

повинен вибудовуватися в контексті дихотомії: цінності – знання, при цьому знання мають нести в собі аксіологічне навантаження, виходячи із концепції сталого розвитку.

Обравши європейський вектор розвитку в гроні країн ЄС, Україна в надскладних умовах військової агресії з боку Росії прокладає собі шлях до ствердження цінностей зрілої західної демократії, мирного майбутнього зі сталим розвитком суспільства.

Наше завдання – підготувати нове покоління вчителів з євро інтеграційним світоглядом, демократичними переконаннями та глибокими академічними знаннями, а також всіляко сприяти створенню нового освітнього середовища, яке стало б осередком розвитку поміркованого ставлення до власних потреб, бережливого ставлення до довкілля, відповідних аксіологічних орієнтацій у підростаючого покоління.

ЛІТЕРАТУРА

1. Програма дій. Порядок денний на 21 століття та інші документи конференції в Ріо-де-Жанейро в популярному викладі. Женева, 1993. 70 с.
2. Зайцева Л. Складові концепції сталого розвитку. Ефективна економіка: електронне наукове фахове видання. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/11_2019/57.pdf

Ярослав СЛУТИЙ
(Самбір, Україна)

ФЕНОМЕН ЛІДЕРСТВА У ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІЙ НАУЦІ

Сучасне суспільство висуває високі вимоги до якості професійної підготовки здобувачів вищої освіти. Орієнтир робиться на формування особистості, що займається саморозвитком, конкурентоспроможною, готовою до лідерства й успішного виконання своєї професійної діяльності [1; 2].

У процесі навчання у закладі вищої освіти здобувач має навчитися не лише приймати самостійні, зважені рішення, а й нести відповідальність за них. Усвідомлюючи той факт, що провідною метою педагогічного процесу є формування особистості здобувача, формування в нього лідерських якостей, заклад вищої освіти повинен створити такі педагогічні умови, за яких буде враховано соціально-психологічні особливості лідерства.

Лідерство є одним із унікальних феноменів суспільного життя, предметом наукового зацікавлення фахівців різних галузей, що пов'язане із реалізацією лідерами владних функцій.

Вивчення феномена лідерства знайшло відображення в роботах вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Д. Алфімова, В. Бондаренка, О. Кін, О. Нестулі, О. Олексюк, О. Романовського, Н. Семенченко, Н. Сушик, О. Яценко, Е. Берна, Р. Хогана, Е. Хеллмана, Дж. Гемфілла, Ф. Фідлера, Р. Бейлза, Ф. Слейтера, П. Секорда, К. Бекмана, Е. Геллмана, Б. Трейсі, Ф. Шеелена, Р. Ділтса, Дж. Максвелла, Ф. Хессельбайн, Д. Гоулмана, А. Менегетті та інших.

У сучасній науці є кілька трактувань феномена лідерства. Згідно з одним із них, лідерство розглядається як зосередження групових процесів, де лідер – це член групи, який інтегрує групові процеси та відносини. Лідерство трактується як характеристика самої особистості та тих її рис, на формування яких впливають наявні лідерські якості. Виходячи з такого підходу, лідер – це людина, яка володіє найбільшим, порівняно з іншими членами групи, набором бажаних особистісних рис та характеру, і спонукає інших до виконання групового завдання [1; 3].

Деякі дослідники розглядають феномен лідерства як мистецтво домагатися підпорядкування. З позиції цього підходу лідер може незважати на потреби членів групи, а також традиції та норми останньої. Трактуючи лідерство як форму переконання, дослідники Дж. Гемфілл, Ф. Фідлер розглядають переконання як важливий інструмент впливу на

очікування і вірування людей у політичній, соціальній та релігійних сферах життя суспільства [6; 5]. Розглядаючи лідерство як процес побудови певної структури взаємин, дослідники звертають увагу на те, що лідерство – це активний процес створення та підтримання рольової структури у груповій взаємодії.

На думку Дж. Гемфілла, Ф. Фідлера, лідерство – це поведінка індивіда, що залучений до управління груповою діяльністю, а лідерська поведінка – це специфічні дії, що їх реалізує лідер у процесі управління та координації роботи членів його групи [6; 5]. Бачення лідерства як певної перспективи полягає у тому, що лідер повинен мати перспективну програму дій, згідно з якою він разом із групою рухається до визначеної мети. Лідер спрямований у майбутнє, має привабливі для послідовників плани та розуміння шляхів їх реалізації [6, с. 10].

Вітчизняними вченими лідерство трактують як суто психологічний феномен, що виникає стихійно й існує у системі неформальних взаємовідносин людей [1; 2; 3]. В основі лідерства лежить процес міжособистісного впливу, що виникає між найактивнішим і найвпливовішим учасником малої групи (лідером) та менш активними, підпорядкованими членами групи (послідовниками). Лідер ініціює групові дії, спрямовує групу на розв'язання поставлених перед нею завдань.

Наслідки впливу в лідерстві відображаються у зміні точок зору, поведінки, окремих особистісних рис, установок, мотивації членів групи. Одне з найпопулярніших трактувань лідерства пов'язане з припущенням, що воно є одним із аспектів процесу рольової диференціації у групі, що виступає як функція динамічної взаємодії особистісних рис та властивостей і соціальної системи.

Вивчення рольової диференціації лідерства вперше було здійснено дослідниками Р. Бейлзом, Ф. Слейтером у роботі з малими групами, чисельністю до шести осіб, у яких не було лідера [4]. У процесі

експерименту поведінкові реакції випробовуваних фіксувалися спостерігачами за допомогою розробленої Р. Бейлзом схеми аналізу взаємодії, що дає змогу зафіксувати дванадцять типів поведінкових реакцій індивіда в групі. Ці виокремлені типи поведінкових реакцій було поділено на дві групи: емоційні (позитивні та негативні емоційні реакції від процесу групової взаємодії) і ті, що спрямовані на розв'язання завдання (просування власних пропозицій щодо розв'язання завдання або активація інших учасників на пошук їх розв'язання, підхоплення ідеї учасника та детальне її опрацювання тощо).

Дослідникам вдалося виявити в умовах експерименту з малими досліджуваними групами наявність у групі двох фундаментальних лідерських ролей: ділового, або інструментального, лідера та експресивного, або емоційного, лідера, що отримало назву рольової диференціації лідерства. Вченими було доведено, що виокремлені ними ролі лідера пов'язані з різними аспектами функціонування групи. Роль ділового або інструментального лідера спрямована на розв'язання завдання, що стоїть перед групою, а роль емоційного або експресивного лідера спрямована на посилення внутрішньогрупової інтеграції.

Р. Бейлз, Ф. Слейтер пояснювали виявлений ними феномен рольової диференціації лідерства так: члени групи роблять нерівний внесок у розв'язання групової задачі, суб'єкт, що є найбільш ініціативним у цій діяльності, є інструментальним лідером; решта членів групи, усвідомлюючи факт нерівності внеску до групової діяльності, починають сприймати інструментального лідера як джерело напруження, яке спричиняє у них фрустрацію. Для того, щоб розв'язати емоційні проблеми учасників, група висуває ще одного лідера – емоційного або експресивного, завдання якого полягає у створенні сприятливого психологічного клімату внутрішньогрупової взаємодії [4].

Дослідник Р. Стогділ висловив ідею про те, що зміна ролі диференціації лідерства перебуває у прямій залежності від успішності групи щодо виконання завдання. Якщо члени групи не відчують задоволення від процесу роботи над завданням, то висока ймовірність наявності в групі ролі диференціації лідерства [8].

В. Кічел для пояснення феномена ролі диференціації лідерства, вводить поняття «легітимація діяльності з розв'язання задачі». Це означає, що розв'язання задачі групою є схвалюваною її учасниками діяльністю, а отже, жоден із членів групи не повинен перешкоджати її здійсненню.

В експериментальних дослідженнях В. Кічел створював різні умови легітимації діяльності, внаслідок чого дійшов такого висновку: рольова диференціація в групі проявляється за умови низької легітимації діяльності з розв'язання завдання. На думку дослідника, у ситуації низької легітимації діяльності активна участь ділового лідера у розв'язанні задачі знижує його емоційну активність, натомість за умов високої легітимації зниження емоційної активності інструментального лідера не спостерігається, внаслідок чого він також виконує роль емоційного лідера [7].

Знання про лідерство, ідентифікаційні та еталонні якості в лідерстві дають змогу викладачам закладів вищої освіти сформуванню якнайповніше уявлення про внутрішні умови процесу міжособистісного впливу в студентській групі, а отже, здійснювати ефективніший вплив на формування здобувачів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Олексюк О.Є. Лідерські риси та якості як складові структури особистості лідера. *Науковий вісник Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського. Педагогічні науки* : зб. наук. пр. / за ред. проф. Тетяни Степанової. Миколаїв : МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2017. № 4 (59). С. 372–380.
2. Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців : монографія / Дегтярьова Г.С., Козяр М.М., Матійків І.М., Руденко Л.А., Шиделко А. В.; за ред. Руденко Л.А. Київ, 2012. 170 с.

3. Яценко О.М. Особливість лідерських якостей майбутніх менеджерів. *Науковий огляд*. Київ : «ТК Меганом», 2016. № 2 (23).С. 138–146.
4. Beilz, R., Slater, P. Role differentiation in small groups. *American Sociological Review*. 1955. P. 112–116.
5. Fiedler, F.E. A contingency model of leadership effectiveness. In L. Berkowitz (ed) *Advances in experimental social psychology*. 1964. NY: Academicpress.
6. Hemphill, J.K. Leadership in small groups (Tech. Rep.). 1952. *Columbus* : Ohio State Leadership Studies.
7. Kiechel W. Theleaderasservant. W. Kiechel. *Fortune*. 1992. 125. P. 121–122.
8. Stogdill R. Handbook of Leader ship. A *Survey of Theory and Research*. New York, 1974. P. 7–15.

Олександр ТКАЧЕНКО
(Дрогобич, Україна)

ВХОДЖЕННЯ В ТРАДИЦІЮ ЯК МЕТА ОСВІТИ

1. Сьогодні як ніколи постала необхідність філософського осмислення категоріального каркасу педагогічного мислення у його онтологічно-екзистенційних вимірах, що здатне адекватно розв'язувати гострі суперечності освітнього процесу. Дійсна присутність таких, наприклад, понять як «виховання», «гуманізм», «духовність», «дух», «душа», «людина», «спілкування», «свобода» здатна радикально переформатувати сучасний спосіб побудови педагогічного простору (спілкування) і сприяти обмеженню тиску розлюднювальних тенденцій сучасної цивілізації на живу душу вчителів і дітей.

2. У запропонованих тезах ми акцентуємо увагу на понятті «традиція», що, зі свого боку, актуалізує питання про входження у традицію як мету освіти.