

Тетяна Гура

кандидат педагогічних наук, професор кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна, Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”; Харків, Україна

ORCID: 0000-0003-2323-3440

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

АЛГОРИТМ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ТЕХНІЧНОГО ПРОФІЛЮ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТЕХНІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ “ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ”

Анотація: в публікації висвітлено результати дослідження розвитку лідерських якостей під час професійної підготовки студентів технічного закладу вищої освіти. Особлива увага приділена розвитку особистості майбутнього лідера. Висвітлено результати педагогічного експерименту на основі проведених методик: методу соціометричних вимірювань, багатофакторного опитувальника Кеттела, тесту “Особистісний диференціал”. За результатами аналізу відповідей респондентів було встановлено основні лідерські якості студентів. Доведено важливість обов’язкового вивчення лідерських дисциплін у технічному закладі вищої освіти. Розроблено та апробовано в процесі формувального експерименту програму розвитку лідерських якостей студентів технічного університету. Результати контрольного експерименту довели ефективність застосування програми розвитку лідерського потенціалу в освітньому процесі під час професійної підготовки майбутніх фахівців технічного профілю.

Ключові слова: лідер; лідерські якості; професійна підготовка; педагогічний експеримент; освітній процес; студенти; технічний університет.

Tetiana Hura

candidate of Pedagogical Sciences, professor of the pedagogy and psychology of social systems management department by the academician I. Zyazyun, National Technical University “Kharkov Polytechnic Institute”; Kharkiv, Ukraine

E-mail: tatyana-gura@ukr.net

ALGORITHM OF DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES IN FUTURE TECHNICAL SPECIALISTS AT THE NATIONAL TECHNICAL UNIVERSITY “KHARKIV POLYTECHNIC INSTITUTE”

Abstract: The results of research on the development of leadership qualities in the process of professional training of students of a technical institution of higher education are highlighted in the publication. Special attention is paid to the personality development of the future leader. The results of a pedagogical experiment based on the following conducted methods are highlighted in the article: the method of sociometric measurements, Kettel's multifactorial questionnaire, and the “Personal Differential” test. Based on the results of the analysis of respondents' answers, the main leadership qualities of students were established. The importance of mandatory study of leadership disciplines in a technical institution of

© Тетяна Гура, 2023

higher education has been proven. In the article, a program for the development of leadership qualities of students of a technical orientation was developed and tested in the process of a formative experiment. The results of the control experiment proved the effectiveness of the application of the leadership potential development program in the educational process of professional training of future technical specialists.

Key words: leader; leadership qualities; professional training; pedagogical experiment; educational process; students; technical university.

Tetiana Hura

An extended abstract of the paper on subject of:

Development of leadership qualities in future technical specialists at the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”

Problem setting. *The problem of the development of leadership qualities of students of higher technical educational institutions remains outside the attention of scientists. At the same time, the process of humanization of higher engineering education requires future professionals to be able to improve constantly their professional skills, to demonstrate independently the level of personal professional competence, and to claim adequately the evaluation of personal professional achievements by others. Modern higher technical education has the task of providing high-quality training of a new generation of leading specialists who would be able to perform their duties at a high professional level.*

Recent research and publications analysis. *Analysis of research on leadership issues, problems of leadership qualities formation of students of higher technical educational institutions, as well as philosophical, psychological, pedagogical literature allows to determine various aspects of researching the problem: improvement of professional training of managers-leaders was covered by domestic scientists V. Berek, L. Vashchenko, D. Galitsyn, L. Danylenko, G. Dmytrenko, O. Elbrecht, G. Yelnikova, L. Kalinina, L. Karamushka, N. Klokar, M. Piren, O. Ponomaryev, D. Prasol, N. Protasova, V. Rebkalov, O. Romanovsky, M. Rudakevich, T. Sorochan, L. Tovazhnyansky, and others; the works of K. Levin, D. McGregor, V. Vroom, P. Yetton,*

R. Belbin, S. Jibb, P. Drucker, R. Stogdill, F. Fiedler, Y. Yemelnova, E. Kudryashova etc. are devoted to leadership theories; personal aspects of leadership were of interest to O. Voronova, N. Honcharenko, O. Kovalev, A. Svetsytskyi, U. Bennis, O. Krishtanovska, R. Mills, H. Ortega-I Gasset, V. Pareto, and others; B. Kretov, R. Krychevskyi, B. Parygin, K. Arginis, J. Berne, J. Kogger, R. Tannebaum, U. Winnie, R. Yang, etc. considered the psychological features of the role of a leader in an organization; E. Belbin, S. Bonder, D. Vauduel, J. Falls, G. Kelly, J. March, T. Newcom, G. Simon, J. Thibault, and others considered scientific approaches to the leader's relationships in the group and leadership dynamics.

Various aspects of leadership were also of interest to foreign authors, namely: the nature, emergence of leadership, the meaning of leadership and the role of leaders (J. Gardner, K. Gibb, D. Goleman); features of leadership in managerial activities (B. Bass); formation of leadership (V. Bennis), charismatic leadership (Bryman A.); leadership in the modern cultural space (Dixon M., Denlartog D. Delaya, J. Mitchelson); the role of cognitive resources for the effective operation of the organization (F. Fiedler, J. Garcia); the role of emotional intelligence in relationships between people (George G.), the importance of trust for the motivation of the subordinates by a leader (Kuzes J.M. and Posner B.)

Paper objective. *The purpose of the study is to identify effective methods of research and development of leadership qualities in students of technical institutions of higher education (TIHE).*

Paper main body. *It is defined in the article that leadership is a human status characterized by relationships based on trust, authority, recognition of a high level of qualification, readiness to support in all endeavors, personal sympathies, the ability to learn and learn from experience. It manifests itself to varying degrees, but always in the group there is a person who enjoys special authority and trust among most of its members, this is the leader. The relevance of the development of leadership qualities in future specialists of a technical profile is noted in the new Standards of specialties of technical profile specialists. Competencies and learning outcomes include such competencies as: the ability to motivate people and move towards a common goal; the ability to provide moral and psychological support; the ability to work independently and in a team (including leadership skills). At the same time, as a result of training, future specialists-leaders should have the following skills: demonstrate creative and flexible thinking, have the ability to self-assess, be active, communicative, have high stress resistance and self-control skills; be able to work independently and in a team (have leadership skills).*

The results of the pedagogical experiment, which was conducted in the fall semester of 2022/2023. in NTU "KhPI" to identify and develop leadership qualities in the student group are highlighted in the article. 33 students of technical specialties participated in the study, who were divided into two groups: experimental group (15) and control group (18). At the first stage of the experiment, diagnostics were carried out to identify the leadership qualities of each subject using the following methods: the method of sociometric measurements, Kettel's multifactorial questionnaire, and the "Personal Differential" test.

As a result of the main sociometric characteristics of the members of the research team assessment (sociometric status, emotional expansiveness, indices of the volume, intensity and concentration of interaction), as well as the analysis of the generalized concentric sociogram, conclusions regarding informal leadership in the team were made. In the course of the research, it turned out that there were no leaders in the research group who united the entire team or most of it. The research group was represented by several small subgroups, in which 7 informal leaders were identified.

Cattell's 16PF test questionnaire was used to identify the leadership qualities of the respondents. The following characteristic features of the leader of this social group were determined: empathy, compassion, gentleness, understanding; increased motivation in implementation, active dissatisfaction of aspirations; intelligence; imagination, high creative potential; intellectual interests, desire for information, and independence. It shows that for a leader in a group of students of TIHE intellectual, emotional and volitional features of the personality are necessary. This is confirmed by the next study, which is the "Personal Differential" test. The results of the test indicated that the leader in the student group was characterized by an increased strong-willed personality.

Using the results of the research, we attempted to conduct a formative experiment in the experimental group. For this purpose, a program of classes for the development of leadership qualities among students of TIHE was developed. The classes were held according to a 30-hour online program, using the immersion method (three days for 10 hours) in the experimental group. Conditionally, we identified the stages of this work, which are set by our current understanding of the development of the leadership potential of students, with a gradual increase in the game component of future leaders training. Each exercise was pedagogically instrumented in the direction of motivating the

leadership position of the participants. Here are some of these exercises: "Empathy", "Communication", "Speech for 1.5 minutes", "Color perception", "Artism". After conducting leadership skills development classes, their effectiveness was checked.

Conclusions of the research. 1. The confirmatory pedagogical experiment on the identification of leadership qualities in students of TIHE was carried out with the help of the following methods: sociometric methods, the 16PF test of Kettel, and the "Personal Differential" method.

2. On the basis of the conducted empirical research, it was found that the leaders of the student group of TIHE had such traits as: compassion, gentleness, understanding, increased motivation in implementation, active dissatisfaction of aspirations, intelligence, imagination, high creative potential, intellectual interests, desire to be informed, independence.

3. On the basis of the conducted research, a program of exercises for the development of leadership qualities in TIHE students was developed and implemented during the formative experiment.

4. The results of the control experiment in the experimental group after conducting a set of exercises showed the effectiveness of the developed program for the development of leadership qualities in TIHE students.

5. One of the conditions for the implementation of the program on the development of the leadership potential of students of TIHE is the preparation of the

technical university teachers to work with future leaders, namely: teachers possess knowledge about the peculiarities of the work of leaders, understand the phenomena of leadership in modern conditions, have the ability to diagnose the student's leadership potential and organize the preparation of future leaders, take into account the creation of a field of leadership in the group, the development of skills and the desire to interact with leaders. The development of a student's leadership qualities involves the skill and ability of a technical university teacher to construct motivating social conditions for the development of a student's personality, aimed at including him in socially significant relationships from the position of a leader.

6. In syllabus, educational and work curricula of professional training of technical specialists in institutions of higher education, insufficient attention is paid to the development of leadership qualities, new political and socio-economic conditions, powerful influence on the general state of the educational system and on leadership in student groups in particular are not taken into account. Therefore, we consider it necessary to supplement the process of professional training of technical university students with educational components of leadership orientation.

The prospect of further research in this direction is the implementation into the process of professional training of the technical profile specialists of programs and educational components for the development of leadership qualities in students.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Сьогодні відчувається гостра потреба у лідерах. Лідери затребувані у особистій, професійній або соціальній, або творчій сферах. Якщо відсутні розвинуті лідерські якості і прагнення, так ситуацію можна порівняти із нічними блуканнями у величезному лісі без ліхтаря, компаса і карти.

Лідерство – це не лише уміння вести за собою інших, але і керувати власним життям. Можна прожити все життя, бути введеним ким-небудь, втілюючи в життя чужі бажання, потреби і мрії, але жертвуючи власними. Така ситуація приведе до втрати великої частини своєї здатності самостійно визначати кожен крок свого життя, а наша "особиста сила" і "лідерство" опиняться в руках людей, що оточу-

ють нас, культури і суспільства. Між фахівцями, теоретиками і практиками триває суперечка щодо дилеми – “лідерами народжуються” або ж “лідерами стають”. Одні з них переконують, що особистість від народження володіє якоюсь “екстраординарною особливістю”, яка робить її лідером, тоді як інші впевнені, що за умови певного правильного поєднання освіти, підготовки і наявного досвіду лідера можна “створити” і сформувати. Склалося певне протиріччя: не зважаючи на те, що вивченню етапів, структури, особливостей лідерства завжди приділялася велика увага в педагогічній та психологічній літературі, надійних засобів діагностики і розвитку лідерських якостей як і раніше недостатньо. Прагнення знайти вирішення вказаного протиріччя визначило основне питання щодо вивчення алгоритмів розвитку лідерських якостей у студентів технічного університету.

Головні ідеї підготовки майбутніх фахівців технічного профілю зазначені в Законах України “Про освіту”, “Про вищу освіту”. У рамках цих документів можемо визначити розвиток лідерських якостей у фахівців технічного профілю як одне з головних завдань їхньої професійної підготовки.

Зв'язок визначеної теми пов'язаний із важливими науковими та практичними напрацюваннями щодо проблематики лідерства кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. акад. І. Зязюна Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”, розробленими в рамках наукової бюджетної теми “Розробка методології розвитку лідерського потенціалу національної гуманітарно-технічної та управлінської еліти в інформаційному суспільстві” (01.01.2015-31.12.2017, №0115U000520), наукової госпдоговірної теми “Формування лідерської позиції у інженерів” (№0117U005403 січень 2018 р.), Міжнародного наукового Проєкту TEMPUS “Освіта для лідерства, інтелекгентності та розвитку таланту” (2014 – 2017

рр), Міжнародного гранту «Програма розвитку лідерського потенціалу університетів України» Leadership Foundation for Higher Education, яка була організована Британською Радою в Україні в партнерстві з Інститутом вищої освіти НАПН України (січень 2018 – березень 2019).

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Аналіз досліджень із питань лідерства, проблем формування лідерських якостей студентів вищих технічних закладів освіти, а також філософської, психологічної, педагогічної літератури дозволяє визначити різні аспекти дослідження проблеми: *вдосконалення професійної підготовки управлінців-лідерів висвітлено вітчизняними вченими* В. Берека, Л. Ващенко, Д. Галіцина, Л. Даниленко, Г. Дмитренко, О. Ельбрехт, Г. Єльніковою, Л. Калініною, Л. Карамушкою, Н. Клокар, Л. Кравченко, В. Кременем, С. Крисюком, В. Луговим, В. Майбородою, В. Масловим, О. Мельниковим, П. Надолішнім, Н. Нижником, В. Олійником, В. Олуйком, С. Пазинічем, А. Пахаревим, М. Піреном, О. Пономарьовим, Д. Прасол, Н. Протасовою, В. Ребкало, О. Романовським, М. Рудакевич, Т. Сорочан, Л. Товажнянським та ін.; *теоріям лідерства присвячені праці* К. Левіна, Д. Мак-Грегора, В. Врума, П. Йеттона, Р. Белбіна, С. Джибба, П. Друкера, Р. Стогділла, Ф. Фідлера, Ю. Ємельнової, Є. Кудряшової та ін.; *особистісні аспекти лідерства цікавили* О. Воронову, Н. Гончаренка, О. Ковальову, А. Свенцицького, У. Бенніса, О. Кріштановську, Р. Міллса, Х. Ортега-і-Гассета, В. Парето та ін.; *психологічні особливостей ролі лідера в організації розглядали* Б. Кретов, Р. Кричевський, Б. Паригін, К. Аргініс, Дж. Берне, Дж. Коггер, Р. Таннебаум, У. Уїнні, Р. Янг та ін.); *наукові підходи про взаємовідносини лідера в групі та динаміку лідерства досліджували* Є. Белбін, С. Бондер, Д. Водуел, Дж. Фолс, Г. Келлі,

Дж. Марч, Т. Ньюком, Г. Саймон, Дж.Тібо та ін.

Вивченням питань лідерства цікавилися зарубіжні дослідники, зокрема: природу, виникнення лідерства, значення лідерства та роль лідерів (Дж. Гарднер, К. Гібб, Д. Гоулман); особливості лідерства в управлінській діяльності (Б.Басс); становлення лідерства (В. Бенніс), харизматичне лідерство (А.Брайман); лідерство в сучасному культурному просторі (М. Діксон, Д. Денлартог Делая, Дж. Митчельсон); роль когнітивних ресурсів для ефективної діяльності організації (Ф. Фідлер, Дж. Гарсія); роль емоційного інтелекту у стосунках між людьми (Г. Джордж), значення довіри для мотивації лідером своїх підлеглих (Дж. М. Кузес і Б. Познер) [8,9,10,10,11,12,13,14,15,16.17,18].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Проблема розвитку лідерських якостей студентів вищих технічних закладів освіти залишається поза увагою науковців. Водночас процес гуманізації вищої інженерної освіти вимагає від майбутніх фахівців уміти постійно удосконалювати професійні компетентності, самостійно виявляти рівень особистої фахової компетентності, адекватно реагувати на оцінку особистих професійних досягнень іншими особистостями. Перед сучасною вищою технічною освітою поставлено завдання забезпечити якісну підготовку нової генерації фахівців-лідерів, які були б здатними на високому професійному рівні виконувати своє призначення.

Не зважаючи на достатній рівень дослідження проблематики лідерства недостатньо уваги приділено сучасному стану надійних засобів діагностики і розвитку лідерських якостей у студентів технічного профілю. Саме цей напрям в організації наукових досліджень було нами обрано як фокус безпосередньої уваги.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою дослідження є

виявлення ефективних способів дослідження та розвитку лідерських якостей у студентів технічних закладів вищої освіти (ТЗВО). З огляду на предмет наукової уваги було застосовано такі наукові методи дослідження: методи тестування як психологічні методики; системно-аналітичний метод – для аналізу змісту отриманих від студентів результатів тестів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Лідерство – це статус людини, який характеризується стосунками, заснованими на довірі, авторитеті, визнанні високого рівня кваліфікації, готовності підтримувати будь-які започаткування, особистій симпатії, спроможності вчитися й переймати досвід. Лідерство може проявлятися різною мірою, але завжди в групі є людина, яка користується особливим авторитетом і довірою більшості її членів. Вона народжується як результат її людських якостей, кваліфікації, ставлення до справи й до людей. Людина з таким статусом у групі називається лідером [2, С.24-29].

Актуальність розвитку лідерських якостей у майбутніх фахівців технічного профілю відзначена в нових Стандартах спеціальностей фахівців технічного профілю Серед компетентностей виділено такі: здатність мотивувати людей та рухатися до спільної мети; здатність здійснювати морально-психологічне забезпечення; здатність працювати автономно та в команді (включаючи навички лідерства). При цьому майбутні фахівці-лідери за результатами навчання повинні володіти такими навичками, як: демонструвати творче та гнучке мислення, мати здатність до самооцінки, бути активними, комунікабельними, мати високу стресостійкість та навички самоконтролю; вміти працювати автономно та в команді (мати навички лідера) [5]. З огляду на зазначену інформацію наголошуємо, що ці компетентності притаманні майбутнім інженерам. Лідерство – надзвичайний феномен, який може бути характерний для будь-якої діяльності.

Для доведення взаємозв'язку між затребуваними категоріями та притаманними інженерам, одержання безпосередньої інформації від студентів технічних спеціальностей, було розроблено програму дослідження, що передбачала спостереження, тестування та аналіз одержаних даних.

В осінньому семестрі 2022/2023 навчального року в Національному технічному університеті "Харківський політехнічний інститут" (далі НТУ "ХПІ") був проведений педагогічний експеримент, що передбачав встановлення наявності та розвитку лідерських якостей у студентському колективі. У дослідженні брали участь 33 студенти технічних спеціальностей, які були розділені на дві групи: експериментальну (15 студентів) і контрольну (18 студентів). На першому етапі експерименту була проведена діагностика щодо наявності лідерських якостей кожного респондента. Для цього були використані методики: "Метод соціометричних вимірювань" (визначити роль у групі), багатофакторний опитувальник Кеттела (для детального вивчення якостей), тест "Особистісний диференціал" (для визначення лідерства) [6,7].

За допомогою соціометрії, призначеної для діагностики емоційних симпатій між членами групи, проведено вимірювання ступеня згуртованості-роз'єднаності в групі, виявили відносний авторитет членів групи за ознаками симпатії-антипатії (лідери, зірки, відкинуті). В результаті оцінки основних соціометричних характеристик членів досліджуваного колективу (соціометричного статусу, емоційної експансивності, індексів обсягу, інтенсивності та концентрації взаємодії), а також аналізу узагальненої концентричної соціограми, що підкреслює ієрархічність структури взаємин у групі, були зроблені висновки щодо неформального лідерства в колективі. Під час дослідження виявилося, що в досліджуваній групі немає лідерів, які об'єднують весь колектив або більшу його частину. Досліджувана група

представлена кількома невеликими підгрупами, в яких були виявлені 7 неформальних лідерів.

Також варто відзначити, що неформальні лідери неоднаково впливають на колектив. Так, 4 студента є позитивними лідерами і тяжіють до сприятливих ситуацій у групі. 3 студенти ідентифіковані як негативні лідери: у колективі розділяють студентів між собою та створюють конфліктні ситуації.

Ступінь впливу як позитивних, так і негативних лідерів різний. Серед позитивних лідерів явно виділяються двоє. Ці члени групи мають близький до максимального обсяг взаємодії (0,94), що свідчить про їхній зв'язок практично з усіма членами групи. Вони здатні зосереджувати на собі основні потоки психологічної інформації. При цьому показники ставлення до групи лідерів як до об'єкту комунікації і відносини останніх до колективу як суб'єкту комунікації є найвищими серед членів групи. Також слід зазначити, що позиція, яку група приписує цим лідерам рівнозначна позиції, яку вони бажають зайняти (індекс соціометричного статусу рівний індексу емоційної експансивності).

Негативних лідерів можна розділити за ступенем впливу на колектив: великий або незначний. Що стосується зв'язку позитивних і негативних лідерів, то позитивна взаємодія виявлена, хоча і досить слабка. У колективі 4 студенти мають позитивний індекс впливу на групу, при цьому вони впливають на групу незалежно від інших.

Шість осіб у групі практично не мають впливу на колектив у цілому: їхній зв'язок із оточуючими непостійний і слабкий. Двоє з цих 6 осіб рідко відвідують заняття. Можливо, цим пояснюється низький ступінь впливу на колектив. Найменший вплив на групу з усіх її членів надають 2 студенти, тим не менше, ці студенти мають хоч і дуже слабкий, але позитивний зв'язок із групою.

Для виявлення лідерських якостей у випробовуваних був використаний нами

багатофакторний опитувальник Кеттела, зокрема тест-опитувальник 16PF, оскільки він, на наш погляд, дає більш повну характеристику і простий в обробці да-

них. На рис. 1.1 показаний розподіл профілів особистостей.

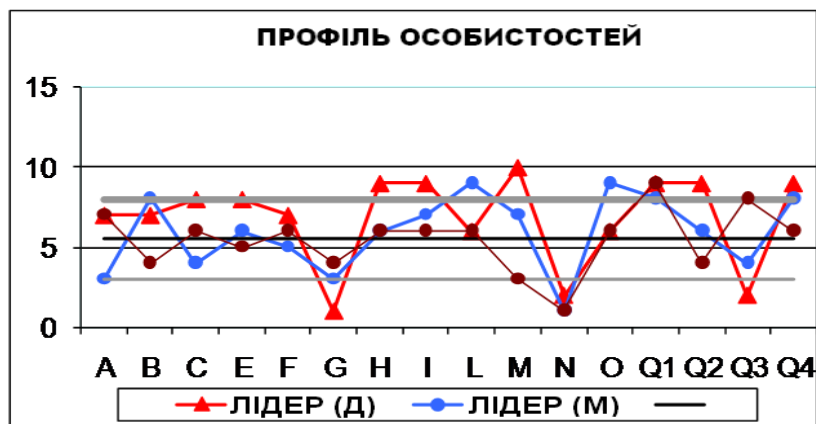


Рис. 1.1 Розподіл профілей особистості за багатофакторним опитувальником Р.Кеттела

Якщо зробити аналіз всіх 16 рис представлених у цій діаграмі, то можна визначити, які з них характерні для лідера цієї соціальної групи, зокрема: 1.(I) емпатія, співчуття, м'якість, розуміння та ін., 2.(Q4) підвищена мотивація в реалізації, активне незадоволення прагнень, 3.(B) інтелект, 4.(M) уяву, високий творчий потенціал, 5.(Q1) інтелектуальні інтереси, прагнення до інформованості, 6.(E) незалежність. Всі ці фактори можна розділити на три групи: B,M,Q1 - інтелектуальні особливості; C,G,I,O,Q4 - емоційно-вольові; A,H,F,E,Q2,N,L - комунікативні. З

цього впливає, що для лідера представленої групи студентів необхідні інтелектуальні й емоційно-вольові компоненти особистості. Це підтверджує і результати наступної методики. Метою використання тесту "Особистісний диференціал" є вивчення внутрішньої факторної структури своєрідної "моделі особистості", що існує в культурі та розвивається у кожній людині в результаті засвоєння соціального досвіду.

Інтерпретація факторів тесту "Особистісний диференціал" вказана на рис 2

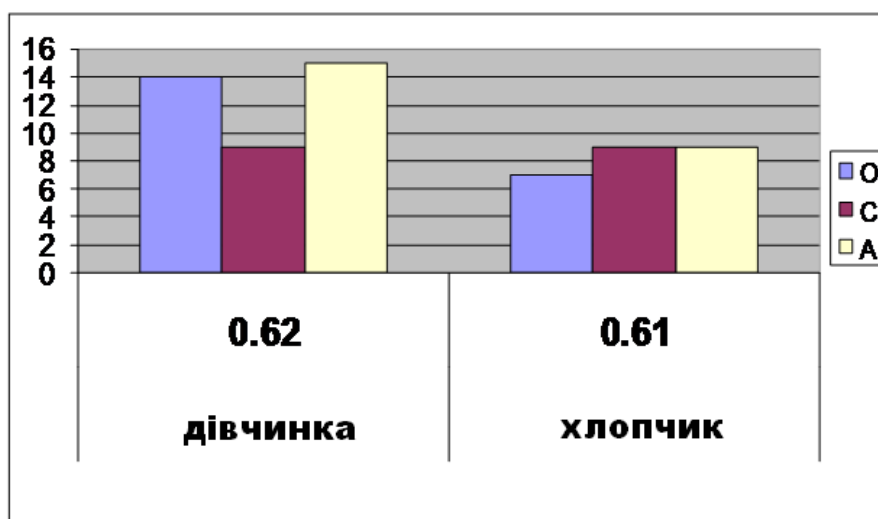


Рисунок 2 Інтерпретація факторів особистісного диференціалу особистості

Відповідно до отриманого результату видно, що для лідера в нашій студентській групі характерна підвищена вольова сторона особистості, а дві інші характеристики не відіграють роль для отримання статусу лідера. Все це свідчить тільки про суб'єктивну точку зору респондента, але і ці результати підтверджують значимість високих емоційно-вольових якостей, характерних для лідера визначеної студентської групи.

Використовуючи результати досліджень, була зроблена спроба провести педагогічний експеримент в експериментальній групі. Для цього була розроблена програма занять для розвитку лідерських якостей у студентів технічних закладів вищої освіти (ТЗВО). Основою для нашої програми слугували роботи з основ лідерства відомих науковців.

Заняття проводились за 30-ти годинною програмою он-лайн, методом занурення (три дні, 10 годин щодня) в експериментальній групі. Наша дослідно-експериментальна робота будувалася на основах рефлексивно – діяльнісного підходу. Виділено етапи цієї роботи, що були задані авторським актуальним розумінням розвитку лідерського потенціалу студентів, з поступовим зростанням ігрової складової підготовки майбутніх лідерів. Кожна вправа педагогічно інструментувалася в напрямку мотивування лідерської позиції учасників. Підкреслювалося значення того чи іншого вміння для роботи лідера, вправа повторювалася до закріплення, варіювалася залежно від успішності його виконання кожним учасником програми. Наведемо деякі з цих вправ, зокрема “Емпатія”, “Комунікація”, “Спіч на 1,5 хвилини”, “Кольорова перцепція”, “Артистизм” та інші. Вправи і методики дозволяють виявити лідерський потенціал учасників і відпрацювати елементи лідерської діяльності [1,3,4].

Після закінчення програми занять та аналізу матеріалу створювалися зведені групи з учасників, які виявили здатності до лідерської діяльності. Для них підби-

ралася практична діяльність, що дозволяла реалізувати отримані знання і вміння, в якій вони змогли б проявити і підтвердити свої лідерські здібності.

Потім була зроблена перевірка ефективності проведених занять із розвитку лідерських якостей. Метою контрольного етапу нашого експериментального дослідження було шляхом повторної діагностики проявів лідерських якостей перевірити ефективність занять із розвитку лідерських якостей у студентів. В результаті даної діагностики ми виявили деякі зміни в проявах лідерських якостей випробуваних експериментальної групи студентів ТЗВО. На підставі проведеного експерименту лідерами групи були виявлені 2 лідери. Також були виявлені фактори, характерні для лідера цієї соціальної групи. Вони володіють такими компонентами особистісних якостей, таких як: розуміння, підвищена мотивація, інтелект, уява, незалежність.

Тест “Особистісний диференціал” показав необхідність більш глибокого подальшого вивчення внутрішньої факторної структури своєрідної “моделі особистості”, конкретизував риси характеру лідерів цієї соціальної групи, якій характерний підвищений розвиток вольових якостей у майбутніх лідерів.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Враховуючи вище наведене можемо сформулювати такі основні висновки.

1. Констатувальний педагогічний експеримент із виявлення лідерських якостей у студентів ТЗВО був проведений за допомогою соціометричної методики, 16PF теста Кеттела та методики “Особистісний диференціал”.

2. На основі проведеного емпіричного дослідження виявлено, що лідерам студентської групи ТЗВО притаманні такі риси, як: співчуття, м'якість, розуміння, підвищена мотивація в реалізації, активне незадоволення прагнень, інтелект, уява, високий творчий потенціал,

інтелектуальні інтереси, прагнення до інформованості, незалежність.

3. На основі проведеного дослідження розроблена та реалізована під час формувального експерименту програма вправ із розвитку лідерських якостей у студентів ТЗВО.

4. Результати контрольного експерименту в експериментальній групі після проведення комплексу вправ показали ефективність розробленої програми з розвитку лідерських якостей у студентів ТЗВО.

5. Однією з умов реалізації програми з розвитку лідерського потенціалу студентів ТЗВО є підготовленість викладачів технічного університету до роботи з майбутніми лідерами, а саме: володіння знаннями про особливості роботи лідерів викладачами, розуміння феноменів лідерства в сучасних умовах, вони повинні мати вміння діагностувати лідерський потенціал студента й організувати підготовку майбутніх лідерів, враховувати створення поля лідерства в групі, розвиток умінь та прагнення до взаємодії з лідерами. Розвиток лідерських якостей сту-

дента передбачає уміння і здатність викладача технічного університету конструювати мотивують соціальні умови розвитку особистості студента, спрямовані на включення його до соціально значущих відносин із позиції лідера.

6. У навчальних планах, освітніх та робочих навчальних програмах професійної підготовки технічних фахівців у закладах вищої освіти приділяється недостатньо уваги розвитку лідерським якостям, не враховуються нові політичні та соціально-економічні умови, потужний вплив на загальний стан виховної системи і на лідерство в студентських групах зокрема. Тому необхідним вважаємо доповнення процесу професійної підготовки студентів технічного університету освітніми компонентами лідерської спрямованості.

Перспективою подальших розвідок у даному напрямку є впровадження в процес професійної підготовки фахівців технічного профілю програм та освітніх компонентів для розвитку лідерських якостей у студентів.

Список літератури:

1. Ворона П. Управління інноваційними проектами / П. Ворона // Навч.-метод. посіб.; Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Короленка. – Полтава: ПНПУ. – 2010. – С. 111

2. Гура Т., Гуренко Ю. Особливості формування лідерської компетентності майбутніх офіцерів в процесі професійної підготовки Теорія і практика управління соціальними системами / Т. Гура, Ю. Гуренко // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Х.: НТУ “ХП”. – 2021. – № 3. – С. 24 – 34

3. Козак Л. Застосування проектних технологій у підготовці майбутніх викладачів дошкільної педагогіки і психології / Л. Козак. – 2013. – [електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://elearning.kubg.edu.ua/osvitologiya/mo d/folder/view.php?id=13&lang>.

4. Нестуля С. Дидактичні основи формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів з менеджменту / С. Нестуля // Монографія. – Полтава: ПУЕТ. – 2019. – С. 799

5. Сокол Є., Романовський О., Підбуцька Н, Книш А., Шаполова В. Психолого-педагогічна кваліметрія в оцінці якості освіти майбутніх фахівців у національному технічному університеті “Харківський політехнічний інститут” / Є. Сокол, О. Романовський, Н. Підбуцька, А. Книш, В. Шаполова // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Х.: НТУ “ХП”. – 2019. – № 3. – С. 35 – 51

6. Сопівник Р. Діагностика сформованості лідерських якостей студентів-відмінників навчання аграрних ВНЗ / Р. Сопівник // Вісник Черкаського університету. – 2012. – № 24 (237). – С. 113 – 118

7. Чала Ю., Шахрайчук А. Психодіагностика / Ю. Чала, А. Шахрайчук // Навчальний посібник. – Харків: НТУ “ХПІ”. – 2018. – С. 246
8. Bernard M. Bass (1990), “Bass and Stogdill’s handbook of leadership: theory, research, and managerial applications”, New York: Free Press, London: Collier Macmillan, p. 1180
9. Bennis, W. (1989), “On Becoming a leader. Reading (mass.)”, Addison-Wesley
10. Bryman, A. (1992), “Charisma and leadership in organization”, London, Sage Publication
11. Dickson, M. (2003), “Research on Leadership in a Ci’onh cultural context: progress and raising new questions”, Den llartog D Making, J. Mitchelson, The Leadership Quarterly, vol. 14
12. Fiedler, F., Garcia, J. (1987), “New approaches to effective leadership: cognitive resource and organizational performance”, N. Y: John Wiley & Sons
13. Gardner, J. (2013), “The nature of Leadership”, The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership, Margaret Grogan, editor, introduction by Michael Fullan, Third edition, Sun Francisco: Jossey – Bass A Wiley Brand, pp. 39 – 47
14. George, G. (2000), “Emotions and Leadership: the role of emotional intelligence”, Human Relations, vol. 53
15. Gibb, C. (1958), “An interactional view of the emergence of leadership”, Australian Journal of Psychology, no. 10
16. Goleman, D. (1998), “What makes a leader?”, Harvard Business Review, vol. 76
17. Goleman, D. (2000), “Leadership that Gets Results”, Harvard Business Review, vol. 78 (2)
18. Kouzes, J. M., Posner, B. Z., “Credibility: how leaders gain and lose it, why people demand it”, 1st ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 1993), p. 34
- National Pedagogical University named after V. Korolenko, Poltava: PNPU, p. 111
2. Hura T., Hurenko Yu. (2021), “Features of the formation of leadership competence of future officers in the process of professional training Theory and practice of social systems management”, Quarterly scientific and practical journal, Kh.: NTU “KhPI”, no. 3, pp. 24 – 34
3. Kozak, L. (2013), “Application of project technologies in the training of future teachers of preschool pedagogy and psychology”, available at: <http://elearning.kubg.edu.ua/osvitologiya/mod/folder/view.php?id=13&lang>.
4. Nestulia, S. (2019), “Didactic bases of formation of leadership competence of future bachelors in management”, Monograph, Poltava : PUET, p. 799
5. Sokol, Ye., Romanovskiy, O., Pidbutska, N., Knysh, A., Shapolova, V. (2019), “Psychological and pedagogical qualimetry in assessing the quality of education of future specialists at the National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute””, Theory and practice of social systems management // Quarterly scientific and practical journal, Kh.: NTU “KhPI”, no. 3, pp. 35 – 51
6. Sopivnyk, R. (2012), “Diagnostics of the formation of leadership qualities of excellent students of agricultural universities”, Bulletin of Cherkasy University, no. 24 (237), pp. 113 – 118
7. Chala, Yu., Shakhraichuk, A. (2018), “Psychodiagnostics”, Textbook, Kharkiv: NTU “KhPI”, p. 246
8. Bernard M. Bass (1990), “Bass and Stogdill’s handbook of leadership: theory, research, and managerial applications”, New York: Free Press, London: Collier Macmillan, p. 1180
9. Bennis, W. (1989), “On Becoming a leader. Reading (mass.)”, Addison-Wesley
10. Bryman, A. (1992), “Charisma and leadership in organization”, London, Sage Publication
11. Dickson, M. (2003), “Research on Leadership in a Ci’onh cultural

References:

1. Vorona, P. (2010), “Management of innovative projects”, Study guide; Poltava

- context: progress *and* raising new questions”, Den Hartog D Making, J. Mitchelson, The Leadership Quarterly, vol. 14
12. Fiedler, F., Garcia, J. (1987), “New approaches to effective leadership: cognitive resource and organizational performance”, N. Y: John Wiley & Sons
13. Gardner, J. (2013), “The nature of Leadership”, The Jossey-Bass Reader on Educational Leadership, Margaret Grogan, editor, introduction by Michael Fullan, Third edition, San Francisco: Jossey – Bass A Wiley Brand, pp. 39 – 47
14. George, G. (2000), “Emotions and Leadership: the role of emotional intelligence”, Human Relations, vol. 53
15. Gibb, C. (1958), “An interactional view of the emergence of leadership”, Australian Journal of Psychology, no. 10
16. Goleman, D. (1998), “What makes a leader?”, Harvard Business Review, vol. 76
17. Goleman, D. (2000), “Leadership that Gets Results”, Harvard Business Review, vol. 78 (2)
18. Kouzes, J. M, Posner, B. Z.,, “Credibility: how leaders gain and lose it, why people demand it”, 1st ed. (San Francisco: Jossey-Bass, 1993), p. 34

Стаття надійшла до редколегії 20.03.2023