовно оволодівати досвідом; недолік хоробрості обертається гарним природним самозахистом, відсутністю авантюризму; надмірна допитливість – проявом інтересу до життя, цікавістю, прагненням до універсальності знань і умінь; неохайність – властивістю творчої натури не помічати побуту, а бути творцем ідеального.

Завершення: обговорення вправи.

наскільки вдалим здався їм побачений новий погляд на проблему. Чи замислювалися вони про подібні можливості самооцінки? Як вони ставляться до отриманого досвіду? Чим сподобалося завдання? У чому воно виявилось складним?

Матеріал для тренера

Якщо вас вкусить одна або навіть кілька бджіл, це може бути корисним для вашого здоров'я. Але якщо на вас нападе рій ос або ви станете жертвою укусу отруйної змії, тут вже вам не минути лиха. Ваші конкуренти, недоброзичливці або вороги здатні завдати вам не меншу шкоду, всього лише використавши як психологічну зброю слова, що ранять вашу душу І чим довше ви будете переживати з цього приводу, тим більше шансів у вас опинитися в стані переможених.

Психологічна захищеність – це властивість зрілого лідера. Вона складається з цілого комплексу таких характеристик, як рівень інтелекту, світоглядні установки, уважність, схильність до аналізу та рефлексії, критичність мислення, емоційна стійкість.

Якщо мога частіше ставте собі та іншим магічні питання: що, де, коли, як, навіщо і чому? Намагайтеся уявити всю панораму і динаміку події, побачити всю картину в цілому і відзначити протиріччя і білі плями,

ретельно поставтеся до деталей. Саме вони є необхідним матеріалом для оцінки достовірності інформації.

Пропонуємо вам кілька прийомів психологічного захисту.

Прийом «Вентилятор»

Мета:

- оволодіти на практиці прийомами психологічного захисту;
- розвинути вміння учасників концентруватися на собі, своїх переживаннях та відчуттях;
- зняття негативних емоцій, переживань;
- навчитись переживати почуття власної психологічної захищеності.

Ресурси: записи музики, що створює позитивний емоційний фон.

Тривалість: 5-15 хвилин.

Хід вправи

Проаналізуйте, на що ви реагуєте найбільш болісно. Що вас дратує? Що вас доводить до сказу або валить у зневіру? Згадайте конкретні слова, інтонації, жести ваших опонентів або кривдників.

Закрийте очі і знову згадайте найбільш образливі слова, які викликають у вас почуття розгубленості і нікчемності або потужні спалахи агресії.

А тепер уявіть, що ви сидите напроти людини, яка завдає вам ці психологічні удари. Це вона говорить вам жорстокі, образливі слова. І ви відчуваєте, як вже починаєте «заводитися». Викличте в собі відчуття удару.

Яка частина вашого тіла реагує на нього? Що відбувається: чи з'являється жар у всьому тілі, або ж щось стискається всередині, а може, просто переривається дихання? Що відбувається саме з вами?

Скористайтеся технікою вентиляції емоцій. Уявіть, що між вами і кривдником стоїть потужний вентилятор, який тут же відносить його слова в сторону, їх гострі стріли не долітають до вас.

І ще. Зробіть правою рукою дулю і накрийте його долонею лівої руки.

Подумки направте її на ту людину, яка намагається вивести вас з душевної рівноваги. Згадайте, як така ж дуля допомагала вам ще в дитинстві «помститися» кривднику.

Відкрийте очі, і ви напевно відчуєте, що тепер здатні витримати такий психологічний удар.

Завершення: обговорення вправи.

III. Заключна частина Вправа «Очікування»

Підсумок заняття Вправа «Коло прикінцевих слів» (чотири слова про те, як було? .. відчуття, користь).